

**MANAJEMEN PELATIHAN PENGELOLAAN
ZAKAT DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI AMIL**
*(Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan
Badan Amil Zakat Nasional dan Sekolah Amil
Indonesia)*

**ZAKAT TRAINING MANAGEMENT IN
IMPROVING
AMIL COMPETENCIES**
*(Case Study at the Pusat Pendidikan dan Pelatihan
Badan Amil Zakat Nasional dan Sekolah Amil
Indonesia)*

DISERTASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Doktor Bidang Ilmu Pendidikan
Program Studi Ilmu Pendidikan



Oleh: Nur Fadlan
NIM: 41038104214002

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA
BANDUNG
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya potensi zakat di Indonesia sebesar Rp 327 Triliun per tahun, akan tetapi penghimpunan saat ini masih Rp 41 Triliun per tahun. Artinya, baru 12,5 % dari potensi penghimpunan yang dilakukan oleh OPZ (Organisasi Pengelola Zakat). Salah satu pilar penting dalam pengelolaan zakat adalah amil zakat, sehingga penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini menggunakan teori manajemen dan fungsi manajemen George Robert Terry. Penelitian ini juga menggunakan Model Kirkpatrick dalam evaluasi program yang dirumuskan oleh Donald Kirkpatrick. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, teknik pengambilan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknis analisis data penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data, pengambilan kesimpulan dan verifikasi data. Hasil dari penelitian ini adalah perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat sudah sesuai dengan unsur-unsur dalam meningkatkan kompetensi amil. Evaluasi pelatihan pengelolaan zakat pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat hanya melakukan evaluasi reaksi dan evaluasi pembelajaran. Evaluasi perilaku dan evaluasi hasil belum dilakukan oleh lembaga pelatihan pengelolaan zakat. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen GR. Terry dan dilandasi dengan sistem nilai dari Sanusi sehingga dapat meningkatkan kompetensi amil, namun masih terdapat beberapa kekurangan dalam evaluasi program Model Kirkpatrick, khususnya evaluasi perilaku dan evaluasi hasil.

Kata Kunci : Manajemen Pelatihan, Pengelolaan Zakat, Kompetensi Amil

ABSTRACT

This research is motivated by the potential for zakat in Indonesia amounting to IDR 327 trillion per year, however the current collection is still IDR 41 trillion per year. This means that only 12.5% of the potential collection has been carried out by OPZ (Organisasi Pengelolaan Zakat). One of the important pillars in zakat management is zakat amil, so this research aims to describe and analyze zakat training management in improving amil competency. This research uses George Robert Terry's management theory and management functions. This research also uses the Kirkpatrick Model in program evaluation formulated by Donald Kirkpatrick. This research uses a descriptive qualitative approach with a case study method, data collection techniques using interviews, observation and documentation. The data analysis technique for this research uses data reduction, data display, conclusions and data verification. The results of this research are that the Planning, Organizing and Actuating zakat management training in improving amil competency at zakat management training institutions is in accordance with the elements in increasing amil competency. Controlling of zakat management training at zakat management training institutions only evaluates Reaction and Learning Levels. Behavior and Result Levels have not been carried out by zakat management training institutions. The conclusion in this research is that the management of zakat training at zakat management training institutions is in accordance with GR. Terry management principles and is based on Sanusi's value system so that it can improve amil's competence, but there are still several shortcomings in the evaluation of the Kirkpatrick Model, especially Behavior and Result Levels.

Keywords : Training Management, Zakat Management, Amil Competence

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan zakat merupakan proses mengumpulkan, mengadministrasikan, mendistribusikan dan mengawasi zakat yang diterima dari masyarakat atau lembaga. Zakat tersebut akan didistribusikan atau diperdayakan kepada masyarakat yang memenuhi syarat sebagai penerima zakat (mustahik) sesuai dengan ajaran agama Islam. Zakat merupakan salah satu dari lima pilar dalam agama Islam dan dianggap sebagai kewajiban bagi umat Muslim yang memiliki kemampuan finansial untuk memberikan sebagian dari kekayaan mereka kepada yang membutuhkan. Pengelolaan zakat melibatkan beberapa tahap penting, yaitu: pengumpulan zakat, penilaian batas kewajiban zakat, administrasi, pengawasan, distribusi zakat, pendampingan, pemberdayaan, transparansi dan pelaporan. Pengelolaan zakat merupakan komponen penting dalam praktik keagamaan Islam. Tujuan dari pengelolaan zakat untuk mengurangi kesenjangan sosial, ekonomi dan memberikan dukungan kepada yang membutuhkan dalam masyarakat Muslim. Prinsip-prinsip integritas, transparansi dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah sangat penting dalam pengelolaan zakat.

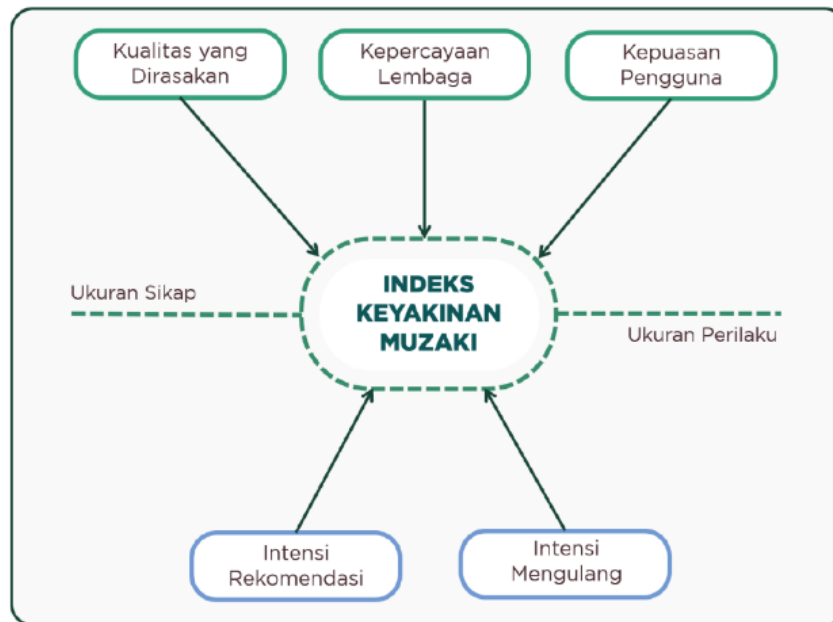
Tabel 1.1. Tipologi Pengelolaan Zakat

	Mewajibkan Zakat	Zakat Secara Sukarela
Terdapat Regulasi	Model I Model Komprehensif	Model II Model Parsial
Tidak Ada Regulasi	Model IV Model Tidak Mungkin	Model III Model Sekuler

Sumber : (Zaenal, 2022: 30)

Tabel 1.1 menunjukkan tipologi pengelolaan zakat di dunia (Zaenal, 2022: 30). Berdasarkan tipologi tersebut Indonesia masuk dalam tipologi Model II yang disebut dengan Model Parsial. Model II indikatornya adalah terdapat regulasi zakat dan Negara tidak mewajibkan membayar zakat, masyarakat diperbolehkan membayar zakat secara sukarela. Negara dengan Model II pengelolaan zakatnya sangat dipengaruhi oleh kepercayaan masyarakat. Gambar 1.1 menunjukkan

“Kepercayaan Lembaga” menjadi faktor penentu dari tingginya IKM (Indek Keyakinan Muzaki) (Zaenal, 2023: 10).



Gambar 1.1. Model Pengukuran Indeks Keyakinan Muzaki

Sumber : (Zaenal, 2023: 10)

Lembaga pengelolaan zakat yang dipercaya mayoritas dikelola oleh amil yang memiliki kompetensi atau amil yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki sertifikasi amil dalam pengelolaan zakat. Alasan mengapa kompetensi amil sangat penting dalam pengelolaan zakat yang efektif karena pertama, amil harus memiliki pengetahuan yang mendalam. Amil yang tersertifikasi telah menjalani pelatihan yang mendalam dalam pengelolaan zakat. Mereka memiliki pemahaman yang baik tentang prinsip-prinsip syariah yang terkait dengan zakat, termasuk perhitungan, penilaian batas kewajiban zakat (nisab) dan distribusi yang sesuai. Kedua, kepatuhan terhadap prinsip syariah. Amil yang memiliki kompetensi diharapkan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang prinsip-prinsip syariah yang berlaku dalam pengelolaan zakat. Hal ini penting untuk memastikan bahwa dana zakat dikelola dan didistribusikan sesuai dengan ketentuan agama Islam. Ketiga, transparansi dan akuntabilitas. Amil yang memiliki kompetensi cenderung lebih berkomitmen terhadap transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan zakat.

Mereka tahu pentingnya melaporkan dengan jelas kepada para muzaki dan regulator tentang penggunaan dana zakat. Keempat, kepercayaan masyarakat. Masyarakat dan orang yang membayar zakat (muzaki) cenderung lebih percaya pada amil yang memiliki kompetensi. Mereka merasa yakin bahwa dana zakat akan dikelola secara profesional. Kelima, kualitas manajemen dana zakat. Amil yang memiliki kompetensi memiliki keterampilan manajemen yang lebih baik dalam mengelola dana zakat, termasuk pencatatan, pembukuan dan administrasi yang akurat. Hal ini membantu mencegah potensi penyalahgunaan dana zakat. Keenam, peningkatan dampak sosial. Amil yang memiliki kompetensi dapat mengelola zakat menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan sosialnya. Mereka dapat merancang program dan inisiatif yang lebih berdampak untuk membantu mustahik dan mengatasi masalah sosial-ekonomi yang dihadapi masyarakat. Ketujuh, keseragaman praktik. Sertifikasi amil juga membantu menciptakan keseragaman dalam praktik pengelolaan zakat di berbagai lembaga zakat. Sertifikasi amil menjadi ukuran bahwa amil memiliki pengetahuan terkait pengelolaan zakat dan berkomitmen terhadap prinsip-prinsip pengelolaan zakat. Amil yang tersertifikasi memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan pengelolaan zakat yang baik, yang pada gilirannya membantu menjaga integritas, kepatuhan syariah dan dampak positif zakat dalam masyarakat. Oleh karena itu, pelatihan dan sertifikasi amil adalah langkah penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan zakat.

Penulis memfokuskan penelitian pada pelatihan pengelolaan zakat karena adanya beberapa masalah dalam pengelolaan zakat. Pengelolaan zakat dapat dikelompokkan menjadi empat pilar utama yang saling terkait: sumber daya manusia (amil), pengumpulan, pendistribusian, dan pengendalian. Empat pilar tersebut merupakan fondasi utama dalam pengelolaan zakat yang efektif. Keberhasilan pengelolaan zakat bergantung pada bagaimana pilar-pilar tersebut diimplementasikan secara sinergis dan transparan, dengan tujuan untuk memberdayakan umat, mengurangi kemiskinan, dan mendukung kesejahteraan sosial. Amil menjadi penggerak utama, penghimpunan memastikan potensi zakat teroptimalkan, penyaluran menjamin zakat memberikan manfaat maksimal, dan

pengendalian menjaga transparansi serta akuntabilitas. Kombinasi yang kuat antara pilar-pilar ini akan meningkatkan efektivitas pengelolaan zakat dalam mendukung kesejahteraan umat (BAZNAS, 2020).

Kompetensi amil secara langsung memengaruhi keberhasilan penghimpunan zakat. Amil yang terampil dan berpengetahuan luas dapat meningkatkan partisipasi muzaki, memaksimalkan dana zakat yang dihimpun, serta menjaga transparansi dan akuntabilitas, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan pengelolaan zakat secara keseluruhan. Potensi zakat di Indonesia sebesar Rp 327 Triliun, sedangkan penghimpunan zakat di Indonesia pada tahun 2023 adalah Rp 33 Triliun (antaranews.com). Potensi ini jika dikelola dengan baik, dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi berbagai masalah sosial dan ekonomi yang dihadapi bangsa. Zakat dapat mengurangi kesenjangan sosial dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, implementasi zakat di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan (BAZNAS, 2020).

Amil yang terlatih dan kompeten memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa zakat tidak hanya disalurkan dengan tepat, tetapi juga memberi dampak jangka panjang bagi mustahik melalui pemberdayaan. Amil yang profesional dapat merancang dan melaksanakan program distribusi yang efektif, serta memastikan pemberdayaan yang berdampak positif, mengarah pada kemandirian ekonomi mustahik, dan membantu pengentasan kemiskinan secara berkelanjutan. Hal ini akan sesuai dengan konsep Pengelolaan Zakat 4.0 yang mengintegrasikan teknologi digital memiliki potensi besar untuk meningkatkan jumlah muzaki dan dana zakat yang dihimpun. Hal ini pada gilirannya memungkinkan penerima manfaat (mustahik) untuk memperoleh lebih banyak bantuan yang tepat sasaran dan berdampak jangka panjang. Dengan adanya sistem yang lebih terstruktur, *outcome* (merubah mustahik menjadi muzaki) dan dampak dari pengelolaan zakat dapat diukur dengan lebih baik, meningkatkan transparansi, dan memastikan program zakat memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat, terutama dalam hal pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan ekonomi umat (BAZNAS, 2020).

Amil yang kompeten dapat memastikan bahwa setiap tahap dalam pengelolaan zakat, mulai dari penghimpunan hingga pendistribusian, berjalan dengan sesuai prosedur yang ditetapkan. Amil memiliki tanggung jawab untuk memantau dan mengontrol agar tidak terjadi penyalahgunaan dana zakat. Amil yang memiliki pemahaman mendalam tentang hukum dan prinsip zakat (fiqh zakat) akan memastikan bahwa pengelolaan zakat tetap sesuai dengan ketentuan syariah, termasuk penyaluran kepada mustahik yang tepat dan penggunaan dana yang sesuai. Amil yang terlatih juga berperan dalam memastikan bahwa pengelolaan zakat mematuhi peraturan yang berlaku, baik peraturan pemerintah maupun regulasi internal lembaga zakat. Hal ini penting untuk memastikan pengelolaan zakat tidak hanya efisien tetapi juga sah secara hukum (BAZNAS, 2020).

Amil memiliki fungsi penting dalam mencegah dan mengawasi penyimpangan yang mungkin terjadi dalam pengelolaan zakat (news.detik.com). Dengan adanya pengawasan yang ketat, amil dapat mengidentifikasi potensi penyalahgunaan dana zakat dan segera melakukan tindakan korektif. Amil yang kompeten dapat melakukan audit internal untuk memeriksa aliran dana zakat dan program-program pemberdayaan yang dilakukan (sebelum Audit Syariah dan audit dari KAP), memastikan semua dana digunakan sesuai dengan tujuan dan tepat sasaran. Hasil evaluasi ini juga menjadi dasar perbaikan dalam pengelolaan zakat di masa mendatang (BAZNAS, 2020).

Keberhasilan dalam mendukung kompetensi amil dalam pengelolaan zakat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung yang penting, yaitu: Faktor pertama, pendidikan dan pelatihan yang berkualitas. Program pendidikan dan pelatihan yang berkualitas tinggi tentang pengelolaan zakat adalah faktor kunci dalam mempersiapkan kompetensi amil. Pelatihan ini harus mencakup aspek-aspek seperti regulasi zakat, prinsip-prinsip syariah, akuntansi zakat, manajemen dana dan etika dalam pengelolaan zakat. Faktor kedua, ketersediaan lembaga sertifikasi. Adanya lembaga atau badan yang berwenang untuk menyelenggarakan sertifikasi amil adalah faktor penting. Lembaga ini harus dapat memastikan bahwa proses sertifikasi berjalan dengan transparan dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Faktor ketiga, kerjasama dengan perguruan tinggi dan institusi pendidikan. Bekerja sama dengan perguruan tinggi atau institusi pendidikan yang memiliki program studi terkait zakat dapat membantu menyediakan pelatihan yang lebih terstruktur dan berbasis penelitian. Perguruan tinggi ini dapat membantu mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan. Faktor keempat, mentor dan konsultan. Memfasilitasi akses amil yang sedang belajar atau yang sudah tersertifikasi kepada mentor atau konsultan berpengalaman dalam pengelolaan zakat dapat membantu mereka mengatasi kendala dan belajar dari praktisi yang lebih berpengalaman. Faktor kelima, penggunaan teknologi. Memanfaatkan teknologi, seperti platform *e-learning*, aplikasi *mobile*, atau sistem manajemen zakat berbasis teknologi, dapat memudahkan amil dalam mengakses materi pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kapasitas. Faktor keenam, dukungan keuangan. Memberikan dukungan keuangan atau beasiswa kepada amil yang ingin mendapatkan pelatihan dan sertifikasi dapat mengurangi beban finansial mereka dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Faktor ketujuh, kesadaran dan komitmen masyarakat. Masyarakat dan komunitas Muslim yang menyadari pentingnya amil yang tersertifikasi dalam pengelolaan zakat dapat memberikan dorongan positif untuk meningkatkan kualifikasi amil. Mereka juga dapat mendukung program pendidikan dan pelatihan amil. Faktor kedelapan regulasi yang mendukung. Kebijakan dan regulasi yang mendukung sertifikasi amil dalam pengelolaan zakat dapat menciptakan landasan hukum yang kuat. Faktor kesembilan, promosi kepada masyarakat. Kampanye promosi yang kuat tentang manfaat kompetensi amil dalam pengelolaan zakat dapat memotivasi lebih banyak individu untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Dukungan dari berbagai faktor ini, proses sertifikasi amil dapat menjadi lebih efektif dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengelolaan zakat secara keseluruhan.

Pelatihan yang baik sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi. Manajemen pelatihan sangat penting untuk mengetahui masalah dan solusi dari program pelatihan. Tabel 1.2 menunjukkan hasil penilaian dari program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Hal tersebut bisa menjadi bahan dalam

manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil (Daud & Mobonggi, 2019: 149-152)

Tabel 1.2. Respon Peserta Terhadap Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja

No	Aspek Yang Dinilai	Rata-Rata Skor Perolehan	Kriteria Penilaian
1	Penyajian materi secara keseluruhan antara teori dan praktik	94,22	Amat Baik
2	Materi yang diberikan berhubungan dengan pekerjaan	83,43	Baik
3	Materi yang dibahas selama pelatihan memenuhi kebutuhan	82,16	Baik
4	Materi pelatihan mudah diaplikasikan ke dalam pekerjaan	95,20	Amat Baik
5	Kesan terhadap pemateri pelatihan	93,48	Amat Baik
6	Pemateri dalam menyampaikan materi dibawakan dengan menarik	90,13	Amat Baik
7	Penggunaan alat bantu proses belajar (handout, alat peraga, overhead proyektor, infocus, papan tulis dsb)	93,81	Amat Baik
8	Fasilitas yang disediakan	93,38	Amat Baik
9	Manfaat materi pelatihan dalam meningkatkan kompetensi kerja	91,30	Amat Baik
10	Kesesuaian antara durasi waktu yang disediakan dengan materi yang disampaikan	86,10	Baik
Total Skor		901,21	
Total Skor Rata-Rata		90,32	Sangat Efektif

Sumber : (Daud & Mobonggi, 2019: 149-152)

Pelatihan pengelolaan zakat merupakan upaya untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan kepada individu atau lembaga yang terlibat dalam pengumpulan, pengelolaan dan distribusi dana zakat. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi dan kepatuhan syariah dalam pengelolaan zakat.

Menejemen pelatihan pengelolaan zakat menjadi sangat penting dalam meningkatkan kompetensi amil. Manajemen pelatihan pengelolaan zakat minimal melibatkan tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Lembaga pelatihan pengelolaan zakat harus memiliki manajemen pelatihan. George Robert Terry dalam karyanya yang terkenal *Principles of Management* menguraikan konsep-konsep utama dalam manajemen yaitu: *planning*

(perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan) dan *controlling* (pengawasan) (Syahputra & Aslami, 2023: 52).

Model evaluasi program pelatihan pengelolaan zakat dapat menggunakan teori evaluasi program model Kirkpatrick. Model Kirkpatrick adalah model untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan. Model ini terdiri dari empat tingkat evaluasi, yaitu: Reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil (Cahapay, 2021: 136)

Dewasa ini, beberapa kasus amil atau calon amil di lembaga zakat yang mengikuti pelatihan di lembaga pelatihan tidak memiliki kompetensi yang diharapkan atau tidak lulus saat ujian kompetensi amil. Apakah masalahnya diproses manajemen (*planning, organizing, actuating* dan *controlling*) pelatihan manajemen zakat atau ada faktor lainnya? Sehingga penulis melakukan penelitian terhadap manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada dua lokus, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Amil Zakat Nasional (Pusdiklat BAZNAS) dan Sekolah Amil Indonesia (SAI).

Asalan pertama pemilihan kedua lokus ini adalah karena status lembaga, Pusdiklat BAZNAS dikelola oleh Negara (Badan Amil Zakat Nasional, 2023). Lembaga ini mendapatkan alokasi APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara). Ketua dan Pimpinan BAZNAS adalah mereka yang telah lolos *fit and proper test* dari Komisi VIII DPR RI (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia). Ketua dan Pimpinan juga mendapatkan SK (Surat Keputusan) dari Presiden Republik Indonesia. Sedangkan SAI adalah lembaga pelatihan swasta. Perbedaan ini memiliki dampak pada akses sumber daya. Proses manajemen (*planning, organizing, actuating* dan *controlling*) pelatihan manajemen zakat antara Pusdiklat BAZNAS dan SAI tentunya berbeda.

Asalan kedua pemilihan lokus Pusdiklat BAZNAS dan SAI adalah karena perbedaan ekosistem. Pusdiklat BAZNAS adalah lembaga di bawah BAZNAS Pusat dan memiliki 34 Baznas tingkat provinsi dan 463 Baznas kabupaten/kota dan bersifat struktural (Badan Amil Zakat Nasional, 2023). Sedangkan SAI adalah lembaga yang dibangun oleh komunitas/Forum Organisasi Zakat (FOZ) dan

bersifat konsorsium Organisasi Pengelola Zakat (OPZ). Perbedaan ini memiliki dampak pada faktor kekhususan dalam proses manajemen (*planning, organizing, actuating* dan *controlling*) pelatihan manajemen zakat antara Pusdiklat BAZNAS dan SAI.

Berdasarkan fokus dan lokus masalah tersebut penulis tertarik dengan konsep manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Lokus yang penulis pilih adalah Pusdiklat BAZNAS dan SAI. Penulis dalam penelitian ini memberi judul Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Amil Zakat Nasional dan Sekolah Amil Indonesia).

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Perumusan dan pembatasan masalah penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil sebagai berikut:

1. Perumusan Masalah

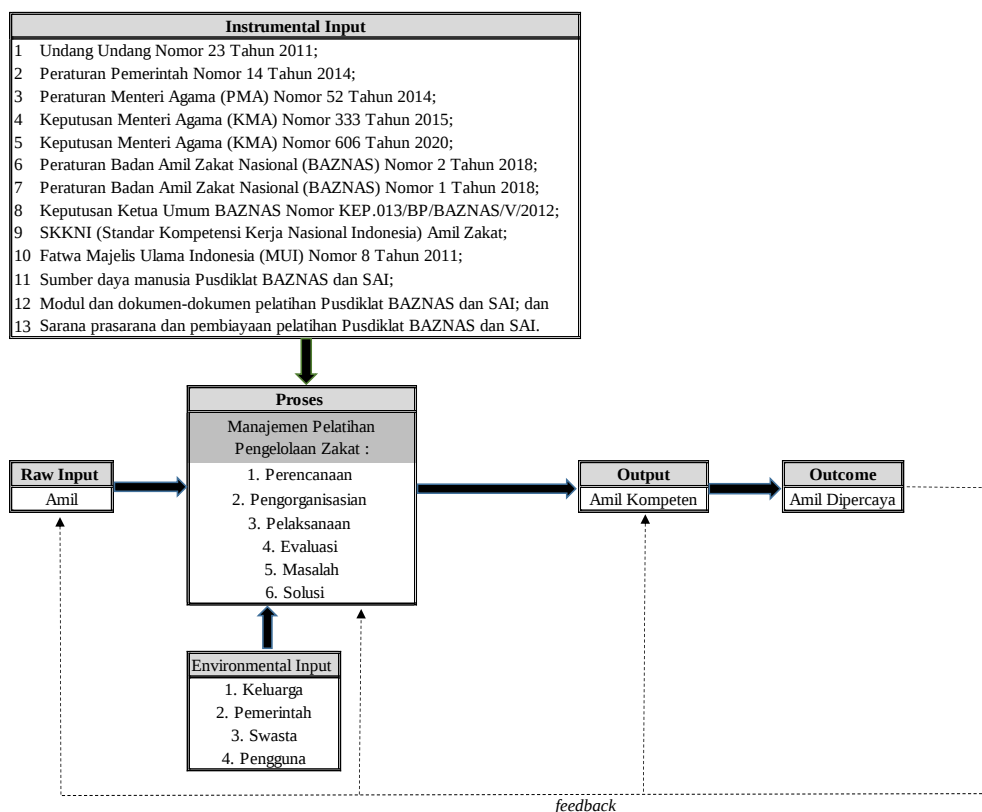
Pengelolaan zakat dapat dikelompokkan menjadi empat pilar utama yang saling terkait: sumber daya manusia (amil), pengumpulan, pendistribusian, dan pengendalian. SDM (amil) menjadi penggerak utama, penghimpunan memastikan potensi zakat teroptimalkan, penyaluran menjamin zakat memberikan manfaat maksimal, dan pengendalian menjaga transparansi serta akuntabilitas. Kombinasi yang kuat antara pilar-pilar ini akan meningkatkan efektivitas pengelolaan zakat dalam mendukung kesejahteraan umat (BAZNAS, 2020). Tidak semua amil dapat membuat kombinasi atau sinergi antara pilar SDM (amil), penghimpunan, penyaluran dan pengendalian. OPZ membutuhkan amil yang memiliki kompetensi dalam pengelolaan zakat. Kompetensi amil dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan pengelolaan zakat.

Pelatihan pengelolaan zakat merupakan program pelatihan yang dirancang untuk membantu individu atau lembaga dalam mengelola zakat dengan efisien dan efektif. Pengelolaan zakat harus dilakukan dengan baik untuk memastikan bahwa dana zakat digunakan untuk tujuan yang benar, yaitu membantu orang-orang yang membutuhkan. Potensi zakat di Indonesia sangat besar, yaitu Rp 327,6 Triliun akan tetapi realita penghimpunan saat ini hanya kurang lebih 20 % (Badan Amil Zakat Nasional, 2019). Tingginya potensi zakat di Indonesia harusnya sebanding dengan amil yang memiliki kompetensi.

Sertifikasi amil merupakan proses atau tindakan untuk mengakreditasi individu yang bertanggung jawab dalam mengumpulkan, mengelola dan mendistribusikan dana zakat dengan tepat, transparan dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam (Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Sertifikasi Amil Zakat, 2018). Proses sertifikasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa individu yang mengelola zakat memahami prinsip-prinsip syariah, memiliki kompetensi yang cukup dan memiliki transparansi dalam pengelolaan dana zakat (Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Sertifikasi Amil Zakat, 2018).

Beberapa kasus yang penulis temukan, adanya amil atau calon amil di lembaga zakat yang mengikuti pelatihan di lembaga pelatihan pengelolaan zakat tidak memiliki kompetensi yang diharapkan atau tidak lulus saat ujian sertifikasi amil. Saat ini lembaga penyelenggara pelatihan pengelolaan zakat jumlahnya banyak harusnya juga diimbangi dengan kualitas manajemen (*planning, organizing, actuating* dan *controlling*) pelatihan pengelolaan zakat yang baik juga. Penulis menganggap hal tersebut adalah *gap* yang harus segera diketahui akar masalahnya.

Penulis menyajikan rumusan masalah berupa bagan. Tujuannya adalah menjadi panduan dalam pemetaan penelitian di lapangan. Adapun bagan rumusan masalah sebagai Gambar 1.2:



Gambar 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwa amil akan menjadi objek *raw input*, *proses*, *output* dan *outcome*. *Output* dan *outcome* amil yang mengikuti pelatihan pengelolaan zakat di Pusklat BAZNAS dan SAI dipengaruhi oleh proses. *Output* amil yang mengikuti pelatihan pengelolaan zakat di Pusklat BAZNAS dan SAI adalah amil yang kompeten meningkat sedangkan *outcome* amil yang mengikuti pelatihan pengelolaan zakat di Pusklat BAZNAS dan SAI adalah amil dipercaya muzaki.

Proses merupakan tahapan yang dilakukan Pusklat BAZNAS dan SAI dalam meningkatkan *output* dan *outcome* secara positif. Proses akan menerapkan fungsi manajemen yaitu perencanaan pelatihan pengelolaan

zakat, pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat, pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dan evaluasi pelatihan pengelolaan zakat. Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dan SAI akan dianalisis lebih lanjut terkait: (1) tujuan perencanaan, (2) strategi perencanaan, (3) siapa saja yang dilibatkan dalam perencanaan, (4) hasil perencanaan, (5) pengembangan modul pelatihan.

Pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dan SAI akan dianalisis lebih lanjut terkait: (1) penentuan sumber daya, (2) perancangan tim program pelatihan, (3) penugasan, (4) mitigasi resiko, (5) kegiatan sosialisasi.

Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dan SAI akan dianalisis lebih lanjut terkait: (1) pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat, (3) trainer dan fasilitator, (4) materi, (5) simulasi pelatihan, (6) motivasi pelatihan, (7) menggerakkan pelatihan, (8) penghargaan dan sanksi bagi tim pelaksana, (9) evaluasi learning (sesuai atau tidak dengan pedoman).

Evaluasi pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dan SAI akan dianalisis lebih lanjut terkait: (1) reaksi, (2) pembelajaran, (3) perilaku, (4) hasil.

Proses dalam Gambar 1.2 juga dipicu faktor-faktor selain fungsi manajemen, yaitu masalah dan solusi. Masalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI terkait: (1) faktor penghambat internal, (2) faktor penghambat eksternal.

Solusi mengatasi masalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI terkait: (1) solusi dari faktor penghambat internal, (2) solusi dari faktor penghambat eksternal.

Proses juga dipengaruhi oleh *instrumental input*, yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat; (2) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat; (3) Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 52 Tahun 2014 tentang Syarat dan Tata Cara Perhitungan Zakat Mal dan Zakat Fitrah Serta Pendayagunaan Zakat Untuk Usaha Produktif; (4) Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 333 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemberian Izin Pembentukan Lembaga Amil Zakat; (5) Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 606 Tahun 2020 tentang Pedoman Audit Syariah Atas Laporan Pelaksanaan Pengelolaan Zakat, Infak, Sedekah dan Dana Sosial Keagamaan Lainnya Pada Badan Amil Zakat Nasional dan Lembaga Amil Zakat; (6) Keputusan Ketua Umum BAZNAS Nomor KEP.013/BP/BAZNAS/V/2012 tentang Pedoman Pengelolaan Unit Pengumpul Zakat (UPZ); (7) Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kode Etik Amil Zakat; (8) Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 2 Tahun 2018 tentang Sertifikasi Amil Zakat; (9) SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) Amil Zakat; (10) Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) Nomor 8 Tahun 2011 tentang Amil Zakat; (11) Sumber daya manusia Pusdiklat BAZNAS dan SAI; (12) Modul dan dokumen-dokumen pelatihan Pusdiklat BAZNAS dan SAI; (13) Sarana prasarana dan pembiayaan pelatihan Pusdiklat BAZNAS dan SAI.

Proses juga dipengaruhi oleh *environmental input*, yaitu keluarga amil, pemerintah, swasta dan pengguna.

Berdasarkan rumusan tersebut, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Kondisi pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS dan SAI;
- b. Kondisi amil yang mengikuti pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS dan SAI;

- c. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS dan SAI;
- d. Masalah dan solusi dari masalah pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS dan SAI;
- e. Hubungan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil atau amil tersertifikasi di Pusdiklat BAZNAS dan SAI;
- f. BNSP, LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi), Pusdiklat BAZNAS, Kementerian Agama, SAI dan stakeholder;
- g. Kompetensi amil atau amil tersertifikasi; dan
- h. Amil yang dipercaya muzaki.

2. Pembatasan Masalah

Penulis dalam penelitian ini memberi batasan permasalahan penelitian. Tujuan dari pembatasan penelitian adalah lebih spesifiknya kajian penelitian. Penulis membuat pembatasan masalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI. Penulis akan meneliti perencanaan pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS dan SAI terkait: (1) Tujuan perencanaan; (2) Strategi perencanaan; (3) Siapa saja yang dilibatkan dalam perencanaan; (4) Hasil perencanaan; dan (5) Pengembangan modul pelatihan.
- b. Pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI terkait : (1) Penentuan sumber daya; (2) Perancangan tim program pelatihan; (3) Penugasan; (4) Mitigasi resiko; dan (5) Kegiatan sosialisasi.
- c. Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI terkait: (1) Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat; (2) Trainer dan fasilitator; (3) Materi; (4) Simulasi pelatihan; (5) Motivasi pelatihan; (6) Menggerakkan pelatihan; (7)

Penghargaan dan sanksi bagi tim pelaksana; dan (8) Evaluasi *learning* (sesuai atau tidak dengan pedoman).

- d. Evalausi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI terkait: (1) Reaksi; (2) Pembelajaran; (3) Perilaku; dan (4) Hasil.
- e. Masalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI terkait: (1) Faktor penghambat internal, dan (2) Faktor penghambat eksternal.
- f. Solusi mengatasi masalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI terkait: (1) Solusi dari faktor penghambat internal, dan (2) Solusi dari faktor penghambat eksternal.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus.

a. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang:

- 1) Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI.
- 2) Pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI.
- 3) Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI.
- 4) Evalausi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI.
- 5) Masalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI.
- 6) Solusi mengatasi masalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini secara teoritis dapat menjadi sumbangan positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kajian manajemen pendidikan khususnya terkait manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Selain itu juga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau rujukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen pendidikan dan pelatihan di masa yang akan datang, yaitu:

- 1) Penelitian ini memberikan kontribusi positif bagi masyarakat luas berupa pengetahuan mengenai manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil;

- 2) Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi proses manajemen bagi lembaga pelatihan pengelolaan zakat, Pusdiklat BAZNAS, SAI dan lembaga pelatihan lainnya; dan
- 3) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam penyusunan modul pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil sebagai berikut:

- 1) DPR RI, penelitian ini dapat dijadikan bahan dalam penyusunan RUU (Rancangan Undang-Undang) yang terkait pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil;
- 2) Kementerian Agama, penelitian ini dapat dijadikan bahan dalam penyusunan kebijakan (peraturan dan keputusan) yang terkait dengan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil;
- 3) BAZNAS, penelitian ini dapat dijadikan bahan dalam penyusunan kebijakan (peraturan dan keputusan) yang terkait pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil;
- 4) BNSP, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan penyusunan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) dan evaluasi proses manajemen sertifikasi amil dalam meningkatkan kompetensi amil;
- 5) KNEKS (Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah) penelitian ini bermanfaat sebagai bahan untuk rekomendasi kepada *stakeholder* terkait pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil;

- 6) Lembaga Amil Zakat (LAZ), hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam memfasilitasi amil untuk mengikuti pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil;
- 7) Pusdiklat BAZNAS, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil;
- 8) SAI, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil;
- 9) LSP, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi proses manajemen sertifikasi amil zakat dalam meningkatkan kompetensi amil;
- 10) IAEI (Ikatan Ahli Ekonomi Islam Indonesia) dan MES (Masyarakat Ekonomi Syariah), penelitian ini bermanfaat sebagai bahan untuk rekomendasi kepada *stakeholder* terkait pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil;
- 11) Trainer dan fasilitator pelatihan pengelolaan zakat, penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil;
- 12) Amil, penelitian ini dapat dijadikan panduan terhadap proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil; dan
- 13) Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil.

D. Pertanyaan Penelitian

Beberapa pertanyaan dalam penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil sebagai berikut:

- a. Bagaimana perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI?
- b. Bagaimana pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI?
- c. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI?
- d. Bagaimana evaluasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI?
- e. Apa masalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI?
- f. Bagaimana solusi dari masalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI?

E. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil sebagai berikut:

1. Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan *case study*. Peneliti menggunakan pendekatan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas sesuai objek penelitian yang dilakukan oleh penulis.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Peneliti mengamati problematika yang terjadi di lapangan. Tujuan dari pengamatan adalah mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan secara akurat, faktual dan sistematis.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan pada penelitian ini adalah dengan cara menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Penulis dalam pengumpulan data pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi dengan daya dukung instrumen soal penelitian berupa pertanyaan wawancara oleh penulis kepada *stakeholder* yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. Lokasi dan Sumber Data

Penelitian ini, penulis mengambil lokasi di Pusdiklat BAZNAS dan SAI. Pusdiklat BAZNAS beralamat di Ruko Mitra Matraman Jl. Matraman Raya, No 134, Kecamatan Matraman, Jakarta dan SAI beralamat di Jalan Raya Lenteng Agung No. 60, RT 07/RW 05, Lenteng Agung, Kecamatan Jagakarsa, Jakarta. Kedua lembaga pelatihan tersebut menjadi sumber data utama dalam penelitian ini.

5. Analisa Data

Penelitian ini, penulis menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan:

a. Reduksi Data

Penulis menginventarisir data-data hasil penelitian lapangan yang terkumpul secara utuh dan memilah data-data yang dianggap tidak perlu ataupun data-data yang kurang begitu dibutuhkan.

b. Penyajian Data

Penulis melakukan penyusunan data hasil observasi maupun wawancara lapangan serta literatur lainnya yang telah diinventarisir sesuai ketentuan pada reduksi data. Penulis menyajikan data penelitian berupa teks narasi serta matriks hasil penelitian sesuai dengan masalah penelitian.

c. Penarikan Kesimpulan

Penulis melakukan penarikan kesimpulan setelah melakukan reduksi dan penyajian data. Penulis menyajikan data yang sesuai dengan fokus pada permasalahan kemudian menarik kesimpulan. Simpulan ini tidak serta merta dijelaskan secara umum, namun harus berdasarkan penelitian tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil memiliki beberapa landasan teoritis, yaitu: Landasan Filosofis, Landasan Sistem Nilai, Landasan Teoritis/Konsep, dan Landasan Kebijakan.

A. Landasan Filosofis

Pendidikan memiliki landasan filosofis yang berasal dari berbagai aliran pemikiran. Landasan ini menjadi dasar dalam praktik pendidikan dan studi pendidikan. Beberapa cabang filsafat yang membentuk landasan filosofis Pendidikan adalah (1) Ontologi, (2) Epistemologi, (3) Aksiologi. Ontologi membahas hakikat “yang ada” secara universal, termasuk pertanyaan tentang eksistensi dan hakikat manusia. Epistemologi membahas proses mendapatkan ilmu pengetahuan, kebenaran, dan kriteria pengetahuan yang benar. Aksiologi membahas teori-teori nilai dan konsep kebaikan serta perilaku yang baik.

Landasan filosofis pendidikan membantu menjawab pertanyaan-pertanyaan pokok, seperti: Apa itu pendidikan? Mengapa pendidikan diperlukan? Apa tujuan pendidikan?. Aliran filsafat pendidikan yang menjadi landasan filosofis meliputi: (1) Perenialisme, (2) Progressivisme, (3) Pedagogi Kritis, (4) Idealisme, (5) Realisme, (6) Pragmatisme, (7) Eksistensialisme, (8) Konstruktivisme. (9) Rekonstruksionisme.

Perenialisme memandang ke belakang dan percaya pada kebijaksanaan abadi dari spiritualisme, tradisi, dan agama. Aliran ini meyakini adanya kebenaran metafisik yang universal. Progressivisme menekankan perubahan dan dinamika. Bagi kaum progresif, tidak ada realitas yang absolut, dan hukum-hukum ilmiah bersifat probabilitas. Pedagogi Kritis berfokus pada kritik terhadap ketidaksetaraan sosial dan keadilan dalam pendidikan. Idealisme menekankan pada pengembangan potensi intelektual dan moral manusia. Pendidikan idealisme bertujuan untuk

membentuk manusia yang berpengetahuan luas, kritis, dan bermoral. Realisme menekankan pada pentingnya pengetahuan tentang dunia nyata. Pendidikan realisme bertujuan untuk mempersiapkan siswa untuk menghadapi dunia yang penuh dengan tantangan dan kompleksitas. Pragmatisme menekankan pada pentingnya nilai guna pendidikan. Pendidikan pragmatisme bertujuan untuk membekali siswa dengan keterampilan dan pengetahuan yang dapat mereka gunakan dalam kehidupan sehari-hari. Eksistensialisme menekankan pada kebebasan dan tanggung jawab individu. Pendidikan eksistensialisme bertujuan untuk membantu siswa menemukan makna dan tujuan hidup mereka sendiri. Konstruktivisme menekankan pada peran aktif siswa dalam proses belajar. Pendidikan konstruktivisme bertujuan untuk membangun pengetahuan siswa melalui pengalaman dan interaksi dengan lingkungannya (Epp et al., 2021: 806). Rekonstruksionisme merupakan salah satu aliran filsafat pendidikan yang menekankan peran pendidikan dalam membangun kembali (rekonstruksi) masyarakat menjadi lebih baik. Aliran ini berpandangan bahwa pendidikan bukan hanya sebatas transfer pengetahuan, tetapi juga harus mempersiapkan siswa untuk menjadi agen perubahan sosial. Semua aliran ini memberikan pandangan berbeda tentang pendidikan dan memengaruhi praktik dan pelaksanaan pendidikan.

Disertasi ini dibuat berdasarkan pandangan rekonstruksionisme. Aliran ini menawarkan perspektif yang unik tentang peran pendidikan dalam masyarakat, yaitu menekankan pada pentingnya pendidikan dalam mempersiapkan siswa untuk menjadi agen perubahan sosial dan membangun masa depan yang lebih baik. Rekonstruksionisme juga merupakan aliran pemikiran yang dinamis dan terus berkembang. Aliran ini menawarkan berbagai macam strategi dan metode pembelajaran yang dapat membantu para pendidik untuk mempersiapkan siswa menjadi agen perubahan positif di dunia. Rekonstruksionisme juga menawarkan cara pandang yang konstruktif tentang bagaimana pendidikan dapat membantu siswa untuk beradaptasi dan berkembang dalam dunia yang terus berubah. Aliran rekonstruksionisme memiliki persepsi bahwa masa depan bangsa yang ideal adalah dunia yang diatur dan diperintah oleh rakyat secara demokratis, bukan dunia yang

dikuasai oleh golongan tertentu. Prinsip utama rekonstruksionisme terkait masa depan bangsa adalah (1) Demokrasi, (2) Keadilan sosial, (3) Kesetaraan, (4) Pendidikan. Rekonstruksionisme menekankan pentingnya demokrasi sebagai sistem pemerintahan yang ideal. Demokrasi memungkinkan rakyat untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memastikan bahwa semua orang memiliki suara. Rekonstruksionisme juga memperjuangkan keadilan sosial bagi semua orang, tanpa memandang ras, suku, agama, gender, atau kelas sosial. Rekonstruksionisme juga percaya bahwa semua orang dilahirkan dengan hak yang sama dan harus memiliki kesempatan yang sama untuk sukses. Rekonstruksionisme juga memandang pendidikan sebagai alat penting untuk membangun masyarakat yang demokratis dan adil (Zen et al., 2022: 1-3). Pendidikan harus membekali rakyat dengan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjadi warga negara yang aktif dan bertanggung jawab. Penerapan prinsip-prinsip rekonstruksionisme dalam membangun masa depan bangsa adalah: (1) Pendidikan kewarganegaraan, (2) Pembelajaran kooperatif, (3) Pengabdian masyarakat. Pendidikan kewarganegaraan yang efektif dapat membantu siswa untuk memahami hak dan tanggung jawab mereka sebagai warga negara, serta mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam proses demokrasi. Pembelajaran kooperatif dapat membantu siswa untuk belajar bagaimana bekerja sama dengan orang lain dari berbagai latar belakang dan membangun rasa saling menghormati. Pengabdian masyarakat dapat memberikan kesempatan bagi siswa untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk membantu orang lain dan membuat perubahan positif di komunitas mereka.

B. Landasan Sistem Nilai

Sistem nilai merupakan keseluruhan konsep yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi tentang ukuran baik buruk berdasarkan keyakinan tertentu. Sistem nilai merupakan pedoman bagi manusia dalam berperilaku dan menentukan pilihan dalam hidup. Sumber sistem nilai adalah berasal dari: (1) Agama, berasal dari ajaran agama dan kepercayaan. Contohnya, nilai kasih sayang, kejujuran, dan kesetaraan. (2) Moral, berasal dari norma dan kebiasaan masyarakat. Contohnya,

nilai kesopanan, kepatuhan, dan rasa hormat. (3) Budaya, berasal dari tradisi dan budaya suatu kelompok. Contohnya, nilai gotong royong, musyawarah mufakat, dan penghargaan terhadap leluhur. (4) Personal, berasal dari pengalaman dan keyakinan individu. Contohnya, nilai kemandirian, kreativitas, dan ambisi (Ring et al., 2023: 177-178) .

Ruang lingkup sistem nilai: Pertama nilai universal, diterima dan dianut oleh banyak orang di seluruh dunia. Contohnya, nilai keadilan, perdamaian, dan kemanusiaan. Kedua nilai nasional, diterima dan dianut oleh masyarakat suatu negara. Contohnya, nilai cinta tanah air, nasionalisme, dan persatuan bangsa. Ketiga nilai kelompok, diterima dan dianut oleh kelompok tertentu, seperti organisasi, komunitas, atau profesi. Contohnya, nilai disiplin, profesionalisme, dan teamwork. Keempat nilai individual, dipegang dan dianut oleh individu secara pribadi. Contohnya, nilai kejujuran, integritas, dan tanggung jawab. Sifat sistem nilai: (1) Nilai absolut, dianggap benar dan tidak dapat diubah. Contohnya, nilai kejujuran dan keadilan. (2) Nilai relatif, dapat berubah tergantung pada situasi dan kondisi. Contohnya, nilai tentang pakaian yang sopan (Ecks, 2022: 36-56).

Fungsi sistem nilai yaitu untuk memberikan pedoman berperilaku. Sistem nilai membantu manusia untuk menentukan apa yang benar dan salah, serta apa yang baik dan buruk. Sistem nilai juga berfungsi untuk menentukan pilihan dalam hidup: Sistem nilai membantu manusia untuk memilih jalan hidup yang sesuai dengan keyakinan mereka. Membangun karakter juga termasuk sistem nilai. Sistem nilai membantu manusia untuk membangun karakter yang baik dan bermoral. Sistem nilai juga memiliki fungsi untuk mempersatukan masyarakat: Sistem nilai yang sama dapat membantu mempersatukan masyarakat dan menciptakan rasa saling menghormati. Sanusi berpandangan ada 6 kategori sistem nilai: (1) Nilai Teologis, (2) Nilai Etis-Hukum, (3) Nilai Estetik, (4) Nilai Logis-Rasional, (5) Nilai Fisik-Fisiologik, (6) Nilai Teleologik. Sanusi mengajukan enam kategori sistem nilai yang menggambarkan dimensi penting dalam memahami perilaku dan tindakan manusia, baik secara individu maupun kolektif. (1) Nilai Teologis adalah nilai yang berhubungan dengan keyakinan agama, iman, dan spiritualitas.

Penekanan pada hubungan manusia dengan Tuhan, prinsip keimanan, dan pandangan hidup yang bersumber dari ajaran agama. Contoh: Ketuhanan Yang Maha Esa, Rukun Iman, Rukun Islam, ibadah, tauhid, ihsan, istigfar, doa, ikhlas, tobat, ijtihad, *khusyu'*, istikamah, dan *jihad fi sabilillah*. (2) Nilai Etis-Hukum adalah nilai yang berkaitan dengan moralitas, keadilan, dan norma hukum yang mengatur kehidupan sosial. Penekanannya pada penegakan norma, aturan, dan etika untuk menjaga harmoni dalam kehidupan masyarakat. Contoh: Hormat, baik/rendah hati, setia, dapat dipercaya, jujur, bertanggungjawab, iktikad baik, setia-adil, damai, sabar, memaafkan, menolong, toleransi, dan harmonis. (3) Nilai Estetik adalah nilai yang mencakup keindahan, seni, dan estetika yang memengaruhi emosi dan apresiasi manusia terhadap lingkungan. Fokusnya pada menghargai karya seni, keindahan alam, dan keunikan dalam berbagai aspek kehidupan. Contoh: bagus, bersih, indah, cantik, manis, menarik, serasi, romantik, dan cinta kasih. (4) Nilai Logis-Rasional adalah nilai yang berkaitan dengan logika, penalaran, dan akal budi yang digunakan untuk mencapai kebenaran. Fokusnya pada pemecahan masalah, analisis kritis, dan pengambilan keputusan yang berdasarkan bukti dan logika. Contoh: yang berwujud antara lain dalam logika/cocok antara fakta dan kesimpulan, tepat, sesuai, jelas, nyata, identitas/ciri, proses, keadaan/kesimpulan cocok. (5) Nilai Fisik-Fisiologik adalah nilai yang terkait dengan kebutuhan jasmani dan kesejahteraan fisik manusia. Fokusnya pada pemenuhan kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, kesehatan, dan keselamatan fisik. Contoh: yang berwujud jelas unsur-unsurnya, fungsinya, ukuran-ukurannya, kekuatannya, perubahannya, lokasinya, asal-usulnya, sebab-akibatnya. (6) Nilai Teleologik adalah nilai yang berorientasi pada tujuan akhir atau hasil yang ingin dicapai. Fokusnya pada menilai sesuatu berdasarkan dampak atau manfaat jangka panjangnya, serta pencapaian tujuan hidup. Contoh: yang berwujud dalam berguna, bermanfaat, sesuai fungsinya, berkembang/maju, teratur/disiplin, integratif, produktif, efektif, efisien, akuntabel, inovatif.

C. Landasan Teoritis/Konsep

Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari beberapa fungsi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. George R. Terry dalam Syahputra dan Aslami mendefinisikan manajemen sebagai “suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan manusia, bahan, uang, dan peralatan” (Syahputra & Aslami, 2023).

Penyusunan disertasi ini merujuk pada teori manajemen dan fungsi manajemen Terry. Fungsi-fungsi manajemen menurut Terry: (1) Perencanaan (*planning*), adalah menetapkan tujuan dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. (2) Pengorganisasian (*organizing*), adalah menyusun struktur organisasi dan membagi tugas kepada anggota organisasi. (3) Penggerakan (*actuating*), adalah Memotivasi dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. (4) Pengendalian (*controlling*), adalah memantau kinerja organisasi dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan.

Model yang menjadi rujukan dalam disertasi ini adalah model Kirkpatrick, yang dirumuskan oleh Donald Kirkpatrick. Model Kirkpatrick dalam Cahapay adalah model untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan. Model ini terdiri dari empat tingkat evaluasi, yaitu: (1) Reaksi, (2) Pembelajaran, (3) Perilaku, (4) Hasil. Reaksi dalam model Kirkpatrick terdiri dari: (a) Mengukur bagaimana peserta pelatihan merasakan program pelatihan; (b) Dievaluasi melalui survei, kuesioner, atau diskusi kelompok; (c) Aspek yang dievaluasi adalah efektivitas instruktur, materi pelatihan, organisasi dan penyampaian program. Pembelajaran dalam model Kirkpatrick terdiri dari: (a) Menilai apakah peserta pelatihan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dimaksudkan; (b) Diukur melalui tes, kuis, atau demonstrasi keterampilan yang diperoleh; (c) Fokus pengetahuan yang diperoleh, bukan aplikasi. Perilaku dalam model Kirkpatrick terdiri dari: (a) Menilai apakah peserta pelatihan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang

dipelajari dalam program pelatihan ke dalam pekerjaannya; (b) Dievaluasi melalui observasi, umpan balik dari supervisor, atau penilaian kinerja; (c) Fokus implementasi dan perubahan perilaku. Hasil dalam model Kirkpatrick terdiri dari: (a) Menilai dampak program pelatihan pada hasil organisasi, seperti peningkatan penjualan, peningkatan produktivitas, atau pengurangan biaya; (b) Melibatkan analisis data seperti angka penjualan, tingkat absensi, atau metrik kepuasan pelanggan; (c) Menghubungkan program pelatihan dengan hasil bisnis yang terukur (Cahapay, 2021). Penerapan Model Kirkpatrick adalah: (1) Mengevaluasi berbagai program pelatihan (*on-the-job*, formal, *online*). (2) Mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam desain dan penyampaian pelatihan. (3) Membenarkan investasi dalam program pelatihan kepada para pemangku kepentingan.

1. Konsep Teori Manajemen

Konsep teori manajemen pelatihan manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil yaitu terkait dengan Definisi Manajemen dan Fungsi Manajemen (POAC) Menurut Terry.

a. Definisi Manajemen

Definisi manajemen banyak dikemukakan para ahli ilmu manajemen. Terry dalam Syahputra dan Aslami menjelaskan *“management is performance of conceiving and achieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources”*. Definisi Terry menyoroti beberapa aspek kunci dari manajemen yaitu: (1) Pencapaian hasil, definisi Terry dalam Syahputra dan Aslami menekankan bahwa manajemen lebih dari sekadar kegiatan sehari-hari. Ini tentang memiliki tujuan yang jelas dan terukur, dan kemudian mengambil tindakan untuk mencapainya. Hasil ini bisa bermacam-macam, seperti peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, atau profitabilitas. (2) Upaya kelompok, manajemen jarang dilakukan oleh individu. Biasanya melibatkan tim orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini membutuhkan keterampilan

kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama yang efektif. (3) Pemanfaatan sumber daya, sumber daya manusia, keuangan, dan material semuanya penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Manajemen yang efektif melibatkan mengalokasikan dan menggunakan sumber daya ini secara bijaksana untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (4) Peranan strategis, “memahami” dalam definisi Terry menunjukkan pentingnya berpikir strategis. Hal ini melibatkan mengidentifikasi tujuan, menganalisis faktor internal dan eksternal, dan mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut (Syahputra & Aslami, 2023).

b. Fungsi Manajemen (POAC) Menurut Terry

Terry membuat fungsi manajemen menjadi empat tahap: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Keempat fungsi manajemen Terry disingkat dengan POAC.

Tabel 2.1. Concept of Function Management George R. Terry

Question	Fundamental Function of Management Used	Result
<i>What is the need? What courses of action should be adopted and how and when should they be followed?</i>	<i>Planning</i>	<i>Objectives, policies, procedures, and methods</i>
<i>Where should actions take place and who should do what work?</i>	<i>Organizing</i>	<i>Work division, work assignment, and authority utilization</i>
<i>Why and how should group members perform their respective tasks?</i>	<i>Actuating</i>	<i>Leadership, communication, development, and incentives</i>
<i>Are the actions being performed when, where, and how – in accordance with plans?</i>	<i>Controlling</i>	<i>Reports, comparisons, costs, and budgets</i>

Sumber : (Binsasi et al., 2019: 19)

Tabel 2.1 adalah tabel konsep fungsi manajemen yang dapat digunakan dalam manajemen (Binsasi et al., 2019: 19) pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil.

1) *Planning* (Perencanaan)

Terry dalam Syahputra & Aslami menjelaskan tentang “*planning*” dengan:

“Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulation to proposed of proposed activation believed necesarry to accieve desired result”.

Maksud dari “*selecting and relating of facts*” adalah menekankan pentingnya mengumpulkan dan menganalisis data serta informasi yang relevan sebelum membuat keputusan. Maksud dari pernyataan Terry “*making and using of assumptions regarding the future*” adalah perencanaan melibatkan memperkirakan apa yang mungkin terjadi di masa depan berdasarkan informasi yang tersedia dan membuat keputusan berdasarkan perkiraan tersebut. Maksud dari “*visualization and formulation of proposed activation*” adalah mengacu pada pengembangan rencana tindakan yang jelas dan konkret untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maksud dari “*proposed of proposed activation believed necessary to achieve desired result*” adalah menekankan bahwa perencanaan harus didasarkan pada tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai tujuan, bukan hanya keinginan atau harapan.

Definisi Terry berfokus pada aspek logis dan rasional dari perencanaan. Hal ini menekankan pentingnya data, analisis, dan pemikiran kritis dalam mengembangkan rencana yang efektif. Ini juga menyoroti bahwa perencanaan harus melibatkan tindakan konkrit yang dapat diambil untuk mencapai tujuan.

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Terry dalam Syahputra dan Aslami menjelaskan tentang “*organizing*” dengan:

“Organizing is the determining, grouping and arranging of the various activities needed necessary for the attainment of the objectives, the assigning of the people to thesen activities, the providing of suitable physical factors of enviroment and the indicating of the relative authority delegated to each respectives activity.”

Komponen utama definisi *“organizing”* adalah: “Menentukan, mengelompokkan, dan mengatur berbagai kegiatan yang diperlukan” adalah menekankan bahwa pengorganisasian melibatkan identifikasi semua kegiatan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan, mengelompokkan kegiatan tersebut secara logis, dan menetapkan struktur organisasi yang sesuai. “penugasan orang ke kegiatan tersebut” adalah penting untuk memastikan bahwa setiap kegiatan memiliki seseorang yang bertanggung jawab untuk menyelesaikannya. “Penyediaan faktor fisik lingkungan yang sesuai” adalah mengacu pada penyediaan ruang kerja, peralatan, dan sumber daya material lainnya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. “Penunjukkan wewenang relatif yang didelegasikan ke masing-masing aktivitas” adalah melibatkan penetapan struktur hierarki dan menetapkan siapa yang memiliki wewenang untuk membuat keputusan tentang setiap kegiatan.

Definisi Terry menekankan bahwa pengorganisasian adalah proses struktural yang melibatkan perencanaan dan pendelegasian. Ini menyoroti pentingnya menciptakan struktur organisasi yang efisien dan efektif yang memungkinkan orang untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan bersama.

3) Actuating (Pelaksanaan)

Terry dalam Syahputra dan Aslami menjelaskan tentang *“actuating”* dengan: *“Actuating is setting all members of the group to want to achieve and to strike to achieve the objective willingly and keeping with the managerial planning and organizing efforts”*. Komponen utama definisi *“actuating”* adalah: “Mengatur semua

anggota kelompok untuk ingin mencapai dan berusaha mencapai tujuan dengan sukarela” yaitu menekankan bahwa pengarahan bukan hanya tentang memberi perintah, tetapi tentang memotivasi dan memberdayakan karyawan untuk secara aktif terlibat dalam pekerjaan mereka. “Sesuai dengan upaya perencanaan dan pengorganisasian manajemen” adalah berarti bahwa pengarahan harus selaras dengan tujuan dan struktur organisasi yang telah ditetapkan dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian.

Definisi Terry berfokus pada pentingnya motivasi dan kepemimpinan dalam pengarahan. Hal ini menekankan bahwa manajer perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan mampu mencapai potensi mereka.

4) Controlling (Pengawasan)

Terry dalam Syahputra dan Aslami menjelaskan tentang “*controlling*” dengan:

“Controlling can be defined as the process of determining what is to accomplished, that is the standard, what is being accomplished. That is the performance, evaluating the performance, and if the necessary applying corrective measure so that performance takes place according to plans, that is conformity with the standard”.

Komponen utama definisi “*controlling*” adalah: “Menentukan apa yang akan dicapai (standar)” adalah menekankan pentingnya menetapkan tujuan dan sasaran yang jelas dan terukur untuk menilai kinerja. “Mengetahui apa yang sedang dicapai (kinerja)” adalah melibatkan pengumpulan data dan informasi untuk memantau kemajuan menuju tujuan. “Mengevaluasi kinerja” adalah membandingkan kinerja aktual dengan standar yang ditetapkan untuk mengidentifikasi kesenjangan. “Menerapkan tindakan korektif jika diperlukan” adalah melibatkan mengambil tindakan untuk mengatasi

penyimpangan dari rencana dan memastikan bahwa kinerja sesuai dengan standar.

Definisi Terry berfokus pada siklus pengendalian dasar: penetapan standar, pengukuran kinerja, evaluasi, dan tindakan korektif. Ini menyoroti peran penting pengendalian dalam memastikan bahwa organisasi mencapai tujuannya.

2. Konsep Pelatihan

Konsep pelatihan manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil yaitu terkait dengan Macam-Macam Pelatihan, Metode Pelatihan, Faktor-Faktor Penting Dalam Merancang Pelatihan, dan Manfaat Pelatihan.

a. Macam-Macam Pelatihan

Pelatihan ada empat jenis yaitu: (1) Pelatihan orientasi. Dirancang untuk membantu karyawan baru mempelajari tentang organisasi, budaya, dan pekerjaannya. Hal ini biasanya mencakup topik seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, kebijakan dan prosedur, dan keselamatan. (2) Pelatihan keterampilan teknis. Dirancang untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. ini dapat mencakup topik seperti perangkat lunak, peralatan, dan prosedur. (3) Pelatihan pengembangan pribadi. Dirancang untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan komunikasi mereka. Ini dapat mencakup topik seperti komunikasi, pemecahan masalah, dan kerja tim. (4) Pelatihan kepatuhan. Dirancang untuk membantu karyawan mempelajari tentang peraturan dan undang-undang yang berlaku untuk pekerjaan mereka. Ini dapat mencakup topik seperti diskriminasi, pelecehan seksual, dan keselamatan tempat kerja.

Pelatihan berdasarkan metode penyampaian yaitu: (a) Pelatihan di tempat kerja. Dilakukan di tempat kerja dan biasanya melibatkan pelatihan langsung oleh supervisor atau instruktur. (b) Pelatihan di luar tempat kerja. Dilakukan di luar tempat kerja, seperti di pusat pelatihan atau lembaga pendidikan. (c) Pelatihan *online*. Dilakukan melalui internet dan memungkinkan karyawan untuk belajar dengan kecepatan mereka sendiri (Erawan et al., 2021).

Pelatihan berdasarkan tingkat keahlian yaitu: (a) Pelatihan dasar. Dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. (b) Pelatihan lanjutan. Dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja. (c) Pelatihan kepemimpinan. Dirancang untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen karyawan.

Pelatihan berdasarkan target yaitu: (a) Pelatihan karyawan baru. Dirancang untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan organisasi dan pekerjaannya. (b) Pelatihan karyawan berprestasi. Dirancang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan berprestasi. (c) Pelatihan karyawan bermasalah. Dirancang untuk membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.

b. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang umum digunakan, yaitu: (1) Ceramah (*lecture*). Metode tradisional di mana instruktur menyampaikan informasi kepada peserta pelatihan secara verbal. Cocok untuk menyampaikan informasi teoritis atau konseptual. (2) Diskusi (*discussion*). Memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk bertukar pikiran, belajar dari satu sama lain, dan menerapkan pengetahuan mereka. Cocok untuk mengembangkan keterampilan interpersonal, pemecahan masalah, dan pemikiran kritis. (3) Simulasi (*simulation*). Memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk mempraktikkan keterampilan dalam

lingkungan yang aman dan terkendali. Cocok untuk melatih keterampilan yang kompleks dan berisiko tinggi. (4) Studi kasus (*case study*). Memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk menganalisis situasi dunia nyata dan mengembangkan solusi. Cocok untuk mengembangkan keterampilan pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan pemikiran kritis. (5) *E-learning*. Memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk belajar secara online dengan kecepatan mereka sendiri. Cocok untuk pelatihan yang bersifat mandiri dan berkelanjutan.

c. Faktor-Faktor Penting dalam Merancang Pelatihan

Faktor-faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam merancang pelatihan yang efektif, yaitu: (1) Analisis kebutuhan. Menentukan tujuan pelatihan yang jelas dan spesifik. Mengidentifikasi kesenjangan antara keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dengan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Menganalisis kebutuhan individu dan kelompok karyawan. (2) Desain pelatihan. Memilih metode pelatihan yang tepat, seperti ceramah, simulasi, studi kasus, atau pelatihan online. Mengembangkan materi pelatihan yang menarik dan relevan dengan kebutuhan peserta. Merancang struktur pelatihan yang logis dan mudah dipahami. (3) Implementasi pelatihan. Memilih instruktur yang kompeten dan berpengalaman. Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Memberikan kesempatan kepada peserta untuk berlatih dan menerapkan apa yang telah mereka pelajari. (4) Evaluasi pelatihan. Mengukur efektivitas pelatihan dengan menggunakan berbagai metode, seperti tes, survei, dan observasi. Mengidentifikasi area yang dapat diperbaiki untuk pelatihan di masa depan.

d. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan yang dapat diperoleh oleh organisasi dan karyawan, yaitu manfaat bagi organisasi: (a) Meningkatkan kinerja dan

produktivitas karyawan. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. (b) Meningkatkan kualitas produk dan layanan. Karyawan yang terlatih dengan baik akan lebih mampu menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas tinggi. (c) Mengurangi biaya. Pelatihan dapat membantu organisasi untuk mengurangi biaya dengan meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan. (d) Meningkatkan moral dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa diinvestasikan oleh organisasi mereka cenderung lebih bahagia dan lebih mungkin untuk tetap tinggal. (e) Meningkatkan daya saing. Pelatihan dapat membantu organisasi untuk tetap kompetitif di pasar yang terus berubah.

Manfaat pelatihan bagi karyawan: (a) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk maju dalam karir mereka. (b) Meningkatkan peluang promosi. Karyawan yang terlatih dengan baik akan lebih memiliki peluang untuk dipromosikan. (c) Meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kompeten dan mampu dalam pekerjaan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. (d) Meningkatkan gaji dan tunjangan. Karyawan yang terlatih dengan baik sering kali dapat memperoleh gaji dan tunjangan yang lebih tinggi. (e) Meningkatkan rasa percaya diri. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam kemampuan mereka.

3. Konsep Pengelolaan Zakat

Konsep pengelolaan zakat dalam penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil yaitu terkait dengan Pengelolaan Zakat, dan Pelatihan Pengelolaan Zakat.

a. Pengelolaan Zakat

Beberapa pandangan dari para ahli terkait pengelolaan zakat, Yusuf al-Qaradawi dalam Ariandini menekankan pentingnya peran negara dalam pengelolaan zakat, termasuk dalam hal regulasi dan pengawasan (Ariandini, 2019: 232-246). Fokus penting pengelolaan zakat secara umum yaitu: (1) Aspek Syariah. Kepatuhan terhadap hukum Islam (syariah) menjadi landasan utama dalam pengelolaan zakat. Penentuan nisab, haul, dan delapan asnaf penerima zakat harus merujuk pada sumber-sumber syariah yang autentik. Penggunaan dana zakat harus sesuai dengan syariah dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang dibenarkan. (2) Profesionalisme. Pengelolaan zakat harus dilakukan secara profesional, transparan, dan akuntabel. Lembaga zakat perlu memiliki sistem dan prosedur yang jelas untuk mengelola zakat dengan efektif dan efisien. SDM yang terlibat dalam pengelolaan zakat harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai. (3) Kemandirian. Lembaga zakat perlu diupayakan agar mandiri secara finansial dan tidak bergantung pada sumber dana dari luar. Diversifikasi sumber dana zakat dan pengembangan usaha produktif menjadi salah satu kunci untuk mencapai kemandirian. Pengelolaan zakat yang profesional dan akuntabel dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan mendorong partisipasi dalam zakat. (4) Pemberdayaan. Zakat tidak hanya didistribusikan kepada mustahik, tetapi juga dioptimalkan untuk memberdayakan mereka agar mampu keluar dari kemiskinan. Program pemberdayaan zakat dapat berupa pelatihan, pendidikan, dan bantuan modal usaha. Pemberdayaan mustahik dapat membantu mereka mencapai kemandirian ekonomi dan meningkatkan kualitas hidup. (5) Teknologi. Pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan zakat. Teknologi dapat digunakan untuk berbagai hal, seperti pendataan mustahik, penyaluran zakat, dan pelaporan keuangan. Penggunaan teknologi yang tepat dapat

meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan zakat (Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional, 2021: 24-39).

b. Pelatihan Pengelolaan Zakat

Pelatihan pengelolaan zakat sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengelolaan zakat di berbagai lembaga zakat. Yusuf al-Qaradawi menekankan pentingnya pelatihan bagi amil zakat agar mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam mengelola zakat. Tujuan pelatihan pengelolaan zakat adalah: (1) Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang zakat, baik dari aspek syariah, manajemen, maupun teknis. (2) Meningkatkan keterampilan dan profesionalisme amil zakat dalam mengelola zakat. (3) Memperkuat kelembagaan lembaga zakat agar lebih efektif dan efisien. (4) Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat (Triana, 2022: 24-25).

Materi pelatihan pengelolaan zakat adalah (1) Fiqih zakat, meliputi pengertian zakat, rukun zakat, nisab, haul, asnaf penerima zakat, dan pendistribusian zakat. (2) Manajemen zakat, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengadministrasian, dan pengendalian pengelolaan zakat. (3) Teknis pengelolaan zakat, meliputi pendataan mustahik, penyaluran zakat, pelaporan keuangan, dan audit zakat. (4) Etika amil zakat, meliputi kejujuran, amanah, keadilan, dan profesionalisme.

Metode pelatihan pengelolaan zakat dapat menggunakan metode ceramah, diskusi, praktek, studi kasus, dan *e-learning*. Manfaat pelatihan pengelolaan zakat untuk meningkatkan kualitas pengelolaan zakat. Meningkatkan profesionalisme amil zakat. Memperkuat kelembagaan lembaga zakat. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat. Meningkatkan manfaat zakat bagi mustahik.

4. Konsep Kompetensi Amil

Yusuf al-Qardhawi berpendapat tentang kompetensi amil zakat yaitu amil zakat harus memiliki sifat amanah, adil, dan berpengetahuan luas tentang fiqih zakat. Amil zakat harus mampu berkomunikasi dengan baik dan memiliki kemampuan interpersonal yang kuat. Amil zakat harus mampu mengelola dana zakat secara profesional dan transparan. Amil zakat harus memiliki integritas dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Amil zakat harus memiliki pengetahuan yang luas tentang agama Islam dan hukum zakat. Amil zakat harus memiliki kemampuan untuk memahami dan mengidentifikasi kebutuhan mustahik. Kompetensi amil zakat sangat penting untuk memastikan pengelolaan dana zakat yang efektif, efisien, dan transparan. Para ahli memiliki pendapat yang beragam tentang kompetensi amil zakat, namun secara umum terdapat beberapa kompetensi yang disepakati, seperti: (1) Kompetensi syariah. Memahami hukum dan fiqih zakat. (2) Kompetensi manajerial. Mampu mengelola dana zakat secara efektif dan efisien. (3) Kompetensi sosial. Mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan dengan baik dengan berbagai pihak (Putranto & Azizah, 2020). (4) Kompetensi personal. Memiliki sifat amanah, adil, dan memiliki akhlak mulia.

5. Teori Evaluasi Program

Evaluasi program sebagai suatu proses sistematis untuk menentukan sejauh mana program telah mencapai tujuannya dan untuk memberikan informasi yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan. Evaluasi program memiliki beberapa tujuan, yaitu: (1) Menentukan efektivitas program. Evaluasi program dapat membantu untuk menentukan apakah program telah mencapai tujuannya dan memberikan dampak yang positif. (2) Meningkatkan program. Evaluasi program dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk meningkatkan program, seperti mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. (3) Membuat keputusan. Evaluasi program dapat membantu untuk

membuat keputusan tentang program, seperti apakah program akan dilanjutkan atau dihentikan. (4) Meningkatkan akuntabilitas. Evaluasi program dapat membantu untuk meningkatkan akuntabilitas program kepada stakeholders.

Four Levels Evaluation Model yang dikembangkan oleh Donald L. Kirkpatrick adalah salah satu model evaluasi program yang paling populer dan banyak digunakan. Model ini berfokus pada empat tingkat evaluasi: (1) Reaksi. Bagaimana peserta program merasakan program? Apakah mereka menyukainya? Apakah mereka merasa program tersebut bermanfaat? (2) Pembelajaran. Apa yang dipelajari peserta dari program? Apakah mereka mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan? (3) Perilaku. Apakah peserta mengubah perilaku mereka setelah mengikuti program? Apakah mereka menerapkan apa yang mereka pelajari? (4) Hasil. Apakah program tersebut mencapai tujuannya? Apakah program tersebut menghasilkan dampak yang positif?

Keunikan *Four Levels Evaluation Model* Kirkpatrick: (1) Berurutan. Tingkatan evaluasi diukur secara berurutan, dimulai dari reaksi kemudian pembelajaran, perilaku, dan terakhir hasil. (2) Komprehensif. Model ini mencakup semua aspek penting dari evaluasi program, mulai dari kepuasan peserta hingga dampak program. (3) Fleksibel. Model ini dapat digunakan untuk mengevaluasi berbagai jenis program. *Four Levels Evaluation Model* dapat membantu evaluator untuk: (a) Mengukur efektivitas program secara keseluruhan. (b) Mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. (c) Membuat rekomendasi untuk peningkatan program.

Teori *Social Return on Investment* (SROI). Teori SROI pertama kali dikembangkan pada akhir 1990-an oleh Jed Emerson, seorang pemikir dan praktisi di bidang investasi sosial. Konsep awal SROI lahir dari pemikirannya mengenai pendekatan yang dapat mengintegrasikan nilai sosial, lingkungan, dan ekonomi ke dalam pengukuran dampak investasi. Emerson

memperkenalkan istilah *Blended Value*, yang merupakan dasar dari SROI. Gagasannya adalah bahwa semua organisasi baik yang berorientasi keuntungan maupun non-profit menciptakan nilai yang merupakan kombinasi dari aspek sosial, lingkungan, dan ekonomi, yang tidak bisa hanya diukur dengan keuntungan finansial saja. Emerson menjelaskan bahwa setiap investasi dan organisasi menciptakan nilai dalam tiga dimensi: Sosial, lingkungan, dan ekonomi. Pemikiran ini menginspirasi pengembangan alat seperti SROI untuk mengevaluasi dampak investasi secara holistik (Angeli et al, 2022: 131-132).

Perbedaan utama antara ROI (*Return on Investment*) dan SROI (*Social Return on Investment*) terletak pada aspek yang diukur dan tujuan penggunaannya. ROI adalah metrik keuangan yang digunakan untuk mengukur keuntungan finansial yang diperoleh dari suatu investasi dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan. Fokus utamanya adalah pada hasil finansial. Formula ROI:

$$\text{ROI} : \left(\frac{\text{Keuntungan Bersih (Net Profit)}}{\text{Biaya Investasi}} \right) \times 100\%$$

Tujuan ROI untuk mengevaluasi efisiensi investasi dalam menghasilkan keuntungan moneter. Contoh seseorang/lembaga menginvestasikan Rp 10 juta untuk sebuah bisnis, dan bisnis tersebut menghasilkan keuntungan Rp 12 juta. $\text{ROI} = ((12 \text{ juta} - 10 \text{ juta}) / 10 \text{ juta}) \times 100\% = 20\%$. Digunakan dalam bisnis untuk mengevaluasi investasi seperti pembelian aset, kampanye pemasaran, atau proyek pengembangan.

SROI merupakan pendekatan yang mengukur nilai sosial, lingkungan, dan ekonomi yang dihasilkan oleh suatu proyek atau investasi, dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan. Fokusnya adalah pada dampak yang lebih luas, termasuk manfaat non-finansial. Formula SROI:

$$\text{SROI} : \frac{\text{Nilai Dampak Sosial Total (dalam unit moneter)}}{\text{Biaya Investasi}}$$

Tujuan SROI untuk mengevaluasi dampak sosial dari suatu investasi, terutama dalam proyek berbasis komunitas atau organisasi nirlaba. Contoh Sebuah proyek pelatihan keterampilan bagi pemuda menghabiskan Rp 100 juta, tetapi menghasilkan nilai sosial sebesar Rp 300 juta (dihitung dari peningkatan pendapatan peserta, pengurangan kriminalitas dan lain sebagainya). $\text{SROI} = \text{Rp } 300 \text{ juta} / \text{Rp } 100 \text{ juta} = 3:1$, artinya setiap Rp 1 menghasilkan dampak sosial setara Rp 3. Konteks Penggunaan: Program pemerintah atau organisasi sosial, proyek CSR (*Corporate Social Responsibility*), laporan dampak organisasi nirlaba.

Tabel 2.2. Perbedaan ROI dan SROI

Aspek	ROI	SROI
Fokus	Keuntungan finansial	Dampak sosial, lingkungan, dan ekonomi
Nilai yang diukur	Hasil finansial	Nilai moneter dampak sosial
Pengguna	Perusahaan bisnis	Pemerintah, NGO, proyek sosial
Tujuan	Mengevaluasi efisiensi keuangan	Mengevaluasi dampak yang lebih luas

ROI digunakan untuk keputusan bisnis berbasis keuntungan finansial, sedangkan SROI digunakan untuk memahami dampak investasi dalam konteks sosial dan keberlanjutan.

Hubungan SROI dengan evaluasi program dalam konteks zakat sangat menarik untuk dibahas. Dalam pengelolaan zakat, evaluasi program bertujuan memastikan bahwa dana yang diamanahkan oleh muzaki memberikan manfaat yang maksimal kepada mustahik dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat. SROI adalah metode untuk mengevaluasi dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan yang dihasilkan oleh program, yang dinyatakan dalam bentuk nilai moneter. Misalnya, seberapa besar

peningkatan pendapatan mustahik setelah mendapatkan modal usaha dari zakat. Apakah dana zakat digunakan dengan tepat untuk menciptakan dampak sosial yang signifikan. Zakat memiliki tujuan sosial yang jelas yaitu mengentaskan kemiskinan, memberdayakan umat, dan menciptakan keseimbangan ekonomi. Pendekatan SROI sejalan dengan prinsip ini karena: Mengukur perubahan yang terjadi pada mustahik. Memberikan laporan akuntabilitas kepada muzakki tentang manfaat yang dihasilkan dari dana mereka. Mendukung perbaikan dan optimalisasi program berbasis dampak. Proses evaluasi dengan SROI dengan cara menghitung dana zakat yang diinvestasikan, seperti bantuan usaha, beasiswa, atau pelatihan kerja. Jumlah penerima manfaat, seperti mustahik yang menerima modal atau pelatihan. Perubahan yang terjadi, seperti peningkatan pendapatan, keterampilan, atau kualitas hidup. Menyatakan manfaat dalam bentuk moneter, misalnya peningkatan pendapatan mustahik yang dapat dibandingkan dengan dana zakat yang digunakan.

Manfaat SROI dalam evaluasi program zakat yaitu memberikan laporan berbasis data kepada muzakki, lembaga zakat, dan pemangku kepentingan lainnya. Mempermudah pengelola zakat menentukan program yang paling efektif untuk dikembangkan. Memastikan program zakat berdampak jangka panjang, bukan hanya bantuan sesaat. Contoh penerapan SROI dalam evaluasi program zakat, sebuah lembaga zakat memberikan modal usaha sebesar Rp100 juta kepada 50 mustahik, pendekatan SROI dapat mengukur: (1) Outcome, berapa banyak usaha yang berkembang atau bertahan setelah setahun? (2) Dampak ekonomi, berapa peningkatan pendapatan rata-rata per mustahik? (3) Dampak sosial, apakah program ini mengurangi tingkat pengangguran di komunitas tersebut?. Hasilnya mungkin menunjukkan bahwa setiap Rp1 dana zakat menciptakan nilai sosial sebesar Rp3,5 dalam bentuk peningkatan pendapatan mustahik dan penghematan sosial lainnya.

SROI dengan pelatihan pengelolaan zakat sangat erat, karena keduanya berkontribusi pada pencapaian efisiensi dan dampak optimal dalam

pengelolaan zakat. Pelatihan pengelolaan zakat bertujuan meningkatkan kompetensi amil (pengelola zakat) agar zakat dapat dikelola secara profesional, transparan, dan memberikan dampak signifikan bagi mustahik. SROI membantu mengevaluasi sejauh mana pelatihan tersebut memberikan manfaat sosial, ekonomi, dan lingkungan yang terukur. Pelatihan pengelolaan zakat adalah investasi yang bertujuan meningkatkan kemampuan amil, seperti pengelolaan dana, manajemen program, dan strategi pemberdayaan. SROI mengukur dampak pelatihan ini terhadap efisiensi pengelolaan zakat. Dengan peningkatan kapasitas amil, program-program zakat dapat dirancang lebih baik, sehingga dampaknya meluas ke mustahik, masyarakat, dan ekonomi. SROI membantu menghitung dampak ini dalam nilai moneter. Pelatihan pengelolaan zakat meningkatkan kemampuan lembaga zakat untuk melaporkan hasil pengelolaan secara profesional. SROI mendukung akuntabilitas ini dengan memberikan angka yang menunjukkan nilai sosial dari program zakat.

Hubungan SROI dengan kompetensi amil sangat signifikan karena kompetensi amil memengaruhi efektivitas pengelolaan zakat, yang pada akhirnya berdampak pada hasil dan nilai sosial dari program zakat yang dikelola. Pendekatan SROI dapat digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana peningkatan kompetensi amil melalui pelatihan atau pengembangan profesional berkontribusi pada pencapaian dampak sosial yang maksimal. Kompetensi ini berperan penting dalam memastikan bahwa dana zakat menghasilkan dampak yang optimal. SROI digunakan untuk mengukur nilai sosial yang dihasilkan dari kompetensi tersebut. Kompetensi amil yang tinggi berkontribusi pada Amil yang terampil mampu mengelola zakat dengan biaya lebih rendah, sehingga lebih banyak dana yang dapat didistribusikan kepada mustahik. Program zakat yang dirancang oleh amil kompeten lebih mungkin menghasilkan dampak positif jangka panjang, seperti peningkatan kesejahteraan mustahik. Kompetensi amil dalam melaporkan pengelolaan zakat secara transparan meningkatkan kepercayaan muzaki, yang berujung

pada peningkatan penghimpunan zakat. Amil yang kompeten dapat menciptakan program pemberdayaan berbasis kebutuhan lokal, yang menghasilkan dampak lebih luas.

D. Landasan Kebijakan

Landasan kebijakan terkait dengan manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil yaitu: (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat; (2) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat; (3) Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 52 Tahun 2014 tentang Syarat dan Tata Cara Perhitungan Zakat Mal dan Zakat Fitrah Serta Pendayagunaan Zakat Untuk Usaha Produktif; (4) Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 333 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemberian Izin Pembentukan Lembaga Amil Zakat; (5) Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 606 Tahun 2020 tentang Pedoman Audit Syariah Atas Laporan Pelaksanaan Pengelolaan Zakat, Infak, Sedekah dan Dana Sosial Keagamaan Lainnya Pada Badan Amil Zakat Nasional dan Lembaga Amil Zakat; (6) Keputusan Ketua Umum BAZNAS Nomor KEP.013/BP/BAZNAS/V/2012 tentang Pedoman Pengelolaan Unit Pengumpul Zakat (UPZ); (7) Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kode Etik Amil Zakat; (8) Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 2 Tahun 2018 tentang Sertifikasi Amil Zakat; (9) SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) Amil Zakat; dan (10) Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) Nomor 8 Tahun 2011 tentang Amil Zakat.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat Pasal 11 menetapkan persyaratan tertentu bagi anggota Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Salah satu poin pentingnya (huruf h) adalah bahwa anggota BAZNAS harus memiliki kompetensi di bidang pengelolaan zakat. Pasal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengelolaan zakat di Indonesia dilakukan oleh individu/amil lembaga yang memahami secara mendalam prinsip-prinsip syariat, regulasi, serta manajemen zakat. Amil harus memahami aturan syariat terkait zakat, seperti jenis-

jenis harta yang wajib dizakati, nishab, haul, mustahik (golongan penerima), dan tata cara pendistribusian yang sesuai dengan ketentuan agama. Amil harus mampu mengelola lembaga zakat dengan efisien, transparan, dan akuntabel, sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik. Anggota BAZNAS/amil harus memahami UU Pengelolaan Zakat beserta peraturan turunannya agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan kerangka hukum yang berlaku. Pasal 34 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat mengatur tentang peran pemerintah dalam melakukan pembinaan terhadap pengelolaan zakat di Indonesia. Pemerintah bertanggung jawab melakukan pembinaan, pengawasan, dan fasilitasi terhadap pengelolaan zakat. Pemerintah menginformasikan pentingnya zakat kepada masyarakat dan memberikan pemahaman mengenai pengelolaan zakat yang baik. Pemerintah memberikan pelatihan dan pengembangan kepada lembaga amil zakat agar pengelolaan zakat menjadi lebih profesional. Pemerintah juga berperan memastikan pengelolaan zakat berjalan sesuai dengan prinsip syariah, transparansi, dan akuntabilitas. Pembinaan oleh pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan zakat di Indonesia. Menjamin bahwa pengumpulan dan pendistribusian zakat dilakukan sesuai syariat Islam dan aturan hukum. Mendorong lembaga-lembaga pengelola zakat (seperti BAZNAS dan LAZ) agar lebih efektif dalam memberdayakan mustahik dan mendukung pembangunan sosial-ekonomi masyarakat. Pemerintah, melalui Kementerian Agama dan institusi terkait, aktif memberikan arahan, melakukan monitoring, dan mengevaluasi pengelolaan zakat secara berkala. Pemerintah bersinergi dengan lembaga pengelola zakat dalam melakukan pembinaan, baik dari sisi tata kelola, teknologi informasi, maupun pelaporan. Pemerintah memiliki kewenangan untuk mengeluarkan peraturan pelaksana terkait pembinaan agar lebih terarah dan efektif. Pemerintah menyusun aturan teknis dan standar operasional untuk BAZNAS dan LAZ. Pemerintah mendukung digitalisasi sistem pengelolaan zakat agar lebih transparan dan efisien. Peningkatan kompetensi amil, melalui pelatihan, sertifikasi, dan bimbingan teknis.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat dalam Pasal 7

menjelaskan lebih lanjut mengenai persyaratan anggota BAZNAS, termasuk kompetensi di bidang pengelolaan zakat. Pasal ini menyebutkan bahwa calon anggota BAZNAS harus memenuhi sejumlah persyaratan tertentu, salah satunya adalah memiliki kompetensi di bidang pengelolaan zakat. Persyaratan ini meliputi calon anggota harus memahami hukum Islam terkait zakat, termasuk aspek-aspek seperti: nishab dan haul, golongan mustahik (penerima zakat), jenis-jenis harta yang wajib dizakati. Calon Anggota BAZNAS/amil harus memiliki kemampuan dalam manajemen pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Calon Anggota BAZNAS harus memahami prinsip-prinsip tata kelola yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi. Menguasai peraturan-peraturan yang mengatur pengelolaan zakat di Indonesia, baik yang bersifat undang-undang maupun peraturan turunannya. Tujuan Persyaratan Kompetensi yaitu: (1) Profesionalisme pengelolaan zakat. Dengan memastikan bahwa Anggota BAZNAS kompeten, pengelolaan zakat dapat dilakukan secara profesional sesuai dengan standar yang berlaku. (2) Kepatuhan syariah dan regulasi. Kompetensi ini menjamin bahwa pengelolaan zakat tetap sesuai dengan syariah Islam dan peraturan hukum yang berlaku. (3) Peningkatan kepercayaan publik. Kompetensi Anggota BAZNAS mendukung peningkatan kredibilitas lembaga, sehingga masyarakat lebih percaya untuk menyalurkan zakat melalui BAZNAS.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 dalam Pasal 57 mengatur persyaratan pembentukan Lembaga Amil Zakat (LAZ). Salah satu poin penting dalam pasal ini adalah bahwa LAZ harus memiliki kemampuan teknis, administratif, dan keuangan untuk memastikan pengelolaan zakat dilakukan dengan baik. Pasal ini menyebutkan bahwa untuk dapat dibentuk, Lembaga Amil Zakat (LAZ) harus memenuhi persyaratan tertentu, yaitu: (1) Kemampuan teknis. LAZ harus memiliki kemampuan dalam aspek operasional, termasuk sistem pengumpulan zakat yang efektif, metode pendistribusian dan pendayagunaan zakat yang sesuai dengan syariat Islam, penggunaan teknologi informasi untuk mendukung pengelolaan zakat secara modern. (2) Kemampuan administratif. LAZ harus mampu mengelola data

muzaki (pemberi zakat) dan mustahik (penerima zakat) dengan rapi dan akurat. Membuat laporan kegiatan yang terstruktur dan dapat dipertanggungjawabkan. Menyusun mekanisme kerja yang jelas, termasuk pembagian tugas di antara pengurus dan staf. (3) Kemampuan keuangan. LAZ harus memiliki sumber daya keuangan yang memadai untuk mendukung operasional lembaga. Pengelolaan keuangan harus dilakukan secara transparan dan akuntabel, termasuk penyusunan laporan keuangan yang diaudit. Tujuan persyaratan pembentukan Lembaga Amil Zakat (LAZ) yaitu untuk memastikan bahwa LAZ dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Menjamin bahwa pengelolaan zakat tetap sesuai dengan syariat Islam dan peraturan yang berlaku. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap LAZ melalui tata kelola yang baik. Setelah terbentuk, LAZ tetap harus memenuhi persyaratan ini selama operasionalnya. Pemerintah dan otoritas terkait dapat melakukan audit atau evaluasi untuk memastikan LAZ memenuhi standar yang ditetapkan. LAZ yang sudah terbentuk dapat diberikan pelatihan atau bimbingan teknis untuk terus meningkatkan kapasitas teknis, administratif, dan keuangannya.

Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 52 Tahun 2014 tentang Syarat dan Tata Cara Perhitungan Zakat Mal dan Zakat Fitrah Serta Pendayagunaan Zakat Untuk Usaha Produktif memiliki hubungan erat profesionalisme lembaga pengelola zakat dan kompetensi amil yang bertugas. Amil yang kompeten harus memahami cara menghitung nishab dan haul berdasarkan jenis harta (emas, perak, uang, hasil usaha, pertanian, peternakan, dll.). Kadar zakat yang wajib dikeluarkan (misalnya 2,5% untuk harta tertentu). Perhitungan zakat fitrah berdasarkan ketentuan syariat, yaitu menggunakan bahan pokok (beras, gandum, dll.) atau nilai uang yang setara. Waktu pembayaran zakat fitrah (mulai awal Ramadan hingga sebelum Salat Idul Fitri). LAZ harus memiliki sumber daya manusia (amil) yang kompeten untuk menjalankan tugas pengelolaan zakat. Hubungan PMA Nomor 52 Tahun 2014 dengan UU Nomor 23 Tahun 2011 yaitu mengatur bahwa amil harus memiliki kompetensi di bidang pengelolaan zakat. Hubungan PMA Nomor 52 Tahun 2014

dengan PP Nomor 14 Tahun 2014 yaitu untuk menguatkan pentingnya kemampuan teknis, administratif, dan keuangan bagi amil yang bertugas.

Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 333 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemberian Izin Pembentukan Lembaga Amil Zakat (LAZ) adalah regulasi yang menjelaskan syarat dan prosedur pembentukan LAZ, termasuk persyaratan kompetensi dalam aspek teknis, administratif, dan keuangan. Fokus pada Bab III tentang Persyaratan Pembentukan LAZ memberikan gambaran rinci tentang kapabilitas yang harus dimiliki oleh LAZ untuk dapat beroperasi secara efektif dan profesional. Dalam Bab III menegaskan bahwa LAZ yang mengajukan izin pembentukan harus memenuhi persyaratan berikut: (1) Kemampuan teknis. LAZ harus mampu melaksanakan tugas pengelolaan zakat secara efektif, meliputi: Memiliki mekanisme yang jelas dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengajak, dan memfasilitasi muzaki (pembayar zakat). Pemanfaatan teknologi informasi, seperti sistem digital atau online, untuk pengelolaan zakat. Memastikan zakat didistribusikan kepada mustahik sesuai syariat Islam (8 asnaf). Mampu memberdayakan zakat untuk program pengentasan kemiskinan atau pemberdayaan masyarakat. (2) Kemampuan administratif. Administrasi yang baik diperlukan untuk memastikan: Pengelolaan basis data muzaki dan mustahik secara akurat dan sistematis. Penyusunan laporan operasional dan kegiatan LAZ sesuai standar. Kemampuan melaporkan penggunaan zakat secara transparan dan akuntabel kepada pemerintah dan masyarakat. (3) Kemampuan keuangan. Kemampuan keuangan yang dimaksud mencakup: LAZ harus memiliki dana awal atau modal kerja yang cukup untuk mendukung operasional awal. Kemampuan menyusun laporan keuangan yang diaudit secara independen. Penerapan sistem keuangan yang transparan dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Persyaratan dalam Bab III ini menegaskan pentingnya kompetensi amil sebagai elemen utama dalam keberhasilan LAZ. Amil yang kompeten memastikan bahwa: Pengelolaan zakat sesuai dengan syariat Islam dan prinsip tata kelola yang baik. Administrasi dan keuangan lembaga dijalankan secara transparan dan akuntabel. Masyarakat mendapatkan manfaat yang optimal dari pengelolaan zakat. Hubungan KMA

Nomor 333 Tahun 2015 dengan UU No. 23 Tahun 2011 Pasal 11 dan Pasal 34 yaitu menegaskan pentingnya kompetensi dan pembinaan oleh pemerintah. Hubungan KMA Nomor 333 Tahun 2015 dengan PP No. 14 Tahun 2014 Pasal 57 yaitu mewajibkan kemampuan teknis, administratif, dan keuangan bagi LAZ. Hubungan KMA Nomor 333 Tahun 2015 dengan PMA No. 52 Tahun 2014 yaitu menekankan pentingnya SDM yang kompeten dalam pengelolaan zakat.

Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 606 Tahun 2020 tentang Pedoman Audit Syariah Atas Laporan Pelaksanaan Pengelolaan Zakat, Infak, Sedekah dan Dana Sosial Keagamaan Lainnya Pada Badan Amil Zakat Nasional dan Lembaga Amil Zakat mengatur mekanisme pelaksanaan audit syariah pada lembaga pengelola zakat, infak, dan sedekah. Pedoman ini bertujuan memastikan tata kelola yang sesuai dengan prinsip syariah, termasuk peran dan tanggung jawab amil sebagai pelaksana utama pengelolaan zakat. Amil harus memiliki pengetahuan mendalam tentang aturan syariah terkait zakat, infak, dan sedekah (ZIS), sehingga pengelolaan dana sesuai prinsip syariah. Amil bertanggung jawab memastikan proses pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat sesuai dengan syariat Islam, termasuk ketentuan mustahik (penerima zakat) yang diatur dalam Al-Qur'an (8 asnaf). Amil harus kompeten dalam mencatat dan mengelola data muzaki, mustahik, serta laporan keuangan untuk memastikan kelengkapan dokumen audit. Laporan keuangan dan aktivitas pengelolaan zakat harus disusun dengan transparan dan sesuai standar akuntansi syariah. Laporan ini menjadi objek utama audit syariah, sehingga keakuratan dan kesesuaian dengan syariah sangat bergantung pada kompetensi amil. Amil harus memiliki kemampuan mengelola dana ZIS dengan prinsip akuntabilitas syariah, termasuk memastikan tidak ada praktik yang bertentangan dengan syariat seperti riba atau penyalahgunaan dana. Amil perlu memahami dasar-dasar audit syariah untuk mendukung proses pemeriksaan oleh auditor syariah. Jika ditemukan ketidaksesuaian dalam proses audit, amil bertanggung jawab melakukan perbaikan sesuai dengan rekomendasi auditor syariah. Audit syariah dapat menjadi dasar bagi lembaga pengelola zakat untuk

memberikan pelatihan tambahan kepada amil guna meningkatkan kapasitas mereka dalam menjalankan tugas.

Keputusan Ketua Umum BAZNAS Nomor KEP.013/BP/BAZNAS/V/2012 tentang Pedoman Pengelolaan Unit Pengumpul Zakat (UPZ) mengatur tata kelola, tugas, dan tanggung jawab Unit Pengumpul Zakat (UPZ) yang berada di bawah koordinasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Salah satu tugas penting UPZ adalah memberikan layanan terkait konsultasi zakat kepada masyarakat, yang erat kaitannya dengan kompetensi para amil. UPZ bertanggung jawab untuk memberikan layanan konsultasi zakat kepada muzaki (pembayar zakat), calon muzaki, dan masyarakat umum. Konsultasi meliputi: Penjelasan mengenai kewajiban zakat sesuai syariat Islam. Perhitungan zakat (mal, fitrah, profesi, hasil usaha, dll.). Penentuan nishab dan haul. Identifikasi mustahik (8 asnaf) yang berhak menerima zakat. Agar layanan konsultasi zakat dapat diberikan secara optimal, amil harus memiliki kompetensi sebagai berikut: Pemahaman Syariah yang Mendalam. Menguasai hukum zakat berdasarkan Al-Qur'an, Hadis, dan ijtihad ulama. Memahami konsep nishab, haul, dan kadar zakat untuk berbagai jenis harta. Mengetahui kriteria mustahik (penerima zakat) sesuai syariat. Mampu menyampaikan informasi zakat secara jelas dan mudah dipahami oleh masyarakat. Mampu menjawab pertanyaan dan memberikan solusi yang sesuai dengan kebutuhan muzaki. Amil harus memiliki keahlian teknis dalam menghitung zakat untuk berbagai jenis harta, seperti emas, perak, pendapatan, hasil tani, perdagangan, dan lain-lain. Memahami perbedaan perhitungan zakat berdasarkan jenis usaha atau profesi. Memahami Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat dan peraturan pelaksanaannya. Mengetahui kebijakan dan pedoman yang diterbitkan oleh BAZNAS, termasuk tata cara pengelolaan zakat oleh UPZ. Hubungan Keputusan Ketua Umum BAZNAS Nomor KEP.013/BP/BAZNAS/V/2012 dengan UU No. 23 Tahun 2011 yaitu mengamanatkan BAZNAS untuk memberikan pembinaan, termasuk dalam hal peningkatan kompetensi amil. Hubungan Keputusan Ketua Umum BAZNAS Nomor KEP.013/BP/BAZNAS/V/2012 dengan PP No. 14 Tahun 2014 yaitu

menegaskan persyaratan kompetensi teknis bagi pengelola zakat, termasuk UPZ. Hubungan Keputusan Ketua Umum BAZNAS Nomor KEP.013/BP/BAZNAS/V/2012 dengan PMA No. 52 Tahun 2014 yaitu Menyebutkan pentingnya SDM profesional dalam pengelolaan zakat.

Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kode Etik Amil Zakat mengatur tata kelola dan perilaku amil zakat dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu bagian penting dalam peraturan ini adalah Pasal 3, yang berhubungan dengan prinsip profesionalisme amil zakat. Pasal 3 dalam peraturan ini menekankan bahwa amil zakat harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme. Profesionalisme memiliki keterkaitan yang sangat dengan kompetensi. Profesionalisme amil mengharuskan mereka untuk mematuhi semua aturan dan ketentuan yang berlaku dalam pengelolaan zakat, baik yang bersumber dari syariat maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia. Amil juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa zakat yang dikumpulkan disalurkan kepada yang berhak sesuai dengan ketentuan syariah dan regulasi yang berlaku. Amil diharapkan untuk bekerja secara transparan dalam pengelolaan dana zakat. Ini mencakup penyusunan laporan keuangan yang jelas, penggunaan dana yang tepat sasaran, dan melaporkan hasil pengelolaan kepada pihak terkait dengan cara yang terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas ini penting untuk menjaga kepercayaan publik dan muzaki terhadap lembaga pengelola zakat. Profesionalisme juga meliputi kemampuan teknis amil dalam hal perhitungan zakat, pemahaman terhadap hukum zakat, dan pengelolaan administrasi zakat. Amil yang profesional harus memiliki pengetahuan yang cukup terkait ketentuan syariah, serta memahami aspek teknis dan administratif terkait pengelolaan zakat. Profesionalisme amil juga mencakup cara berinteraksi dengan muzaki (pembayar zakat) dan mustahik (penerima zakat), yakni dengan berpegang pada prinsip kejujuran, tidak ada konflik kepentingan, dan menjaga kerahasiaan informasi pribadi muzaki dan mustahik. Amil harus dapat memberikan layanan yang baik, ramah, dan penuh pengertian, serta siap memberikan konsultasi zakat yang sesuai dengan ketentuan syariat. Amil diharapkan untuk selalu

mengembangkan kompetensinya, baik melalui pelatihan, pendidikan, atau pengalaman kerja. Hal ini untuk memastikan mereka dapat menghadapi perubahan atau tantangan baru dalam pengelolaan zakat. Dengan mengikuti perkembangan pengetahuan zakat, amil dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Pasal 3 ini menekankan bahwa profesionalisme amil zakat tidak hanya soal keterampilan teknis, tetapi juga tentang etika kerja dan komitmen terhadap integritas. Profesionalisme ini mengarah pada pengelolaan zakat yang optimal dan sesuai dengan prinsip syariah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat dan kinerja amil itu sendiri.

Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 2 Tahun 2018 tentang Sertifikasi Amil Zakat merupakan regulasi yang mengatur mekanisme sertifikasi bagi amil zakat di Indonesia. Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme amil zakat dalam menjalankan tugas pengelolaan zakat. Sertifikasi amil zakat dimaksudkan untuk memastikan bahwa amil memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola zakat, infak, dan sedekah sesuai dengan prinsip syariah dan ketentuan hukum yang berlaku. Sertifikasi menjadi alat untuk memastikan bahwa amil memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam pengelolaan zakat. Sertifikasi menjadi pengakuan formal terhadap kemampuan amil yang memiliki kualifikasi tertentu dalam bidang pengelolaan zakat. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan amil dapat lebih transparan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sertifikasi memastikan bahwa amil mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan syariat Islam dalam pengelolaan zakat. Untuk memperoleh sertifikasi, amil zakat harus mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga yang berwenang atau yang ditunjuk oleh BAZNAS. Pelatihan ini mencakup pengetahuan dasar tentang zakat, perhitungan zakat, regulasi terkait zakat, serta etika dalam pengelolaan zakat. Beberapa program sertifikasi mungkin juga membutuhkan pengalaman kerja di bidang pengelolaan zakat untuk memastikan amil memiliki pemahaman praktis. Setelah mengikuti pelatihan, amil harus lulus ujian sertifikasi untuk membuktikan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam

pengelolaan zakat. Amil yang memenuhi persyaratan dapat mendaftar untuk mengikuti pelatihan dan ujian sertifikasi. Program pelatihan yang diberikan berfokus pada berbagai aspek pengelolaan zakat, termasuk hukum zakat, teknik perhitungan zakat, prinsip syariah, serta kewajiban dan hak amil. Ujian dilaksanakan untuk menguji pengetahuan dan keterampilan amil. Ujian ini dapat berupa tes tertulis atau ujian praktek yang melibatkan simulasi pengelolaan zakat. Setelah lulus ujian, amil akan menerima sertifikat sebagai bukti bahwa mereka telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan oleh BAZNAS. Sertifikasi amil zakat dapat dibagi menjadi beberapa level sesuai dengan tingkat kompetensi dan pengalaman amil, misalnya: (1) Sertifikasi Dasar: Untuk amil yang baru memulai karir di bidang pengelolaan zakat. (2) Sertifikasi Lanjutan: Untuk amil yang telah memiliki pengalaman kerja dan ingin meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam pengelolaan zakat yang lebih kompleks. Amil yang telah tersertifikasi diharapkan untuk mengelola zakat sesuai dengan prinsip syariah, serta mengutamakan transparansi dan akuntabilitas dalam setiap proses pengumpulan dan pendistribusian zakat. Amil yang telah tersertifikasi diharuskan mengikuti pelatihan lanjutan atau pendidikan berkala untuk memperbarui pengetahuan mereka mengenai regulasi, teknologi, dan praktik terbaik dalam pengelolaan zakat. BAZNAS memiliki peran dalam melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap amil zakat yang tersertifikasi untuk memastikan bahwa mereka menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai standar yang telah ditetapkan.

SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) Amil Zakat yang disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada tahun 2021 merupakan standar yang menetapkan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang amil zakat dalam menjalankan tugas dan fungsinya. SKKNI ini menjadi acuan bagi lembaga-lembaga zakat dan pihak terkait dalam meningkatkan profesionalisme amil zakat di Indonesia. SKKNI Amil Zakat mengatur dan memberikan panduan standar kompetensi bagi amil zakat yang meliputi berbagai aspek keterampilan, pengetahuan, sikap, dan keahlian yang harus dimiliki oleh seorang amil zakat untuk melaksanakan tugas pengelolaan zakat secara profesional dan sesuai dengan

ketentuan syariah. Berikut adalah beberapa hal yang menjadi bagian penting dari SKKNI Amil Zakat: (1) Kompetensi teknis dalam pengelolaan zakat. Amil zakat harus menguasai proses perhitungan zakat, termasuk nishab, haul, jenis-jenis zakat (zakat mal, zakat fitrah, dll.), serta metode pengumpulan zakat dari muzaki. Mereka harus memahami ketentuan zakat yang berlaku dalam syariat dan mampu menghitung zakat secara akurat. Amil zakat harus memahami tata cara dan prinsip pendistribusian zakat kepada mustahik yang berhak sesuai dengan 8 asnaf yang disebutkan dalam Al-Qur'an. Kompetensi ini juga mencakup pemahaman tentang pemberdayaan mustahik untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. (2) Kompetensi administratif. Amil zakat harus memiliki kompetensi administratif dalam mendokumentasikan setiap kegiatan pengumpulan, pendistribusian, dan pemanfaatan zakat. Ini meliputi pencatatan, pelaporan, dan audit yang transparan untuk memastikan akuntabilitas dalam pengelolaan zakat. Amil zakat harus dapat mengelola dana zakat dengan baik, termasuk pemahaman tentang penganggaran, pelaporan keuangan, dan pengelolaan dana zakat sesuai dengan prinsip syariah. (3) Kompetensi sosial dan komunikasi. Amil zakat harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, baik dengan muzaki untuk menjelaskan kewajiban zakat, maupun dengan mustahik untuk memastikan penyaluran zakat dilakukan dengan adil dan tepat. Amil zakat juga dituntut memiliki keterampilan dalam memberikan konsultasi zakat kepada muzaki, termasuk memberikan informasi yang tepat mengenai kewajiban zakat dan cara menghitung zakat yang harus dibayar. (4) Etika dan integritas. Amil zakat harus menjalankan tugasnya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam yang mengatur zakat. Mereka juga diharapkan memiliki integritas tinggi dan menghindari penyalahgunaan wewenang dalam pengelolaan zakat. SKKNI menekankan pentingnya profesionalisme dalam bekerja, yang mencakup kejujuran, akuntabilitas, dan transparansi dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh amil zakat. (5) Pemahaman tentang regulasi dan hukum yang berlaku. Amil zakat harus memahami peraturan perundang-undangan yang mengatur zakat di Indonesia, termasuk Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, serta peraturan-peraturan lain yang terkait dengan pengelolaan zakat. Ini sangat penting agar amil zakat dapat bekerja dalam kerangka hukum yang

sah dan tidak melanggar ketentuan yang berlaku. (6) Pendidikan dan pelatihan. SKKNI Amil Zakat juga mendorong amil zakat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan berkala agar kompetensinya tetap terjaga dan sesuai dengan perkembangan terkini dalam pengelolaan zakat. Hal ini penting untuk memastikan bahwa amil zakat selalu siap menghadapi tantangan dalam pengelolaan zakat. SKKNI Amil Zakat menetapkan standar yang jelas tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh amil zakat. Dengan mengikuti standar ini, amil zakat dapat lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan layanan yang profesional kepada muzaki dan mustahik. Amil zakat yang berkompeten dalam administrasi dan pengelolaan keuangan zakat dapat memastikan bahwa zakat yang terkumpul dan didistribusikan tercatat dengan baik, sehingga memudahkan dalam pelaporan dan audit. Dengan memiliki standar kompetensi yang jelas, masyarakat akan lebih percaya kepada amil zakat dalam menyalurkan zakat mereka. Kepercayaan ini penting agar lembaga zakat dapat terus berkembang dan menjalankan fungsinya dengan baik. Amil zakat yang kompeten tidak hanya akan menyalurkan zakat, tetapi juga berperan dalam pemberdayaan mustahik, sehingga mereka dapat keluar dari kemiskinan dan mandiri secara ekonomi.

Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) Nomor 8 Tahun 2011 tentang Amil Zakat adalah fatwa yang memberikan pedoman mengenai peran dan tanggung jawab amil zakat dalam pengelolaan zakat. Fatwa ini menetapkan prinsip-prinsip dasar yang harus dipatuhi oleh amil zakat dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan syariat Islam. Fatwa ini mengatur sejumlah aspek penting mengenai kompetensi dan tugas amil zakat, yang memiliki kaitan langsung dengan bagaimana amil zakat harus bekerja secara profesional dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Beberapa poin utama yang dijelaskan dalam fatwa ini dan hubungannya dengan kompetensi serta tugas amil zakat adalah: Amil zakat memiliki tugas untuk mengumpulkan zakat dari muzaki (pembayar zakat) dan memastikan bahwa zakat yang diterima sesuai dengan ketentuan syariat. Amil juga bertanggung jawab untuk mendistribusikan zakat kepada mustahik (penerima zakat) sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam Al-Qur'an dan Hadis, serta sesuai dengan 8 asnaf yang

berhak menerima zakat. Amil harus memastikan bahwa dana zakat yang dikelola digunakan untuk kepentingan mustahik dan tidak disalahgunakan. Pengelolaan zakat harus transparan dan akuntabel. Amil zakat harus memahami hukum zakat secara mendalam, termasuk ketentuan mengenai nishab, haul, jenis zakat yang wajib dikeluarkan, serta kriteria mustahik. Kompetensi ini penting untuk memastikan bahwa zakat dikelola sesuai dengan ajaran Islam. Amil zakat harus menguasai administrasi zakat, termasuk kemampuan untuk mencatat dan melaporkan pengumpulan serta distribusi zakat dengan akurat. Hal ini terkait dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan zakat. Amil zakat harus mampu berkomunikasi dengan muzaki dan mustahik dengan baik, memberikan pemahaman mengenai kewajiban zakat, serta memberikan solusi kepada muzaki yang membutuhkan bantuan dalam perhitungan zakat. Amil zakat harus menjaga integritas dan kejujuran dalam menjalankan tugasnya, tidak menyalahgunakan wewenang, dan menghindari konflik kepentingan. Mereka harus bekerja dengan niat ikhlas untuk memenuhi kewajiban agama dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Amil zakat harus menjaga agar dana zakat tidak digunakan untuk kepentingan pribadi atau selain yang telah ditentukan syariat. Amil zakat diwajibkan untuk melaporkan penggunaan dana zakat kepada pihak yang berwenang, serta memastikan bahwa proses pengumpulan dan distribusi zakat dilakukan dengan transparan. Dalam mendistribusikan zakat, amil harus memastikan bahwa zakat sampai kepada pihak yang benar-benar membutuhkan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Fatwa ini juga menekankan bahwa amil zakat tidak hanya berfungsi sebagai pengumpul dan pendistribusi zakat, tetapi juga harus berperan dalam pemberdayaan mustahik. Amil diharapkan memiliki kompetensi dalam melakukan pendampingan sosial bagi penerima zakat, misalnya dengan memberikan pelatihan atau bantuan lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan mustahik dalam jangka panjang. Amil zakat harus amanah dalam menjalankan tugasnya, yaitu dapat dipercaya oleh masyarakat untuk mengelola zakat dengan baik. Amil zakat harus menjaga agar tidak ada tindakan penyimpangan, seperti korupsi atau penyelewengan dalam pengelolaan dana zakat.

BAB III

PROSEDUR PENELITIAN

Prosedur penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dengan melakukan tahapan sebagai berikut: Pendekatan dan Metode Penelitian, Lokasi Penelitian dan Subjek Penelitian, Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data, Objek Penelitian, Prosedur Penelitian, Penyusunan Instrumen Penelitian, Teknik Pengolahan dan Analisis Data, dan Validasi Data.

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan dan metode penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil sebagai berikut: Pendekatan Penelitian dan Metode Penelitian.

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Pendekatan penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial atau manusia. Alih-alih menggunakan angka dan statistik, penelitian kualitatif lebih menekankan pada kata-kata, makna, dan pengalaman subjek penelitian. Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan untuk menggali makna di balik data yang diperoleh. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami pengalaman manusia dan makna yang mereka berikan kepada pengalaman tersebut. Penelitian kualitatif menggunakan kata-kata sebagai data utama, seperti wawancara, observasi partisipan, dan dokumen teks. Peneliti kualitatif berinteraksi dengan subjek penelitian untuk memahami perspektif mereka. Desain penelitian kualitatif dapat berubah selama proses penelitian untuk mengikuti alur penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menjelaskan dan menganalisis bagaimana manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil, studi kasus pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI.

Penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang rinci, mendalam, dan komprehensif tentang suatu fenomena atau kasus. Fokus utama penelitian ini adalah pada pemahaman makna yang terkandung dalam pengalaman, perspektif, dan perilaku individu atau kelompok. Ciri-ciri Utama Penelitian Kualitatif Deskriptif yaitu bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan rinci tentang suatu fenomena. Menggunakan data non-numerik seperti kata-kata, teks, dan observasi untuk memahami makna. Membangun teori atau pemahaman dari data yang diperoleh, bukan sebaliknya. Melihat fenomena secara menyeluruh, termasuk konteks sosial dan budaya. Mengakui bahwa peneliti juga membawa perspektifnya sendiri dalam penelitian. Tujuan penelitian kualitatif deskriptif yaitu mencari tahu makna di balik perilaku, tindakan, atau fenomena sosial. Membangun teori baru atau memodifikasi teori yang sudah ada. Memahami perspektif dan pengalaman subjek penelitian. Menyajikan deskripsi yang rinci dan mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Metode pengumpulan data dengan cara berinteraksi langsung dengan subjek penelitian untuk menggali informasi secara mendalam. Mengamati perilaku dan interaksi sosial dalam setting alami. Menganalisis dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian, seperti catatan, laporan, atau surat kabar. Mengumpulkan data dari sekelompok kecil orang untuk mendiskusikan suatu topik tertentu. Data dan informasi yang diperoleh melalui metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini diorganisir dan dianalisis untuk memberikan gambaran tentang bagaimana manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil, studi kasus pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI. Cara pengolahan data dan informasi yang demikian itu diistilahkan dengan metode deskriptif. Metode deskriptif kualitatif tidak hanya mengumpulkan data, juga mencakup analisis dan interpretasi makna data, serta membandingkan persamaan dan perbedaan antara fenomena tertentu. Fokus masalah, perumusan masalah, dan

pertanyaan penelitian bertujuan untuk meningkatkan layanan pelatihan melalui penerapan manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *case study*. Peneliti menggunakan pendekatan eksplorasi secara mendalam terhadap manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil, studi kasus pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI. Studi kasus merupakan pendekatan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam suatu kasus atau fenomena tertentu. Kasus tersebut bisa berupa individu, organisasi, program, peristiwa, atau komunitas. Peneliti melakukan investigasi secara intensif untuk mengumpulkan data yang kaya dan terperinci tentang kasus tersebut. Pendekatan studi kasus memungkinkan peneliti untuk mempelajari secara detail dan mendalam tentang suatu kasus. Pendekatan ini cocok untuk mempelajari kasus-kasus yang kompleks dan tidak dapat dengan mudah digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Dengan fokus pada satu kasus, peneliti dapat mengumpulkan data yang kaya dan terperinci tentang kasus tersebut.

Studi kasus memungkinkan peneliti untuk berkonsentrasi pada satu kasus atau fenomena spesifik, sehingga dapat menghasilkan data yang sangat kaya dan detail. Peneliti dapat memahami fenomena dalam konteks yang kompleks dan dinamis, termasuk faktor-faktor sosial, budaya, dan historis yang mempengaruhi kasus tersebut. Desain penelitian studi kasus bersifat fleksibel, memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan pendekatan mereka selama proses penelitian berlangsung. Studi kasus seringkali digunakan untuk mengembangkan teori baru atau menguji teori yang sudah ada, terutama dalam ilmu-ilmu sosial. Studi kasus sangat berguna untuk memahami kasus-kasus yang tidak umum atau sulit dijelaskan dengan teori-teori yang sudah ada. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk melacak proses perubahan

atau perkembangan suatu fenomena secara detail. Studi kasus dapat digunakan untuk menguji validitas teori dalam situasi dunia nyata. Studi kasus merupakan salah satu jenis penelitian deskriptif kualitatif. Hal ini karena studi kasus juga bertujuan untuk mendeskripsikan secara rinci suatu fenomena atau kasus tertentu. Namun, studi kasus memiliki karakteristik yang lebih spesifik, yaitu fokus pada satu kasus atau fenomena yang unik.

Penelitian ini, menggunakan metode studi kasus karena sesuai dengan masalahnya. Mendeskripsikan keadaan dan fenomena yang ada, baik alamiah maupun rekayasa manusia. Metode studi kasus digunakan untuk mendapatkan data, peneliti melakukan penelitian kelapangan langsung sebelum memberikan makna. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis mendalam tentang bagaimana manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil, studi kasus pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI.

B. Lokasi Penelitian Dan Subjek Penelitian

Lokasi dan subjek penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil sebagai berikut: Lokasi Penelitian dan Subjek Penelitian.

1. Lokasi Penelitian

Fokus penelitian ini yaitu manajemen pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini dilakukan di Pusdiklat BAZNAS dan SAI. Lokasi ini dipilih karena beberapa alasan:

- a. Alasan pertama pemilihan kedua lokus ini adalah karena status lembaga, Pusdiklat BAZNAS dikelola oleh Negara (Badan Amil Zakat Nasional, 2023). Lembaga ini mendapatkan alokasi APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara). Ketua dan Pimpinan BAZNAS adalah mereka yang telah lolos *fit and proper test* dari Komisis VIII DPR RI (Dewan

Perwakilan Rakyat Republik Indonesia). Ketua dan Pimpinan juga mendapatkan SK (Surat Keputusan) dari Presiden Republik Indonesia. Sedangkan SAI adalah lembaga pelatihan swasta. Perbedaan ini memiliki dampak pada akses sumber daya. Proses manajemen (*planning, organizing, actuating* dan *controlling*) pelatihan manajemen zakat antara Pusdiklat BAZNAS dan SAI tentunya berbeda. Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dan SAI akan dianalisis lebih lanjut terkait: (1) tujuan perencanaan, (2) strategi perencanaan, (3) siapa saja yang dilibatkan dalam perencanaan, (4) hasil perencanaan, (5) pengembangan modul pelatihan. Pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dan SAI akan dianalisis lebih lanjut terkait: (1) penentuan sumber daya, (2) perancangan tim program pelatihan, (3) penugasan, (4) mitigasi resiko, (5) kegiatan sosialisasi. Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dan SAI akan dianalisis lebih lanjut terkait: (1) pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat, (3) trainer dan fasilitator, (4) materi, (5) simulasi pelatihan, (6) motivasi pelatihan, (7) menggerakkan pelatihan, (8) penghargaan dan sanksi bagi tim pelaksana, (9) evaluasi learning (sesuai atau tidak dengan pedoman). Evaluasi pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dan SAI akan dianalisis lebih lanjut terkait: (1) reaksi, (2) pembelajaran, (3) perilaku, (4) hasil. Selain fungsi manajemen, dalam proses juga ada pemicu dalam pelatihan pengelolaan zakat, yaitu masalah dan solusi. Masalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI terkait: (1) faktor penghambat internal, (2) faktor penghambat eksternal. Solusi mengatasi masalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI terkait: (1) solusi dari faktor penghambat internal, (2) solusi dari faktor penghambat eksternal. Hal ini dapat mempengaruhi proses pelatihan sehingga mempengaruhi *output* dari pelatihan pengelolaan zakat.

- b. Alasan kedua pemilihan lokus Pusdiklat BAZNAS dan SAI adalah karena perbedaan ekosistem. Pusdiklat BAZNAS adalah lembaga di bawah BAZNAS Pusat dan memiliki 34 Baznas tingkat provinsi dan 463 Baznas kabupaten/kota dan bersifat struktural (Badan Amil Zakat Nasional, 2023). Sedangkan SAI adalah lembaga yang dibangun oleh komunitas/Forum Organisasi Zakat (FOZ) dan bersifat konsorsium Organisasi Pengelola Zakat (OPZ). Perbedaan ini memiliki dampak pada faktor kekhususan dalam proses manajemen (*planning, organizing, actuating* dan *controlling*) pelatihan manajemen zakat antara Pusdiklat BAZNAS dan SAI. Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dan SAI akan dianalisis lebih lanjut terkait: (1) tujuan perencanaan, (2) strategi perencanaan, (3) siapa saja yang dilibatkan dalam perencanaan, (4) hasil perencanaan, (5) pengembangan modul pelatihan. Pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dan SAI akan dianalisis lebih lanjut terkait: (1) penentuan sumber daya, (2) perancangan tim program pelatihan, (3) penugasan, (4) mitigasi resiko, (5) kegiatan sosialisasi. Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dan SAI akan dianalisis lebih lanjut terkait: (1) pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat, (3) trainer dan fasilitator, (4) materi, (5) simulasi pelatihan, (6) motivasi pelatihan, (7) menggerakkan pelatihan, (8) penghargaan dan sanksi bagi tim pelaksana, (9) evaluasi learning (sesuai atau tidak dengan pedoman). Evaluasi pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dan SAI akan dianalisis lebih lanjut terkait: (1) reaksi, (2) pembelajaran, (3) perilaku, (4) hasil. Selain fungsi manajemen, dalam proses juga ada pemicu dalam pelatihan pengelolaan zakat, yaitu masalah dan solusi. Masalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI terkait: (1) faktor penghambat internal, (2) faktor penghambat eksternal. Solusi mengatasi masalah manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI terkait: (1) solusi dari faktor penghambat internal, (2) solusi dari faktor

penghambat eksternal. Hal ini dapat mempengaruhi proses pelatihan pengelolaan zakat sehingga mempengaruhi kompetensi *output* pelatihan pengelolaan zakat.

2. Subjek Penelitian

Penulis menggunakan *teknik purposive sampling* untuk meneliti subjeknya. Kepala Pusdiklat BAZNAS dan Kepala Sekolah SAI adalah sumber penting dari teknik ini. Kepala Pusdiklat BAZNAS dan Kepala Sekolah SAI pasti memiliki pengetahuan luas tentang pelatihan pengelolaan zakat di kedua lembaga tersebut karena mereka adalah pengambil keputusan strategis lembaga, untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang pelatihan pengelolaan zakat di kedua lembaga tersebut, teknik *sampling purposive* strategis informan selanjutnya digunakan. Pimpinan BAZNAS RI Bidang Koordinasi Nasional, Kepala Pusdiklat BAZNAS, Trainer Pusdiklat BAZNAS, Fasilitator Pusdiklat BAZNAS, Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS, Kepala Sekolah SAI, Manajer Project SAI, Trainer SAI, Fasilitator SAI, peserta pelatihan SAI adalah semua informan dan partisipan. Pemilihan informasi yang relevan dengan penelitian ini. Hal ini juga didasarkan pada kenyataan bahwa dalam penelitian kualitatif, istilah “keterwakilan” tidak digunakan.

Pimpinan BAZNAS RI Bidang Koordinasi Nasional, Kepala Pusdiklat BAZNAS, Trainer Pusdiklat BAZNAS, Fasilitator Pusdiklat BAZNAS, Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS, Kepala Sekolah SAI, Manajer Project SAI, Trainer SAI, Fasilitator SAI, peserta pelatihan SAI merupakan subjek penelitian dan informasi berdasarkan masalah penelitian. Data primer terdiri dari kata-kata, sikap, dan tindakan yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung dari observasi dan pengamatan, serta wawancara. Data sekunder berfungsi sebagai perlengkapan dan pendukung dari data primer yang diperlukan untuk penelitian. Data ini diambil dari berbagai sumber, baik *offline* maupun *online*.

C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik dan instrumen pengumpulan data penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil sebagai berikut: Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Pengumpulan Data.

1. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk memahami secara mendalam suatu fenomena atau kasus. Berikut beberapa teknik pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif deskriptif: Observasi merupakan keterlibatan peneliti langsung dalam aktivitas kelompok atau komunitas yang diteliti untuk mendapatkan data dari dalam (observasi partisipan). Peneliti juga dapat hanya mengamati tanpa terlibat langsung dalam aktivitas yang diamati (observasi non-partisipan). Wawancara dilakukan dengan cara melakukan percakapan secara mendalam dengan informan untuk menggali informasi secara mendalam tentang suatu topik (*in-depth interview*). Peneliti juga memandu diskusi kelompok untuk mendapatkan berbagai perspektif tentang suatu isu (*focus group discussion*). Dokumentasi digunakan peneliti untuk menganalisis dokumen. Peneliti menganalisis dokumen-dokumen yang relevan, seperti laporan, catatan, foto, video, atau dokumen lainnya.

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung suatu objek, peristiwa, atau fenomena sosial yang terjadi pada suatu situasi tertentu. Observasi ini sangat penting dalam penelitian kualitatif karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih kaya dan mendalam, terutama mengenai perilaku, interaksi sosial, dan konteks suatu kejadian. Ada tiga jenis observasi: Pertama, observasi partisipatif di mana peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari individu yang diamati atau digunakan sebagai

sumber data penelitian. Kedua, observasi terus terang dan tersamar, di mana peneliti mencatat dengan jelas bahwa mereka melakukan penelitian tetapi kadang-kadang tidak. Ketiga, observasi yang tidak tertulis.

Peneliti melakukan observasi langsung di dua lembaga pelatihan pengelolaan zakat, yaitu Pusdiklat BAZNAS dan SAI. Tujuan dari observasi ini adalah untuk mengumpulkan data, dokumen, dan informasi yang berkaitan dengan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil di Pusdiklat BAZNAS dan SAI. Peneliti melakukan observasi langsung dengan melihat. Peneliti melakukan observasi terus terang dan tersamar dalam penelitian ini. Terkadang, peneliti memberi tahu informan bahwa mereka melakukan penelitian, tetapi terkadang tidak. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan manajemen pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS dan SAI dalam meningkatkan kompetensi amil. Data yang akan dikumpulkan termasuk profil lembaga, rekapitulasi peserta pelatihan, daftar pelatih, materi, tim teknis, data alokasi anggaran lembaga, rumusan visi-misi lembaga, dokumen program pelatihan. Data yang dikumpulkan akan disesuaikan dengan *checklist* yang telah dirancang oleh peneliti, namun jika ada data yang tidak termasuk dalam *checklist*, maka data tersebut akan dicatat dalam buku catatan lapangan yang selalu dibawa oleh peneliti. Peneliti juga menggunakan alat pendukung untuk melakukan observasi dengan sukses, seperti lembar catatan lapangan sebagai perekam data dan perangkat elektronik untuk mengambil foto dan gambar. Setelah observasi selesai, peneliti akan mencatat pada buku catatan lapangan dan menganalisis hasilnya serta memilih-milih data yang diperoleh.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara seorang peneliti (pewawancara) dengan narasumber (informan) untuk mendapatkan informasi secara mendalam

mengenai suatu topik tertentu. Dalam wawancara, pewawancara mengajukan pertanyaan kepada informan, dan informan memberikan jawaban secara verbal. Peneliti menggunakan metode wawancara langsung untuk mengumpulkan data dan informasi dari subjek penelitian. Para responden yang diwawancarai termasuk Pimpinan BAZNAS RI Bidang Koordinasi Nasional, Kepala Pusdiklat BAZNAS, Trainer Pusdiklat BAZNAS, Fasilitator Pusdiklat BAZNAS, Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS, Kepala Sekolah SAI, Manajer Project SAI, Trainer SAI, Fasilitator SAI, peserta pelatihan SAI.

Wawancara merupakan alat yang sangat berharga dalam penelitian kualitatif, terutama ketika peneliti ingin menggali informasi yang bersifat subjektif dan mendalam. Pertanyaan dapat disesuaikan dengan jawaban informan, sehingga peneliti dapat menggali lebih dalam topik yang relevan. Adanya interaksi langsung antara pewawancara dan informan memungkinkan peneliti untuk memahami konteks jawaban informan secara lebih baik. Wawancara memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang bersifat kualitatif, seperti perasaan, pendapat, dan persepsi informan. Seringkali, dalam wawancara muncul informasi baru yang tidak terduga sebelumnya, yang dapat memperkaya pemahaman peneliti.

Pengumpulan data melalui teknik wawancara ini dilakukan untuk mencari data tentang pemikiran, konsep, atau pengalaman mendalam dari informan tersebut tentang manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam peningkatan kompetensi amil. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan wawancara langsung dengan Pimpinan BAZNAS RI Bidang Koordinasi Nasional, Kepala Pusdiklat BAZNAS, Trainer Pusdiklat BAZNAS, Fasilitator Pusdiklat BAZNAS, Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS, Kepala Sekolah SAI, Manajer Project SAI, Trainer SAI, Fasilitator SAI, peserta pelatihan SAI mengenai pendapat mereka tentang bagaimana manajemen pelatihan pengelolaan zakat membantu meningkatkan kompetensi amil di Pusdiklat BAZNAS dan SAI.

Peneliti melakukan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara, yang berisi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan subjek penelitian. Jika selama wawancara, peneliti merasa ada sesuatu yang kurang jelas, mereka dapat mengajukan pertanyaan tambahan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut. Dalam penelitian ini, informan dipilih dari atas ke bawah, yaitu dari Pimpinan BAZNAS RI Bidang Koordinasi Nasional, Kepala Pusdiklat BAZNAS, Trainer Pusdiklat BAZNAS, Fasilitator Pusdiklat BAZNAS, Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS, Kepala Sekolah SAI, Manajer Project SAI, Trainer SAI, Fasilitator SAI, peserta pelatihan SAI. Peneliti menggunakan alat tambahan seperti perekaman data melalui *smartphone* dan lembar catatan lapangan untuk memungkinkan proses wawancara berjalan lancar. Selanjutnya, untuk menganalisis hasil wawancara, peneliti melakukan catatan pada laptop dan buku catatan lapangan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menganalisis berbagai jenis dokumen yang telah ada. Dokumen-dokumen ini bisa berupa teks tertulis, gambar, video, audio, atau dokumen lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data dengan cara menganalisis dokumen-dokumen yang telah ada, baik berupa tulisan, gambar, video, atau dokumen lainnya, yang relevan dengan topik penelitian. Dokumentasi dapat melengkapi data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data lainnya seperti wawancara atau observasi. Dokumen dapat memberikan konteks sejarah atau sosial yang penting untuk memahami fenomena yang sedang diteliti. Melalui analisis dokumen, peneliti dapat mengungkap makna, ide, atau nilai yang terkandung di dalamnya. Dengan menggabungkan data dari berbagai sumber, termasuk dokumen, peneliti dapat memperkuat validitas temuan penelitiannya. Dokumentasi dalam penelitian ini dapat berupa foto dan video tentang

kegiatan yang dilakukan oleh Pusdiklat BAZNAS dan SAI terutama tentang manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil.

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi, selain itu teknik dokumentasi juga dapat digunakan sebagai pengecek dari data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang terkait dengan objek penelitian tentang manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil seperti surat keputusan (SK) Kepala Pusdiklat BAZNAS dan Kepala Sekolah SAI yang mengatur pembagian tugas tim teknis Pusdiklat BAZNAS dan SAI, catatan lapangan, foto dan sebagainya. Metode dokumentasi ini menggunakan alat tambahan seperti buku catatan lapangan dan alat elektronik untuk mengambil gambar dan foto. Data yang dikumpulkan disimpan dalam buku catatan lapangan dan kemudian dievaluasi untuk menentukan dokumen mana yang relevan dan diperlukan untuk penelitian ini.

Pemilihan teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (1) Tujuan penelitian. Setiap teknik memiliki keunggulan dalam menggali informasi tertentu. (2) Sifat data yang ingin diperoleh. Data yang bersifat subjektif lebih cocok diperoleh melalui wawancara, sedangkan data yang bersifat objektif lebih cocok diperoleh melalui observasi. (3) Waktu dan sumber daya yang tersedia. Setiap teknik membutuhkan waktu dan sumber daya yang berbeda. (4) Etika penelitian. Peneliti harus memperhatikan etika penelitian dalam mengumpulkan data, terutama terkait dengan privasi dan kerahasiaan informan.

Triangulasi dalam penelitian kualitatif sangat penting. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara mengecek

data yang diperoleh dari berbagai sumber menggunakan berbagai cara. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kredibilitas temuan penelitian. Beberapa jenis triangulasi yang dapat dilakukan: (1) Triangulasi sumber. Membandingkan data dari berbagai sumber, misalnya wawancara, observasi, dan dokumen. (2) Triangulasi teknik. Menggunakan berbagai teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang sama. (3) Triangulasi peneliti. Melibatkan beberapa peneliti untuk menganalisis data dan membandingkan hasil analisis.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Pilihan alat atau teknik dalam penelitian kualitatif sangat bergantung pada tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, dan konteks penelitian. Peneliti harus memilih alat yang paling sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Penelitian kualitatif tidak memerlukan alat fisik yang canggih, namun membutuhkan ketelitian, kesabaran, dan kemampuan analisis yang baik dari peneliti. Dengan memilih alat dan teknik yang tepat, peneliti dapat menghasilkan temuan yang kaya dan mendalam.

Peneliti dalam penelitian kualitatif disebut sebagai “instrumen manusia” yang memiliki peran sentral dalam seluruh proses penelitian, termasuk dalam menetapkan fokus penelitian. Peneliti memiliki kebebasan untuk menyesuaikan fokus penelitian selama proses berlangsung, bergantung pada temuan yang muncul di lapangan. Peneliti mampu memahami konteks sosial dan budaya yang lebih dalam, sehingga dapat menggali informasi yang lebih relevan. Peneliti berinteraksi langsung dengan partisipan, sehingga dapat membangun hubungan yang baik dan mendapatkan informasi yang lebih mendalam. Peneliti berperan dalam menginterpretasi data yang diperoleh, sehingga subjektivitas peneliti turut mempengaruhi hasil penelitian. Peneliti mengumpulkan data tentang kondisi faktual manajemen pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS dan SAI dengan menggunakan pedoman observasi, wawancara dan dokumentasi berdasarkan

dengan kisi-kisi instrumen pengumpulan data, pedoman observasi, pedoman wawancara, dan pedoman dokumentasi.

D. Objek Penelitian

Situasi sosial dalam konteks penelitian kualitatif mengacu pada konteks atau lingkungan di mana fenomena yang diteliti terjadi. Tiga elemen utama yang membentuk situasi sosial, yaitu: (1) Tempat (*place*). Lokasi fisik di mana peristiwa atau interaksi terjadi. Hal ini bisa berupa ruang kelas, rumah, kantor, komunitas, atau bahkan dunia maya. Tempat memberikan konteks fisik dan simbolis yang mempengaruhi perilaku dan interaksi manusia. (2) Pelaku (*actors*). Individu atau kelompok yang terlibat dalam situasi tersebut. Pelaku bisa berupa siswa, guru, orang tua, anggota komunitas, atau siapa pun yang memiliki peran dalam fenomena yang diteliti. (3) Aktivitas (*activity*). Tindakan, perilaku, atau interaksi yang terjadi di tempat tertentu oleh pelaku tertentu. Aktivitas ini bisa berupa belajar, bekerja, bermain, beribadah, atau bentuk interaksi sosial lainnya. Ketiga elemen ini saling terkait dan berinteraksi secara sinergis untuk menciptakan suatu situasi sosial yang unik.

Situasi sosial penting dalam penelitian kualitatif. Situasi sosial memberikan konteks yang kaya untuk memahami fenomena yang diteliti. Dengan memahami tempat, pelaku, dan aktivitas, peneliti dapat melihat bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi perilaku dan pengalaman manusia. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena secara holistik, termasuk konteks sosialnya. Dengan memperhatikan situasi sosial, peneliti dapat mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang fenomena yang sedang diteliti. Situasi sosial adalah tempat di mana makna diciptakan dan dibagikan. Dengan memahami situasi sosial, peneliti dapat memahami bagaimana individu memberikan makna pada pengalaman mereka.

Pemilihan sampel seringkali dilakukan pada saat peneliti memasuki lapangan, terutama dalam penelitian kualitatif seperti studi kasus, etnografi, atau fenomenologi. Penelitian kualitatif seringkali bersifat eksploratif, artinya peneliti

ingin menggali lebih dalam mengenai suatu fenomena. Dengan demikian, peneliti perlu memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan sampel penelitian seiring berjalannya penelitian. Pemilihan sampel di lapangan memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan budaya yang lebih baik. Peneliti dapat memilih informan yang relevan dengan tujuan penelitian dan yang dapat memberikan data yang kaya. Selama penelitian, peneliti mungkin menemukan fenomena baru yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Dengan memilih sampel di lapangan, peneliti dapat dengan mudah menyesuaikan fokus penelitiannya. Dalam penelitian kualitatif, peneliti memang seringkali menjadi instrumen utama dalam mengumpulkan data. Hal ini berarti peneliti secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan data, baik melalui observasi, wawancara mendalam, atau analisis dokumen. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam, termasuk nuansa, konteks, dan makna yang mungkin terlewatkan jika hanya menggunakan instrumen kuantitatif seperti tes atau angket. Peneliti dapat menyesuaikan pertanyaan dan pendekatannya sesuai dengan situasi dan informasi yang diperoleh selama penelitian. Peneliti dapat menangkap konteks sosial dan budaya yang melingkupi fenomena yang diteliti, yang sulit dilakukan dengan instrumen yang bersifat statis.

Peran peneliti sebagai instrumen dapat dilakukan dengan cara peneliti terjun langsung ke dalam lingkungan yang diteliti dan mengamati perilaku, interaksi, serta dinamika sosial yang terjadi. Peneliti melakukan wawancara terbuka dengan informan untuk menggali pemahaman, pengalaman, dan perspektif mereka mengenai fenomena yang diteliti. Peneliti menganalisis berbagai jenis dokumen, seperti catatan harian, surat kabar, atau laporan, untuk mendapatkan data yang relevan. Peneliti menjadi instrumen yang baik dapat dilakukan dengan cara peneliti harus selalu merefleksikan peran dan pengaruhnya terhadap data yang dikumpulkan. Peneliti perlu memiliki kepekaan terhadap nuansa bahasa, ekspresi non-verbal, dan konteks sosial. Peneliti harus terbuka terhadap kemungkinan adanya bias dalam pengamatan dan interpretasi data. Meskipun fleksibel, peneliti

tetap perlu memiliki kerangka kerja yang sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

Tema berfungsi sebagai benang merah yang menghubungkan berbagai data yang diperoleh dalam penelitian ini. Tema-tema ini muncul secara bertahap selama proses analisis data dan kemudian dikembangkan menjadi konsep atau teori yang lebih luas. Proses ini bersifat induktif, artinya peneliti bergerak dari data spesifik menuju generalisasi yang lebih luas. Pembentukan tema ini bersifat dinamis dan terus berkembang seiring dengan penambahan data baru. Tema-tema awal dapat berubah, digabungkan, atau bahkan dihapus seiring dengan semakin dalam pemahaman peneliti terhadap fenomena yang diteliti. Tema-tema yang muncul dalam analisis data merupakan hasil dari proses interpretasi yang dilakukan peneliti terhadap data yang diperoleh dari *sampel purposive*. Tema-tema ini kemudian dapat digunakan untuk membangun teori *grounded*, yaitu teori yang dikembangkan secara langsung dari data yang diperoleh di lapangan. Penelitian ini melibatkan Pimpinan BAZNAS RI Bidang Koordinasi Nasional, Kepala Pusdiklat BAZNAS, Trainer Pusdiklat BAZNAS, Fasilitator Pusdiklat BAZNAS, Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS, Kepala Sekolah SAI, Manajer Project SAI, Trainer SAI, Fasilitator SAI, peserta pelatihan SAI.

E. Prosedur Penelitian

Setiap tahap dalam penelitian kualitatif saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam menghasilkan temuan yang valid dan reliabel. Tahap perencanaan yang matang akan memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dengan pertanyaan penelitian. Tahap pengumpulan data yang cermat akan menghasilkan data yang kaya dan mendalam. Sedangkan tahap analisis data yang sistematis akan membantu peneliti dalam mengidentifikasi pola, tema, dan makna yang tersembunyi dalam data. Tiga tahap utama dalam penelitian kualitatif:

1. Tahap Perencanaan (*Design*)

a. Merumuskan Pertanyaan Penelitian

Peneliti mulai dengan merumuskan pertanyaan penelitian yang jelas dan spesifik. Pertanyaan ini akan menjadi panduan utama dalam seluruh proses penelitian.

b. Memilih Desain Penelitian

Peneliti memilih desain penelitian yang sesuai dengan pertanyaan penelitian, misalnya studi kasus, etnografi, atau fenomenologi.

c. Menentukan Sampel

Peneliti menentukan siapa saja yang akan menjadi partisipan dalam penelitian (informan). Pemilihan sampel biasanya bersifat *purposive*, yaitu dipilih berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Tahap perencanaan dalam penelitian ini dilakukan dari bulan Juni hingga Juli 2023.

2. Tahap Pengumpulan Data

a. Observasi

Peneliti mengamati secara langsung perilaku, interaksi, dan konteks sosial di lapangan.

b. Wawancara mendalam

Peneliti melakukan wawancara terbuka dengan informan untuk menggali pemahaman, pengalaman, dan perspektif mereka.

c. Analisis dokumen

Peneliti menganalisis berbagai jenis dokumen, seperti catatan harian, surat kabar, atau laporan, untuk mendapatkan data yang relevan.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama, dari Agustus hingga Oktober 2023, dilakukan pada seluruh informasi terkait Pusdiklat BAZNAS dan SAI baik yang *online* maupun yang *offline*. Tahap kedua, dari Juni hingga Agustus 2024, dilakukan di Pusdiklat BAZNAS dan SAI. Jika ada kekurangan data dan informasi, tahap kedua ini akan dilanjutkan untuk memperkuat peneliti.

3. Tahap Analisis Data

a. Transkripsi

Data yang diperoleh, seperti hasil wawancara, direkam dan kemudian ditranskripsikan menjadi teks.

b. *Coding*

Peneliti mengidentifikasi kata-kata, frasa, atau kalimat yang relevan dengan pertanyaan penelitian dan memberikan kode pada bagian-bagian tersebut.

c. Membuat Kategori

Kode-kode yang serupa dikelompokkan menjadi kategori yang lebih besar.

d. Membentuk Tema

Kategori-kategori yang saling berhubungan kemudian disintesis menjadi tema-tema utama yang menjawab pertanyaan penelitian.

e. Verifikasi

Peneliti melakukan verifikasi terhadap temuan dengan cara membandingkannya dengan data asli, meminta umpan balik dari informan, atau melakukan triangulasi dengan data dari sumber lain.

Analisis data penelitian ini dilakukan dalam dua tahap. Pertama, dari November 2023 hingga Mei 2024, dilakukan pada seluruh data terkait Pusdiklat BAZNAS dan SAI baik yang *online* maupun yang *offline*. Tahap kedua, dari September hingga November 2024. Hal ini dilakukan untuk memperkuat hasil penelitian untuk mendapatkan kesimpulan akhir hasil penelitian.

F. Penyusunan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian kualitatif memiliki karakteristik yang berbeda dengan instrumen kuantitatif. Jika instrumen kuantitatif cenderung lebih terstruktur dan tertutup, instrumen kualitatif lebih fleksibel dan terbuka untuk eksplorasi. Tujuan utama instrumen kualitatif adalah untuk menggali pemahaman yang mendalam tentang suatu fenomena dari perspektif partisipan. Jenis instrumen penelitian kualitatif:

1. Lembar Observasi

Lembar observasi digunakan untuk mencatat perilaku, interaksi, atau kejadian yang diamati secara langsung. Lembar observasi bisa berupa daftar cek atau catatan naratif.

2. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara merupakan instrumen yang paling umum digunakan dalam penelitian kualitatif. Pedoman wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan terbuka yang bersifat umum dan fleksibel. Peneliti dapat menyesuaikan pertanyaan sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh narasumber.

3. Jurnal Penelitian

Peneliti mencatat refleksi, pemikiran, dan pengalaman selama proses penelitian.

4. Dokumen

Dokumen pribadi, laporan, atau catatan yang relevan dengan penelitian dapat dijadikan sebagai sumber data. Langkah-langkah penyusunan instrumen penelitian kualitatif:

a. Menentukan Fokus Penelitian

Peneliti menentukan secara jelas apa yang ingin diteliti.

b. Membuat Pertanyaan Penelitian

Peneliti merumuskan pertanyaan penelitian yang terbuka dan eksploratif.

c. Membuat Pedoman Wawancara

1) Pertanyaan Pembuka

Pertanyaan pembuka digunakan untuk membangun *rapport* (laporan) dengan narasumber.

2) Pertanyaan Inti

Pertanyaan inti digunakan untuk menggali informasi mengenai topik penelitian.

3) Pertanyaan Penutup

Pertanyaan penutup digunakan untuk memberikan kesempatan kepada narasumber untuk menyampaikan hal lain yang dianggap penting.

d. Uji Coba Instrumen Penelitian

Melakukan uji coba pada beberapa narasumber untuk melihat apakah pertanyaan sudah jelas dan dapat menggali informasi yang diinginkan.

			i. Manajer Project SAI j. Perwakilan Trainer SAI k. Fasilitator SAI l. Perwakilan peserta pelatihan SAI m. Dokumen Pengorganisasian Pelatihan di SAI n. Sarana dan Prasarana Pengorganisasian pelatihan di SAI	✓ ✓	√ √ √ 	✓
3	Bagaimana pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI?	(1) Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat (2) Trainer dan fasilitator (3) Materi (4) Simulasi pelatihan (5) Motivasi pelatihan (6) Menggerakkan pelatihan (7) Penghargaan dan sanksi tim pelaksana (8) Evaluasi learning	a. Pimpinan BAZNAS Bidang Koordinasi Nasional b. Kepala Pusdiklat BAZNAS c. Perwakilan Trainer Pusdiklat BAZNAS d. Fasilitator Pusdiklat BAZNAS e. Perwakilan Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS f. Dokumen Pelaksanaan Pelatihan di Pusdiklat BAZNAS g. Sarana dan Prasarana Pelaksanaan pelatihan di Pusdiklat BAZNAS h. Kepala Sekolah SAI i. Manajer Project SAI j. Perwakilan Trainer SAI k. Fasilitator SAI l. Perwakilan peserta pelatihan SAI m. Dokumen Pelaksanaan Pelatihan di SAI n. Sarana dan Prasarana Pelaksanaan pelatihan di SAI	✓ ✓ ✓	√ √ √ √ √ √ √ √ √ √ √	✓ ✓
4	Bagaimana evaluasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS dan SAI?	(1) Reaksi (2) Pembelajaran (3) Perilaku (4) Hasil	a. Pimpinan BAZNAS Bidang Koordinasi Nasional b. Kepala Pusdiklat BAZNAS c. Perwakilan Trainer Pusdiklat BAZNAS d. Fasilitator Pusdiklat BAZNAS e. Perwakilan Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS f. Dokumen Evaluasi Pelatihan di Pusdiklat BAZNAS g. Sarana dan Prasarana Evaluasi pelatihan di Pusdiklat BAZNAS h. Kepala Sekolah SAI i. Manajer Project SAI j. Perwakilan Trainer SAI k. Fasilitator SAI l. Perwakilan peserta pelatihan SAI m. Dokumen Evaluasi Pelatihan di SAI n. Sarana dan Prasarana Evaluasi Pelatihan di SAI	✓ ✓ ✓	√ √ √ √ √ √ √ √ √ √ √	✓ ✓
5	Bagaimana masalah pelatihan pengelolaan zakat dalam	(1) Faktor penghambat internal	a. Pimpinan BAZNAS Bidang Koordinasi Nasional b. Kepala Pusdiklat BAZNAS c. Perwakilan Trainer Pusdiklat BAZNAS	✓ ✓	√ √ √	✓

Tabel 3.2. Pedoman Wawancara Pusdiklat BAZNAS

No	Sumber/Informan	Pertanyaan
1	(1) Pimpinan BAZNAS Bidang Koordinasi Nasional (2) Kepala Pusdiklat BAZNAS (3) Perwakilan Trainer Pusdiklat BAZNAS (4) Fasilitator Pusdiklat BAZNAS (5) Perwakilan Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS	Bagaimana perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? a. Apa tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? b. Strategi yang dilakukan dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? c. Siapa saja yang dilibatkan dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? d. Apa hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? e. Bagaimana pengembangan modul pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS?
2	(1) Pimpinan BAZNAS Bidang Koordinasi Nasional (2) Kepala Pusdiklat BAZNAS (3) Perwakilan Trainer Pusdiklat BAZNAS (4) Fasilitator Pusdiklat BAZNAS (5) Perwakilan Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS	Bagaimana pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? a. Bagaimana penentuan sumber daya pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? b. Bagaimana perancangan tim program pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? c. Bagaimana penugasan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? d. Bagaimana mitigasi resiko pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? e. Bagaimana kegiatan sosialisasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS?
3	(1) Pimpinan BAZNAS Bidang Koordinasi Nasional (2) Kepala Pusdiklat BAZNAS (3) Perwakilan Trainer Pusdiklat BAZNAS (4) Fasilitator Pusdiklat BAZNAS (5) Perwakilan Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS	Bagaimana pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? a. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? b. Bagaimana trainer dan fasilitator pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? c. Bagaimana materi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS?

		d. Bagaimana simulasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? e. Bagaimana memotivasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? f. Bagaimana cara menggerakkan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? g. Apa penghargaan dan sanksi tim pelaksana pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? h. Bagaimana evaluasi learning pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS?
4	(1) Pimpinan BAZNAS Bidang Koordinasi Nasional (2) Kepala Pusdiklat BAZNAS (3) Perwakilan Trainer Pusdiklat BAZNAS (4) Fasilitator Pusdiklat BAZNAS (5) Perwakilan Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS	Bagaimana evaluasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? a. Bagaimana reaksi (evaluasi program) dalam pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? b. Bagaimana pembelajaran (evaluasi program) dalam pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? c. Bagaimana perilaku (evaluasi program) dalam pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? d. Bagaimana hasil (evaluasi program) dalam pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS?
5	(1) Pimpinan BAZNAS Bidang Koordinasi Nasional (2) Kepala Pusdiklat BAZNAS (3) Perwakilan Trainer Pusdiklat BAZNAS (4) Fasilitator Pusdiklat BAZNAS (5) Perwakilan Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS	Bagaimana masalah pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? a. Apa saja faktor penghambat internal pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? b. Apa saja faktor penghambat eksternal pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS?
6	(1) Pimpinan BAZNAS Bidang Koordinasi Nasional (2) Kepala Pusdiklat BAZNAS (3) Perwakilan Trainer Pusdiklat BAZNAS (4) Fasilitator Pusdiklat BAZNAS (5) Perwakilan Peserta Pelatihan Pusdiklat BAZNAS	Bagaimana solusi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? a. Bagaimana solusi dari faktor penghambat internal pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS? b. Bagaimana solusi dari faktor penghambat eksternal pelatihan pengelolaan zakat dalam

		meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS?
--	--	---

b. Pedoman Wawancara untuk SAI

Tabel 3.3. Pedoman Wawancara untuk SAI

No	Sumber/Informan	Pertanyaan
1	(1) Kepala Sekolah SAI (2) Manajer Project SAI (3) Perwakilan Trainer SAI (4) Fasilitator SAI (5) Perwakilan peserta pelatihan SAI	Bagaimana perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? a. Apa tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? b. Strategi yang dilakukan dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? c. Siapa saja yang dilibatkan dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? d. Apa hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? e. Bagaimana pengembangan modul pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI?
2	(1) Kepala Sekolah SAI (2) Manajer Project SAI (3) Perwakilan Trainer SAI (4) Fasilitator SAI (5) Perwakilan peserta pelatihan SAI	Bagaimana pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? a. Bagaimana penentuan sumber daya pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? b. Bagaimana perancangan tim program pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? c. Bagaimana penugasan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? d. Bagaimana mitigasi resiko pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? e. Bagaimana kegiatan sosialisasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI?
3	(1) Kepala Sekolah SAI (2) Manajer Project SAI (3) Perwakilan Trainer SAI (4) Fasilitator SAI (5) Perwakilan peserta pelatihan SAI	Bagaimana pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? a. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI?

		b. Bagaimana trainer dan fasilitator pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? c. Bagaimana materi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? d. Bagaimana simulasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? e. Bagaimana memotivasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? f. Bagaimana cara menggerakkan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? g. Apa penghargaan dan sanksi tim pelaksana pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? h. Bagaimana evaluasi learning pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI?
4	(1) Kepala Sekolah SAI (2) Manajer Project SAI (3) Perwakilan Trainer SAI (4) Fasilitator SAI (5) Perwakilan peserta pelatihan SAI	Bagaimana evaluasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? a. Bagaimana reaksi (evaluasi program) dalam pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? b. Bagaimana pembelajaran (evaluasi program) dalam pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? c. Bagaimana perilaku (evaluasi program) dalam pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? d. Bagaimana hasil (evaluasi program) dalam pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI?
5	(1) Kepala Sekolah SAI (2) Manajer Project SAI (3) Perwakilan Trainer SAI (4) Fasilitator SAI (5) Perwakilan peserta pelatihan SAI	Bagaimana masalah pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? a. Apa saja faktor penghambat internal pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? b. Apa saja faktor penghambat eksternal pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI?
6	(1) Kepala Sekolah SAI (2) Manajer Project SAI (3) Perwakilan Trainer SAI (4) Fasilitator SAI (5) Perwakilan peserta pelatihan SAI	Bagaimana solusi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? a. Bagaimana solusi dari faktor penghambat internal pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI? Bagaimana solusi dari faktor penghambat eksternal pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI?

3. Pedoman Observasi Penelitian Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil (Studi Kasus Pusdiklat BAZNAS dan SAI).

a. Pedoman Observasi untuk Pusdiklat BAZNAS

Tabel 3.4. Pedoman Observasi Pusdiklat BAZNAS

Obyek Yang Diobservasi	Cara Pengamatan	Cakupan Data/Informasi
1. Struktur Organisasi Pusdiklat BAZNAS 2. Struktur Program Pengembangan Modul 3. Visi dan Misi Pusdiklat BAZNAS 4. Sejarah Berdirinya Pusdiklat BAZNAS	Pengamatan Langsung	Dokumen Struktur Organisasi Pusdiklat BAZNAS
		Dokumen Struktur Program Pengembangan Modul
		Dokumen Visi dan Misi Pusdiklat BAZNAS
		Dokumen Sejarah Berdirinya Pusdiklat BAZNAS
1. Daftar Pembagian Tugas 2. Data Trainer 3. Data Fasilitator 4. Data Peserta 5. Data Sarana dan Prasarana	Pengamatan Langsung	Dokumen Daftar Pembagian Tugas
		Dokumen Data Trainer
		Dokumen Data Fasilitator
		Dokumen Data Peserta
		Dokumen Data Sarana dan Prasarana
1. Buku Pedoman tentang Panduan Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat 2. Rencana Program Pengembangan Lembaga 3. Pedoman Pengadaan Sarana dan Prasarana 4. Buku Standar Pelayanan Minimal 5. Notulen Rapat tentang Pelatihan Pengelolaan Zakat	Pengamatan Langsung	Buku Pedoman tentang Panduan Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat
		Rencana Program Pengembangan Lembaga
		Dokumen Pedoman Pengadaan Sarana dan Prasarana
		Buku Standar Pelayanan Minimal
		Notulen Rapat tentang Pelatihan Pengelolaan Zakat
Dokumen Pelaksanaan program	Pengamatan Langsung	Kegiatan Implementasi Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil Pada Pusdiklat BAZNAS
		Evaluasi Implementasi Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil Pada Pusdiklat BAZNAS

b. Pedoman Observasi untuk SAI

Tabel 3.5. Pedoman Observasi SAI

Obyek Yang Diobservasi	Cara Pengamatan	Cakupan Data/Informasi
1. Struktur Organisasi SAI		Dokumen Struktur Organisasi SAI

2. Struktur Program Pengembangan Modul 3. Visi dan Misi SAI 4. Sejarah Berdirinya SAI	Pengamatan Langsung	Dokumen Struktur Program Pengembangan Modul
		Dokumen Visi dan Misi SAI
		Dokumen Sejarah Berdirinya SAI
1. Daftar Pembagian Tugas 2. Data Trainer 3. Data Fasilitator 4. Data Peserta 5. Data Sarana dan Prasarana	Pengamatan Langsung	Dokumen Daftar Pembagian Tugas
		Dokumen Data Trainer
		Dokumen Data Fasilitator
		Dokumen Data Peserta
		Dokumen Data Sarana dan Prasarana
1. Buku Pedoman tentang Panduan Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat 2. Rencana Program Pengembangan Lembaga 3. Pedoman Pengadaan Sarana dan Prasarana 4. Buku Standar Pelayanan Minimal 5. Notulen Rapat tentang Pelatihan Pengelolaan Zakat	Pengamatan Langsung	Buku Pedoman tentang Panduan Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat
		Rencana Program Pengembangan Lembaga
		Dokumen Pedoman Pengadaan Sarana dan Prasarana
		Buku Standar Pelayanan Minimal
		Notulen Rapat tentang Pelatihan Pengelolaan Zakat
Dokumen Pelaksanaan program	Pengamatan Langsung	Kegiatan Implementasi Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil Pada SAI
		Evaluasi Implementasi Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil Pada SAI

4. Pedoman Studi Dokumentasi Penelitian Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil (Studi Kasus Pusdiklat BAZNAS dan SAI).

a. Pedoman Studi Dokumen untuk Pusdiklat BAZNAS

Tabel 3.6. Pedoman Studi Dokumen Pusdiklat BAZNAS

No	Dokumen (Nama dan Jenis Dokumen)	Cakupan Data/Informasi
1	Struktur Organisasi Pusdiklat BAZNAS	Mutu Manajemen
2	Struktur Program Pengembangan Modul	Mutu Manajemen
3	Visi dan Misi Pusdiklat BAZNAS	Mutu Pelatihan
4	Sejarah Berdirinya Pusdiklat BAZNAS	Mutu Pelatihan
5	Daftar Pembagian Tugas	Mutu Manajemen
6	Data Trainer	Mutu Manajemen
7	Data Fasilitator	Mutu Manajemen
8	Data Peserta	Mutu Manajemen
9	Data Sarana dan Prasarana	Mutu Manajemen

10	Buku Pedoman tentang Panduan Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat	Mutu Pelatihan
11	Rencana Program Pengembangan Lembaga	Mutu Manajemen
12	Pedoman Pengadaan Sarana dan Prasarana	Mutu Pelatihan
13	Buku Standar Pelayanan Minimal	Mutu Proses
14	Notulen Rapat tentang Pelatihan Pengelolaan Zakat	Mutu Proses

b. Pedoman Studi Dokumen untuk SAI

Tabel 3.7. Pedoman Studi Dokumen SAI

No	Dokumen (Nama dan Jenis Dokumen)	Cakupan Data/Informasi
1	Struktur Organisasi SAI	Mutu Manajemen
2	Struktur Program Pengembangan Modul	Mutu Manajemen
3	Visi dan Misi SAI	Mutu Pelatihan
4	Sejarah Berdirinya SAI	Mutu Pelatihan
5	Daftar Pembagian Tugas	Mutu Manajemen
6	Data Trainer	Mutu Manajemen
7	Data Fasilitator	Mutu Manajemen
8	Data Peserta	Mutu Manajemen
9	Data Sarana dan Prasarana	Mutu Manajemen
10	Buku Pedoman tentang Panduan Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat	Mutu Pelatihan
11	Rencana Program Pengembangan Lembaga	Mutu Manajemen
12	Pedoman Pengadaan Sarana dan Prasarana	Mutu Pelatihan
13	Buku Standar Pelayanan Minimal	Mutu Proses
14	Notulen Rapat tentang Pelatihan Pengelolaan Zakat	Mutu Proses

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengelolaan Data

Pengolahan data kualitatif merupakan proses yang sistematis untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian kualitatif. Data kualitatif biasanya berupa teks, narasi, atau gambar yang berasal dari wawancara, observasi, atau dokumen. Tujuan utama dari pengolahan data kualitatif adalah untuk menemukan pola, tema, dan makna yang tersembunyi di dalam data. Proses pengolahan data kualitatif dapat dibagi menjadi beberapa tahapan:

a. Transkripsi

Mengubah data rekaman (audio atau video) menjadi teks.

b. Reduksi Data

Proses menyederhanakan, mengkodekan, dan mengategorikan data mentah menjadi unit-unit yang lebih kecil dan bermakna.

c. Penyajian Data

Menyajikan data dalam bentuk yang lebih terstruktur dan mudah dipahami, seperti matriks, diagram, atau narasi.

d. Verifikasi

Membandingkan temuan dengan data asli untuk memastikan keabsahan dan keandalan temuan.

e. Penarikan Kesimpulan

Menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang telah diperoleh.

2. Analisis Data

Model analisis secara garis besar terdiri dari tiga tahap utama:

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data reduction merupakan tahap awal dalam analisis data kualitatif yang melibatkan proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pemisahan, dan transformasi data mentah menjadi bentuk yang lebih terkelola. Tujuan utama dari reduksi data adalah menyederhanakan data yang kompleks menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami. Memfokuskan pada informasi yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Mengidentifikasi pola dan tema awal dalam data. Dengan melakukan

reduksi data, peneliti dapat mengurangi jumlah data yang perlu dianalisis. Meningkatkan fokus pada informasi yang penting. Mempersiapkan data untuk tahap analisis selanjutnya.

Proses reduksi data melibatkan beberapa langkah: (1) Membuat catatan lapangan. Mencatat secara detail hasil observasi, wawancara, atau dokumen. (2) Membuat transkrip. Mengubah data audio atau video menjadi teks tertulis. (3) Membuat kode. Mengidentifikasi kata kunci atau frase penting dalam data dan memberikan kode. (4) Membuat memo. Mencatat refleksi dan pemikiran tentang data. (5) Membuat matriks data. Mengorganisasi data dalam bentuk tabel untuk melihat pola dan hubungan.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Data display (Penyajian Data) dalam penelitian kualitatif merupakan proses mengubah data yang dikumpulkan menjadi representasi visual untuk membuatnya lebih mudah dipahami dan mengidentifikasi pola, hubungan, dan perbedaan dalam data. Tujuan utama dari penyajian data adalah untuk: (1) Meningkatkan pemahaman. Representasi visual dapat membantu peneliti dan audiens untuk lebih memahami nuansa dan kompleksitas data kualitatif. (2) Mengidentifikasi pola. Dengan melihat data dalam bentuk visual, peneliti dapat lebih mudah melihat pola, tren, dan hubungan yang mungkin tidak terlihat dalam data teks. (3) Memfasilitasi komunikasi. Representasi visual dapat digunakan untuk mengkomunikasikan temuan penelitian kepada audiens secara lebih efektif.

Ada berbagai jenis penyajian data yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif, seperti: (1) Matriks. Matriks adalah tabel yang digunakan untuk mengatur dan membandingkan data dari berbagai sumber. (2) Diagram. Diagram adalah representasi visual dari hubungan antara konsep atau kategori. (3) Jaringan konsep. Jaringan konsep adalah jenis diagram yang menunjukkan hubungan hierarkis antara konsep. (4)

Timeline. Merupakan representasi visual dari peristiwa atau kejadian dalam urutan waktu. (5) Gambar. Foto, gambar dan video juga dapat digunakan sebagai bentuk penyajian data dalam penelitian kualitatif.

c. Pengambilan Kesimpulan dan *Data Verification* (Verifikasi Data)

Pengambilan Kesimpulan dan *Data Verification* merupakan dua tahap akhir yang sangat penting dalam proses analisis data kualitatif. Setelah melakukan reduksi data dan penyajian data, peneliti akan sampai pada tahap di mana mereka harus menarik kesimpulan dari data yang telah dianalisis dan memastikan bahwa kesimpulan tersebut valid dan dapat diandalkan. Pengambilan kesimpulan merupakan proses menginterpretasi data yang telah disajikan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hal ini dapat dilakukan dengan: (1) Menghubungkan tema. Mencari hubungan antara tema-tema yang muncul dalam data. (2) Membuat generalisasi. Membuat pernyataan umum berdasarkan temuan spesifik. (3) Membandingkan dengan literatur. Membandingkan temuan dengan penelitian sebelumnya. (4) Menjawab pertanyaan penelitian. Menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan di awal penelitian.

Data verification merupakan proses memastikan bahwa temuan penelitian valid dan dapat diandalkan. Hal ini dapat dilakukan dengan: (1) Triangulasi. Membandingkan data dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dokumen) untuk memastikan konsistensi. (2) Memberi kesempatan kepada peserta untuk memberikan umpan balik. Meminta peserta untuk memberikan komentar atau masukan terhadap temuan penelitian. (3) Mencari kasus negatif. Mencari data yang tidak sesuai dengan pola umum untuk menguji kekuatan temuan. (4) Memberikan ketelitian terhadap proses analisis. Memastikan bahwa proses analisis telah dilakukan secara sistematis dan akurat. Tujuan dari *data verification* adalah memastikan bahwa temuan penelitian dapat dipercaya. Memastikan

bahwa interpretasi peneliti tidak terlalu subjektif. Memastikan bahwa temuan dapat diterapkan pada konteks lain.

H. Validasi Data

Empat kriteria utama untuk menguji validitas atau keabsahan data dalam penelitian kualitatif, yaitu: (1) Kredibilitas. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana temuan penelitian dapat dipercaya dan mencerminkan realitas yang sebenarnya. (2) Transferabilitas. Kriteria ini mengacu pada sejauh mana temuan penelitian dapat diterapkan atau digeneralisasikan ke konteks yang berbeda. (3) *Depenability*. Kriteria ini berkaitan dengan reliabilitas atau konsistensi temuan penelitian. (4) *Confirmability*. Kriteria ini mengacu pada sejauh mana temuan penelitian dapat dikonfirmasi atau diverifikasi oleh orang lain.

Kredibilitas penting karena menjamin bahwa temuan penelitian benar-benar mencerminkan realitas yang terjadi di lapangan. Transferabilitas juga penting karena memungkinkan peneliti untuk menggeneralisasikan temuan penelitian ke konteks yang lebih luas. *Depenability* menjamin bahwa temuan penelitian bersifat konsisten dan dapat diandalkan. Sedangkan *confirmability* memungkinkan peneliti lain untuk memeriksa dan memverifikasi temuan penelitian. Cara meningkatkan keempat kriteria tersebut dengan: Kriteria pertama adalah kredibilitas, dengan cara melakukan triangulasi data, memberikan kesempatan kepada peserta untuk memberikan umpan balik, dan menggunakan metode pengumpulan data yang beragam. Kriteria kedua adalah transferabilitas, dengan cara menjelaskan secara detail konteks penelitian dan memberikan informasi yang cukup mengenai karakteristik partisipan. Kriteria ketiga adalah *dependability*, dengan cara mencatat secara detail semua prosedur penelitian, menggunakan catatan lapangan yang lengkap, dan melibatkan beberapa peneliti dalam proses analisis data. Kriteria keempat adalah *confirmability*, dengan cara menyimpan semua data mentah, membuat catatan analisis yang jelas, dan memungkinkan peneliti lain untuk memeriksa proses analisis.

Penelitian ini hanya menggunakan uji kredibilitas dalam validasi data. Hal tersebut karena keterbatasan waktu peneliti. Beberapa teknik untuk meningkatkan kredibilitas penelitian kualitatif, antara lain:

1. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan (*prolonged observation*) merupakan teknik yang digunakan untuk meningkatkan kredibilitas dalam penelitian kualitatif. Dengan memperpanjang waktu pengamatan, peneliti dapat memperoleh data yang lebih kaya dan mendalam, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap temuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, kredibilitas merupakan aspek penting yang harus diperhatikan. Kredibilitas mengacu pada sejauh mana temuan penelitian dapat dipercaya dan mencerminkan realitas yang sebenarnya. Perpanjangan pengamatan dapat membantu meningkatkan kredibilitas penelitian. Hal ini dapat memungkinkan peneliti untuk lebih detail dan mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Memberikan kesempatan kepada peneliti untuk membangun hubungan *rapport* dengan partisipan penelitian. Memungkinkan peneliti untuk merubah yang terjadi dari waktu ke waktu. Dengan memperpanjang waktu pengamatan, peneliti dapat memperoleh data yang lebih kaya dan mendalam, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap temuan penelitian.

2. Peningkatan Ketekunan

Peningkatan ketekunan dalam uji kredibilitas merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk meningkatkan kepercayaan terhadap temuan penelitian kualitatif. Dengan meningkatkan ketekunan, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat, rinci, dan mendalam, sehingga meningkatkan kredibilitas penelitian. Peningkatan ketekunan berarti peneliti melakukan pengamatan secara lebih cermat, sistematis, dan berkelanjutan. Peneliti harus memperhatikan setiap detail kecil yang relevan dengan objek penelitian, mencatat semua informasi secara lengkap dan akurat, serta melakukan pengecekan ulang terhadap data yang telah diperoleh. Dengan

melakukan pengamatan yang cermat, peneliti dapat meminimalkan kesalahan dalam mencatat data. Ketekunan membantu peneliti untuk lebih objektif dalam mengamati dan mencatat data, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya bias peneliti. Dengan mengamati secara mendalam, peneliti dapat menangkap nuansa dan kompleksitas fenomena yang sedang diteliti. Data yang akurat dan rinci akan meningkatkan kepercayaan terhadap temuan penelitian.

Cara meningkatkan ketekunan dalam penelitian kualitatif: (1) Membuat catatan lapangan yang detail. Catatan lapangan harus berisi deskripsi yang jelas tentang apa yang diamati, kapan, di mana, dan dengan siapa. (2) Melakukan pengamatan berulang. Dengan melakukan pengamatan berulang, peneliti dapat mengkonfirmasi temuan awal dan mengidentifikasi pola yang muncul. (3) Membandingkan data dari berbagai sumber. Membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber (misalnya, wawancara, observasi, dokumen) dapat membantu meningkatkan akurasi dan kredibilitas data. (4) Menghindari generalisasi yang terlalu cepat. Peneliti harus berhati-hati dalam menarik kesimpulan dan menghindari generalisasi yang tidak didukung oleh data.

3. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik yang sangat penting dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan kredibilitas atau keabsahan temuan penelitian. Konsep ini mengacu pada penggunaan berbagai sumber data, metode, atau peneliti untuk mengkonfirmasi temuan yang sama. Dengan kata lain, triangulasi adalah upaya untuk melihat suatu fenomena dari berbagai sudut pandang untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan akurat. Dengan membandingkan data dari berbagai sumber, peneliti dapat lebih yakin bahwa temuan yang diperoleh bukan hanya kebetulan atau hasil dari bias tertentu. Penggunaan berbagai metode dan sumber data dapat membantu mengurangi bias peneliti atau bias dari sumber data tunggal.

Dengan menggabungkan data dari berbagai sumber, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih nuansa dan kompleks tentang fenomena yang diteliti.

Jenis-jenis triangulasi sebagaimana berikut: (1) Triangulasi Sumber. Membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, dan dokumen. (2) Triangulasi Metode. Menggunakan berbagai metode pengumpulan data untuk mengkonfirmasi temuan. (3) Triangulasi Peneliti. Melibatkan beberapa peneliti untuk menganalisis data dan membandingkan interpretasi mereka. (4) Triangulasi Teori. Membandingkan temuan penelitian dengan teori-teori yang ada.

4. Diskusi Dengan Teman Sejawat

Diskusi dengan teman sejawat dalam uji kredibilitas merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan kepercayaan terhadap temuan penelitian. Dengan melibatkan rekan sejawat yang memiliki keahlian dan pengalaman yang relevan, peneliti dapat memperoleh perspektif yang berbeda dan masukan yang berharga untuk menyempurnakan analisis data dan interpretasi temuan. Dengan berbagi temuan dengan orang lain peneliti dapat mengidentifikasi bias pribadi yang mungkin tidak disadari sebelumnya. Rekan sejawat dapat memberikan sudut pandang yang berbeda dan membantu peneliti melihat data dari sudut yang berbeda. Melalui diskusi, peneliti dapat mengidentifikasi kelemahan dalam analisis dan menemukan cara untuk memperbaikinya. Ketika temuan penelitian telah dibahas dan disetujui oleh rekan sejawat, maka kredibilitas temuan tersebut akan meningkat.

Bagaimana Melakukan Diskusi dengan Teman Sejawat: (1) Memilih rekan sejawat yang tepat. Memilih rekan sejawat yang memiliki keahlian dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian. (2) Menyiapkan bahan diskusi. Sebelum melakukan diskusi, siapkan bahan-bahan yang akan dibahas, seperti transkrip wawancara, catatan lapangan, dan analisis awal. (3)

Membuat suasana yang terbuka. Menciptakan suasana yang nyaman dan terbuka sehingga semua peserta merasa bebas untuk menyampaikan pendapat. (4) Fokus pada analisis data. Diskusi sebaiknya berfokus pada analisis data, interpretasi temuan, dan kesimpulan yang diambil. (5) Mencatat hasil diskusi. Mencatat semua poin penting yang muncul dalam diskusi untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun laporan penelitian.

5. Analisis Kasus Negatif

Analisis kasus negatif merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan kredibilitas temuan penelitian. Teknik ini melibatkan pencarian data atau informasi yang bertentangan atau tidak sesuai dengan pola umum yang ditemukan dalam penelitian. Dengan kata lain, peneliti secara aktif mencari “kecuali” atau “penyimpangan” dari temuan yang sudah ada. Dengan mencari kasus yang tidak sesuai dengan pola umum, peneliti dapat menguji seberapa kuat dan generalisasi temuan yang telah diperoleh. Kasus negatif dapat membantu peneliti mengidentifikasi kondisi-kondisi di mana temuan penelitian tidak berlaku. Dengan memahami mengapa kasus-kasus tertentu tidak sesuai dengan pola umum, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Cara melakukan analisis kasus negatif: (1) Identifikasi pola umum. Peneliti harus mengidentifikasi pola-pola umum yang muncul dari data yang telah dikumpulkan. (2) Mencari data yang tidak sesuai. Setelah pola umum teridentifikasi, peneliti secara aktif mencari data atau informasi yang tidak sesuai dengan pola tersebut. (3) Menganalisis kasus negatif. Peneliti menganalisis mengapa kasus-kasus negatif tersebut terjadi. Apakah ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi? Apakah ada penjelasan alternatif?. (4) Revisi temuan (jika perlu). Jika analisis kasus negatif menunjukkan bahwa temuan awal perlu direvisi, maka peneliti harus melakukan penyesuaian terhadap interpretasi data.

6. *Member Check*

Member check merupakan teknik yang digunakan untuk meningkatkan kredibilitas dalam penelitian kualitatif. Peneliti menyajikan temuan penelitian kepada peserta penelitian dan meminta umpan balik mereka untuk memverifikasi keakuratan dan kesesuaian interpretasi peneliti. Dengan kata lain, *member check* merupakan proses validasi temuan penelitian dengan peserta penelitian itu sendiri. *Member check* memungkinkan peserta penelitian untuk mengkonfirmasi atau memperbaiki interpretasi peneliti tentang pengalaman mereka. Hal ini dapat membantu untuk memastikan bahwa temuan penelitian secara akurat mencerminkan perspektif peserta penelitian. *Member check* dapat membantu peneliti untuk mengidentifikasi dan mengatasi bias mereka sendiri. Dengan cara menyajikan temuan penelitian kepada peserta penelitian, peneliti dapat memperoleh umpan balik tentang apakah temuan tersebut sesuai dengan pengalaman peserta penelitian. *Member check* dapat membantu peneliti untuk lebih memahami pengalaman peserta penelitian. Melalui diskusi dengan peserta penelitian tentang temuan penelitian, peneliti dapat memperoleh wawasan baru dan perspektif yang berbeda.

Tata cara melakukan *member check*: (1) Menyiapkan bahan presentasi. Menyiapkan ringkasan temuan penelitian dengan cara yang mudah dipahami oleh peserta penelitian. Hal ini bisa berupa laporan tertulis, presentasi lisan, atau format lainnya. (2) Mempresentasikan temuan penelitian kepada peserta penelitian. Menjelaskan temuan penelitian kepada peserta penelitian dan mintalah umpan balik mereka. Memberikan kesempatan kepada peserta penelitian untuk mengajukan pertanyaan dan mendiskusikan temuan penelitian. (3) Menganalisis umpan balik. Analisis umpan balik yang diterima dari peserta penelitian. Pertimbangkan apakah umpan balik tersebut mempengaruhi interpretasi terhadap temuan penelitian. Jika perlu, lakukan revisi terhadap temuan penelitian.

BAB IV

GAMBARAN UMUM, DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dalam bab ini membahas: Gambaran Umum, Deskripsi Hasil Penelitian, dan Pembahasan Hasil Penelitian.

A. Gambaran Umum

1. Pusdiklat BAZNAS

Pusdiklat BAZNAS merupakan bagian dari BAZNAS RI (Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia) yang fokus pada bidang pendidikan dan pelatihan. Pusdiklat BAZNAS berlokasi di Gedung BAZNAS Institute Jl. Matraman Raya, No 139, RT/RW: 005/004, Kelurahan Kebun Manggis, Kecamatan Matraman, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta, Kode Pos 13150. Pusdiklat BAZNAS dalam setiap minggu senantiasa mengadakan pendidikan dan pelatihan baik yang berkaitan dengan ke-amil-an atau yang mendukung ke-amil-an. Visi Pusdiklat BAZNAS adalah menjadi Lembaga Utama Menyejahterakan Umat (Pusdiklat BAZNAS, 2024). Pusdiklat BAZNAS memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di lingkungan BAZNAS, baik di tingkat pusat maupun daerah, LAZ (Lembaga Amil Zakat) baik yang skala nasional, provinsi maupun kabupaten/kota.

Pusdiklat BAZNAS dibentuk pada tahun 2017 melalui Keputusan Ketua BAZNAS tentang Pembentukan Pusdiklat BAZNAS (Pusdiklat BAZNAS, 2023b). Saat itu Ketua BAZNAS nya adalah Prof. Dr. Bambang Sudibyo MBA. CA. Pusdiklat BAZNAS dipimpin oleh kepala yang dibantu oleh para manajer dan staf pelaksana (CL.W.KPB.6-8-2024). Latar belakang pembentukan Pusdiklat BAZNAS berdasarkan pada analisis kebutuhan *sorfskill* terhadap pengelolaan zakat. Saat ini BAZNAS Provinsi berjumlah 34, BAZNAS Kabupaten/Kota berjumlah 463, LAZ skala nasional berjumlah

37, LAZ skala provinsi berjumlah 33, dan LAZ skala kabupaten/kota berjumlah 70. Seluruh Lembaga-lembaga tersebut membutuhkan peningkatan kapasitas amil-amilnya, hal ini lah yang menjadi alasan Pusdiklat BAZNAS dibentuk. Sampai saat ini Pusdiklat BAZNAS memiliki 26 lembaga yang menjadi mitra pelatihan.

Tujuan pertama Pusdiklat BAZNAS adalah untu meningkatkan kompetensi. Melalui berbagai program pelatihan, Pusdiklat BAZNAS bertujuan untuk meningkatkan kompetensi para pengelola zakat, baik dalam hal fiqih zakat, manajemen organisasi, maupun teknologi informasi. Tujuan kedua adalah untuk membangun karakter. Pusdiklat BAZNAS juga fokus pada pembentukan karakter para peserta pelatihan agar memiliki integritas, profesionalisme, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan amanah pengelolaan zakat. Tujuan ketiga adalah untuk menyinergikan program. Pusdiklat BAZNAS berperan dalam menyinergikan program-program pelatihan dengan kebutuhan BAZNAS dan perkembangan zaman.

Kegiatan Pusdiklat BAZNAS adalah membuat pelatihan. Melaksanakan berbagai jenis pelatihan, mulai dari pelatihan dasar hingga pelatihan lanjutan, baik secara tatap muka maupun *online*. Kegiatan yang kedua adalah menyelenggarakan *workshop*. Mengadakan *workshop* dengan tema-tema spesifik untuk mendalami isu-isu terkini dalam pengelolaan zakat. Kegiatan yang ketiga adalah melakukan studi banding. Memfasilitasi studi banding ke lembaga-lembaga pengelola zakat yang sukses. Kegiatan yang keempat adalah melakukan pengembangan kurikulum. Mengembangkan kurikulum pelatihan yang relevan dan sesuai dengan standar nasional maupun internasional.

Program pendidikan dan pelatihan Pusdiklat BAZNAS diselenggarakan dengan cara *off line* dan *on line*. Sampai saat ini program Pusdiklat BAZNAS yang terkait dengan Pelatihan Tematik *off line* berjumlah 18 program, Pelatihan *Development Program off line* berjumlah 3 program, *Soft Skill*

Training off line berjumlah 15 program, Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi *off line* berjumlah 10 program, Pelatihan Tematik *on line* berjumlah 12 program, Pelatihan Berbasis Kompetensi *on line* berjumlah 6 program, dan *Special Training* (Pusdiklat BAZNAS, 2023b).

Program unggulan pendidikan dan pelatihan Pusdiklat BAZNAS adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi, *BAZAS Executive Development Program* (BEDP), Pendidikan Prajabatan Pimpinan BAZNAS Daerah, *Amil Development Program* (ADP), Fiqih Zakat, Pelatihan Pengelolaan Pengumpulan Retail, Pelatihan Pengelolaan Digital, Pelatihan Pengelolaan Pengumpulan Zakat Badan, Pelatihan *Service Excellent*, Pelatihan Merancang Program Pendayagunaan Zakat, Pelatihan Monitoring dan Evaluasi Program Penyaluran Zakat, Pelatihan Pengelolaan Keuangan Zakat, Pelatihan Pengendalian dan Manajemen Resiko, Pelatihan Pengelolaan Operasional Lembaga Zakat, Pelatihan Arsip, Pelatihan Auditor, Pelatihan Penyusunan Dokumen Hukum, dan Pelatihan *Sorf Skills* (Pusdiklat BAZNAS, 2023b). Sampai saat ini pelatihan-pelatihan Pusdiklat BAZNAS sudah diikuti oleh lebih dari 10.000 orang (CL.W.KPB.6-8-2024).

Pelatihan skema sertifikasi yang diselenggarakan oleh Pusdiklat BAZNAS adalah Skema Pimpinan BAZNAS Daerah, Skema Supervisor Pendistribusian dan Pendayagunaan, Skema Kepala Pelaksana BAZNAS Daerah, Skema Supervisor Pengumpulan, Skema Manajer Pendistribusian dan Pendayagunaan, Skema Kualifikasi 3 Bidang Pengelolaan Zakat, Skema Manajer Pengumpulan, dan *Training of Trainers* (Pusdiklat BAZNAS, 2023b).

2. SAI

Sekolah Amil Indonesia (SAI) adalah lembaga pendidikan zakat yang merupakan bagian dari Forum Organisasi Zakat (FOZ) dan bersifat independen. SAI hadir untuk memberikan fasilitas yang dibutuhkan Lembaga Amil Zakat (LAZ) maupun *Non-Governmental Organization* (NGO) untuk

meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia pada lembaga tersebut. SAI berlokasi di Jl. Lenteng Agung Raya No. 60, RT/RW: 007/005, Kelurahan Lenteng Agung, Kecamatan Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta Kode Pos 12630 (SAI, 2024).

SAI senantiasa mengadakan pendidikan dan pelatihan baik yang berkaitan dengan ke-amil-an atau yang mendukung ke-amil-an. Visi SAI adalah menjadi pusat pembelajaran amil zakat terbaik di Indonesia. SAI memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di lingkungan FOZ, baik LAZ skala nasional, provinsi maupun kabupaten/kota (SAI, 2024).

SAI dibentuk oleh konsorsium OPZ (Organisasi Pengelola Zakat) yang tergabung dalam FOZ. Latar belakang pembentukan SAI adalah berdasarkan pada analisis kebutuhan *sorfskill* terhadap pengelolaan zakat. Saat ini FOZ memiliki anggota 42 OPZ skala nasional, 31 OPZ skala provinsi, 119 OPZ skala kabupaten/kota (FOZ, 2022). Seluruh Lembaga-lembaga tersebut membutuhkan peningkatan kapasitas amil-amilnya, hal ini lah yang menjadi alasan SAI dibentuk. Sampai saat ini SAI memiliki 16 lembaga yang menjadi mitra pelatihan (SAI, n.d.).

Tujuan pertama SAI untuk meningkatkan kompetensi. Melalui berbagai program pelatihan, SAI bertujuan untuk meningkatkan kompetensi para pengelola zakat, baik dalam hal fiqih zakat, manajemen organisasi, maupun teknologi informasi. Tujuan kedua SAI untuk membangun karakter. SAI juga fokus pada pembentukan karakter para peserta pelatihan agar memiliki integritas, profesionalisme, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan amanah pengelolaan zakat. Tujuan ketiga SAI untuk menyinergikan program. SAI berperan dalam menyinergikan program-program pelatihan dengan kebutuhan OPZ dan perkembangan zaman.

SAI melakukan meningkatkan kapasitas *eksisting* amil dan penggiat kemanusiaan di Indonesia melalui sertifikasi maupun non-sertifikasi,

meningkatkan kapasitas lembaga, baik BAZNAS dan LAZ di Indonesia, menyediakan kader amil berkualitas untuk *sustainability* amil, *knowledge management* Gerakan Zakat Indonesia (SAI, n.d.). Kegiatan SAI adalah membuat pelatihan. Melaksanakan berbagai jenis pelatihan, mulai dari pelatihan dasar hingga pelatihan lanjutan, baik secara tatap muka maupun *online*. Kegiatan kedua SAI menyelenggarakan *workshop*. Mengadakan *workshop* dengan tema-tema spesifik untuk mendalami isu-isu terkini dalam pengelolaan zakat. Kegiatan ketiga SAI melakukan studi banding. Memfasilitasi studi banding ke lembaga-lembaga pengelola zakat yang sukses. Kegiatan keempat SAI melakukan pengembangan kurikulum. Mengembangkan kurikulum pelatihan yang relevan dan sesuai dengan standar nasional.

Produk SAI yaitu Pelatihan Sertifikasi, *Public Training Tematik*, *Inhouse Training*, Pendampingan Lembaga, *Platform Online*, *Talent Hunting*. Saat ini SAI sudah 258 kali membuat *event training*, sudah memiliki 6.818 alumni, sudah ada 368 instansi peserta, sudah melakukan 29 kali Pelatihan Sertifikasi, sudah melakukan 25 kali *Inhouse* dan Pendampingan serta sudah melatih 1.298 amil yang sudah tersertifikasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) (SAI, n.d.).

SAI memiliki tiga skema Pelatihan Sertifikasi. Pertama Pelatihan Sertifikasi Kualifikasi 3 Bidang Pengelolaan Zakat. Kedua Pelatihan Sertifikasi Kualifikasi Manajer LAZ. Ketiga Pelatihan Sertifikasi Kualifikasi Direktur LAZ (SAI, n.d.).

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dalam sub bab ini membahas deskripsi hasil penelitian: Pusdiklat BAZNAS dan SAI.

1. Pusdiklat BAZNAS

Penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS membahas deskripsi hasil penelitian: Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada Pusdiklat BAZNAS, Pengorganisasian Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada Pusdiklat BAZNAS, Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada Pusdiklat BAZNAS, Evalausi Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada Pusdiklat BAZNAS, Masalah Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada Pusdiklat BAZNAS, dan Solusi dari Masalah Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada Pusdiklat BAZNAS.

a. Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada Pusdiklat BAZNAS

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS membahas deskripsi hasil penelitian: Tujuan Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Strategi Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Siapa Saja yang Dilibatkan dalam Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Hasil Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, dan Pengembangan Modul Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS.

1) Tujuan Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Tujuan dari perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada pusdiklat BAZNAS dilatar belakangi oleh visi BAZNAS, yaitu Menjadi Lembaga Utama Menyejahterakan Umat. Visi ini diterjemahkan dalam misi BAZNAS nomor 4, yaitu Memperkuat Kompetensi, Profesionalisme, Integritas,

dan Kesejahteraan Amil Zakat Nasional Secara Berkelanjutan (CL.W.PB.19-7-2024). Antara visi dan misi nomor 4 BAZNAS memiliki integrasi yang sangat kuat. Kecocokan visi dan misi adalah hal penting. Ketika visi dan misi selaras, organisasi memiliki arah yang jelas dan terfokus. Semua upaya dapat dikerahkan menuju tujuan yang sama. Kecocokan visi dan misi dapat meningkatkan motivasi anggota organisasi. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan berkontribusi terhadap tujuan yang lebih besar. Kecocokan membantu menghindari konflik internal dan memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efisien. Ketika visi dan misi selaras dan dijalankan dengan konsisten, organisasi dapat membangun kepercayaan publik.

Visi dan misi BAZNAS yang menjadi ruh dari tujuan dari perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada pusdiklat BAZNAS. Sehingga visi, misi dan tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada pusdiklat BAZNAS juga selaras.

Tujuan dari perencanaan pelatihan pengelolaan zakat pada pusdiklat BAZNAS yang pertama untuk pengembangan kompetensi. Amil yang kompeten dapat mengelola zakat dengan lebih baik, mulai dari pengumpulan, pencatatan, pendistribusian, hingga pelaporan. Amil yang kompeten dapat memastikan bahwa pengelolaan zakat berjalan transparan dan akuntabel, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat. Amil yang kompeten dapat bekerja lebih efisien, sehingga dana zakat dapat disalurkan kepada mustahik dengan lebih cepat dan tepat. Amil yang kompeten dapat mengembangkan inovasi dalam pengelolaan zakat, seperti memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi. Tujuan Pusdiklat BAZNAS yang kedua yaitu SDM amil zakat di seluruh Indonesia kompetensinya terstandar. Standarisasi kompetensi memastikan bahwa semua amil memiliki kemampuan yang sama dalam mengelola zakat, sehingga kualitas

pengelolaan zakat menjadi lebih terjamin. Standarisasi membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan zakat. Standarisasi dapat meningkatkan efisiensi kerja amil, karena semua amil memiliki pemahaman yang sama tentang prosedur kerja. Standarisasi mendorong amil untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan profesionalismenya. (CL.W.KPB.6-8-2024).

Amil yang kompeten akan mempengaruhi manajemen pengelolaan zakat. Amil yang kompeten memiliki pengetahuan yang mendalam tentang syariat zakat, manajemen, dan keuangan. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam pengelolaan zakat, mulai dari penentuan program, alokasi dana, hingga evaluasi kinerja. Amil yang kompeten dapat menyusun perencanaan yang lebih matang dan realistis untuk mencapai tujuan pengelolaan zakat. Mereka mampu mengidentifikasi potensi risiko dan peluang, serta menyusun strategi yang tepat untuk menghadapinya. Amil yang kompeten dapat mengimplementasikan program-program zakat dengan lebih efektif. Mereka mampu mengkoordinasikan berbagai sumber daya, memantau pelaksanaan program, dan melakukan evaluasi secara berkala. Amil yang kompeten dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, sehingga pengelolaan zakat menjadi lebih efisien. Mereka mampu mengidentifikasi area-area yang perlu perbaikan dan menerapkan solusi yang inovatif (CL.W.PB.19-7-2024).

Amil yang kompeten juga mempengaruhi tata kelola pengelolaan zakat. Amil yang kompeten akan menjalankan tugasnya dengan transparan dan akuntabel. Mereka akan memastikan bahwa semua proses pengelolaan zakat dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Amil yang kompeten memahami peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan pengelolaan zakat. Mereka akan memastikan bahwa semua kegiatan pengelolaan zakat sesuai dengan peraturan yang

berlaku. Amil yang kompeten akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga zakat. Masyarakat akan merasa lebih yakin bahwa zakat yang mereka keluarkan dikelola dengan baik dan tepat sasaran. Amil yang kompeten akan berkontribusi dalam membangun tata kelola yang baik di lembaga zakat. Mereka akan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*, seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan keadilan (CL.W.PB.19-7-2024).

2) Strategi Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

BAZNAS memiliki BAZNAS *Institute* yang berperan sebagai pusat pembelajaran dan pengembangan keunggulan bagi ekosistem pengelolaan zakat di Indonesia. BAZNAS *Institute* di dalamnya ada Pusdiklat BAZNAS, LSP BAZNAS, Lembaga *Assessment Center*, Lembaga Penelitian dan Kajian, dan *Language Center* (CL.W.PB.19-7-2024).

Strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS yang pertama adalah koordinasi dengan lembaga-lembaga yang ada di ekosistem BAZNAS *Institute*, khususnya dari tim perencanaan BAZNAS *Institute*, Pusdiklat BAZNAS dan Tim Penelitian dan Kajian (CL.W.PB.19-7-2024). Untuk melakukan koordinasi yang efektif, ketiga tim mengadakan pertemuan rutin antara perwakilan dari ketiga tim untuk membahas perkembangan program, kendala yang dihadapi, dan solusi yang dapat dilakukan. Membentuk tim kerja lintas fungsi untuk menangani proyek-proyek khusus yang memerlukan koordinasi yang lebih intensif. Menggunakan teknologi informasi untuk memudahkan komunikasi dan berbagi informasi antar tim. Membangun hubungan yang baik antar anggota tim untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS juga membuat format kinerja dan KPI yang mencerminkan

tujuan strategis lembaga, yaitu meningkatkan kualitas pengelolaan zakat di Indonesia. Format kinerja Pusdiklat BAZNAS minimal memuat tujuan strategis, tujuan jangka pendek, menengah dan panjang, target, strategi, KPI, penilaian (CL.W.PB.19-7-2024). Format kinerja yang jelas dan KPI yang relevan, Pusdiklat BAZNAS dapat mengukur kinerja secara objektif, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan memastikan bahwa program-program pelatihan yang diselenggarakan memberikan manfaat yang maksimal bagi para peserta.

Pusdiklat BAZNAS juga melakukan *training needs analysis*, yaitu proses sistematis untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, analisis ini bertujuan untuk menentukan pelatihan apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pusdiklat BAZNAS melakukan asesmen ke seluruh unit kerja untuk mengetahui kebutuhan mereka. Misalnya di unit pengumpulan, tugasnya apa saja, apa saja yang sudah dilakukan, membutuhkan kompetensi apa saja, sudah memiliki kemampuan apa. Staf yang ada di unit pengumpulan harus memiliki kemampuan *public speaking* dan fikih zakat. Kemudian ditarik kesimpulan bahwa amil bagian layanan (unit pengumpulan) harus punya *skill public speaking*, fikih, teliti dan *attitude*. Hal tersebut oleh Pusdiklat BAZNAS dijadikan sebagai unit kompetensi satu, unit kompetensi dua, unit kompetensi tiga, dan seterusnya yang menjadi kebutuhan amil bagian layanan (unit pengumpulan) serta dieskalasi menjadi kebutuhan amil bagian layanan (unit pengumpulan) seluruh Indonesia (CL.W.MKPB.6-8-2024).

Pemetaan *training needs analysis* Pusdiklat BAZNAS dibantu bagian SDM BAZNAS. *Mapping* kebutuhan training di level staf, manajer, kepala divisi, direksi dan pimpinan dilakukan oleh SDM

BAZNAS berdasarkan catatan para asesor. Hal inilah yang menjadi dasar dalam menyusun konsep pelatihan dan dalam penyusunan kurikulum yang dibutuhkan oleh amil (CL.W.KPB.6-8-2024).

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS juga menyusun GBPP (garis besar proses pembelajaran) yang memiliki karakteristik khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik lembaga yang bergerak di bidang pengelolaan zakat. GBPP memuat *time line* pelatihan, metode pelatihan (*online*, *offline*, gabungan), satu arah atau dua arah, pelatihan tematik atau pelatihan berbasis sertifikasi kompetensi. GBPP ini berfungsi sebagai pedoman bagi Pusdiklat BAZNAS dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pelatihan yang berkualitas bagi para pengelola zakat di seluruh Indonesia. GBPP memiliki fungsi menjamin pelatihan yang terstruktur, relevan, dan efektif. Memastikan semua peserta mendapatkan materi yang sama. Memudahkan dalam mengukur keberhasilan pelatihan. Menjadi bukti bahwa pelatihan telah dilaksanakan sesuai rencana. Pusdiklat BAZNAS dalam penyusunan GBPP melibatkan bagian SDM BAZNAS (CL.W.MKPB.6-8-2024; CL.W.KPB.6-8-2024).

GBPP oleh Pusdiklat BAZNAS di-*breakdown* menjadi kerangka acuan kerja (KAK). KAK Pusdiklat BAZNAS adalah dokumen perencanaan yang secara rinci menjelaskan tentang tujuan, lingkup, metode, dan hasil yang diharapkan dari suatu kegiatan atau program pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat BAZNAS. KAK Pusdiklat BAZNAS memuat materi pelatihannya apa saja, berapa lama waktunya, berapa jumlah pesertanya, biayanya berapa, siapa saja pematerinya, silabus dan modul pelatihan. KAK berfungsi sebagai pedoman bagi penyelenggara pelatihan dalam memastikan bahwa kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Memudahkan koordinasi antar pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan. Menjadi dasar untuk

mengevaluasi keberhasilan pelatihan. Menjamin transparansi dan akuntabilitas dalam penggunaan anggaran (CL.W.MKPB.6-8-2024; CL.W.KPB.6-8-2024).

Strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat lainnya yang dilakukan oleh Pusdiklat BAZNAS adalah kontekstualitas dan kontinuitas, merupakan dua aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan, perancangan dan pelaksanaan pelatihan di Pusdiklat BAZNAS. Kedua aspek ini saling berkaitan dan berperan krusial dalam memastikan efektivitas dan keberlanjutan program pelatihan. Pusdiklat BAZNAS menggunakan *training need analysis* dan *performance need analysis* (CL.W.MKPB.6-8-2024).

Kontekstualitas mengacu pada sejauh mana pelatihan disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, dan tantangan yang dihadapi oleh para pengelola zakat di lapangan. Pelatihan yang kontekstual akan lebih relevan dan bermanfaat bagi peserta. Pelatihan harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan spesifik masing-masing daerah, baik dari segi sosial, ekonomi, maupun budaya. Materi pelatihan harus selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan regulasi dan kebijakan terkait zakat. Pelatihan harus memanfaatkan teknologi informasi yang relevan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan zakat. Pelatihan harus mengikuti perkembangan terbaru dalam praktik terbaik pengelolaan zakat, baik di dalam maupun luar negeri.

Kontinuitas mengacu pada upaya untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan memiliki dampak jangka panjang dan berkelanjutan. Pelatihan tidak hanya berhenti pada transfer pengetahuan, tetapi juga harus diikuti dengan upaya untuk memastikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Melakukan tindak lanjut setelah pelatihan untuk memastikan peserta menerapkan ilmu yang telah diperoleh.

Membentuk komunitas belajar bagi para alumni pelatihan untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan. Secara berkala melakukan evaluasi dan pengembangan kurikulum pelatihan untuk memastikan relevansi dengan kebutuhan yang terus berkembang. Membangun kerjasama dengan berbagai pihak terkait, seperti lembaga zakat lainnya, perguruan tinggi, dan pemerintah, untuk mendukung upaya peningkatan kapasitas pengelola zakat.

Pusdiklat BAZNAS pernah melakukan *training need analysis* pada unit pengumpulan digital. Pada saat membangun pelatihan pengumpulan digital, banyak sekali yang merasa belum butuh karena BAZNAS daerah saat itu belum punya divisi digital. Saat ini BAZNAS daerah sudah banyak yang memiliki divisi digital sehingga *performance need* sangat membutuhkan pelatihan pengumpulan digital. Supaya pelatihan-pelatihan berjalan sebagaimana mestinya, Pusdiklat BAZNAS membuat SOP (standar operasional prosedur). Hal inilah yang dilakukan oleh Pusdiklat BAZNAS dengan menggunakan *training need analysis* dan *performance need analysis* untuk menghasilkan desain pelatihan yang inovatif berbasis kontekstualitas dan kontinuitas. Pusdiklat BAZNAS juga paling sering melakukan inovasi atau pengayaan materi pada pelatihan tematik dan PBK (pelatihan berbasis kompetensi) skema 3 (CL.W.MKPB.6-8-2024).

3) Siapa Saja yang Dilibatkan dalam Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Pusdiklat BAZNAS dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat melibatkan lembaga-lembaga yang ada di ekosistem BAZNAS *Institute*, khususnya dari tim perencanaan BAZNAS *Institute*, Tim Penelitian dan Kajian (CL.W.PB.19-7-2024) dan SDM BAZNAS ((CL.W.MKPB.6-8-2024; CL.W.KPB.6-8-2024).

4) Hasil Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS yang pertama adalah GBPP (garis besar proses pembelajaran) yang memiliki karakteristik khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik lembaga yang bergerak di bidang pengelolaan zakat. GBPP memuat *time line* pelatihan, metode pelatihan (*online*, *offline*, gabungan), satu arah atau dua arah, pelatihan tematik atau pelatihan berbasis sertifikasi kompetensi (CL.W.KPB.6-8-2024).

Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS yang kedua adalah dokumen perumusan dan pengembangan modul merupakan hasil pengembangan materi pelatihan yang lebih detail. Modul pelatihan berisi: (1) Materi pembelajaran. Materi yang disusun secara sistematis dan terstruktur. (2) Aktivitas pembelajaran. Tugas, diskusi, atau simulasi yang dapat dilakukan peserta. (3) Evaluasi pembelajaran. Soal-soal atau tugas yang digunakan untuk mengukur pemahaman peserta.

Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS yang ketiga adalah format kinerja. Format kinerja Pusdiklat BAZNAS minimal memuat tujuan strategis, tujuan jangka pendek, menengah dan panjang, taget, strategi, KPI, penilaian (CL.W.PB.19-7-2024).

Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS yang keempat yaitu SOP (standar operasional prosedur). SOP pelatihan Pusdiklat BAZNAS merupakan pedoman terperinci yang mengatur seluruh tahapan penyelenggaraan pelatihan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Tujuannya adalah untuk memastikan konsistensi, efisiensi, dan kualitas pelaksanaan pelatihan. SOP dapat menjamin kualitas dan konsistensi penyelenggaraan pelatihan. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Meningkatkan transparansi

dan akuntabilitas dalam pelaksanaan pelatihan. Membantu dalam terus meningkatkan kualitas pelatihan (CL.W.KPB.6-8-2024).

Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS yang kelima adalah kerangka acuan kerja (KAK). KAK Pusdiklat BAZNAS adalah dokumen perencanaan yang secara rinci menjelaskan tentang tujuan, lingkup, metode, dan hasil yang diharapkan dari suatu kegiatan atau program pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat BAZNAS. KAK Pusdiklat BAZNAS memuat materi pelatihannya apa saja, berapa lama waktunya, berapa jumlah pesertanya, biayanya berapa, siapa saja pematerinya, silabus dan modul pelatihan (CL.W.MKPB.6-8-2024; CL.W.KPB.6-8-2024). Hasil-hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS menjadi salah satu dalam penyusunan Rencana Program Pengembangan Pusdiklat BAZNAS (CL.W.KPB.6-8-2024).

5) Pengembangan Modul Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Salah satu hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS adalah GBPP (CL.W.KPB.6-8-2024). Dokumen lainnya yang merupakan hasil dari perencanaan adalah dokumen perumusan dan pengembangan modul. Dokumen GBPP bersama dengan dokumen perumusan dan pengembangan modul menjadi dasar utama pengembangan modul pelatihan Pusdiklat BAZNAS.

Pusdiklat secara periodik melakukan pengembangan modul pelatihan, baik pelatihan PBK maupun pelatihan tematik. Pengembangan modul merupakan tahapan krusial dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS. Modul yang komprehensif dan terstruktur akan menjadi panduan utama bagi fasilitator dan peserta dalam mencapai tujuan pelatihan, yaitu meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat.

b. Pengorganisasian Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada Pusdiklat BAZNAS

Pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS membahas deskripsi hasil penelitian: Penentuan Sumber Daya Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Perancangan Tim Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Penugasan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Mitigasi Risiko Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, dan Sosialisasi Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

1) Penentuan Sumber Daya Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Penentuan narasumber pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS berasal dari praktisi baik pelatihan tematik maupun pelatihan berbasis kompetensi (PBK). Praktisi yang dipilih dalam pelatihan Pusdiklat BAZNAS adalah mereka yang memiliki keahlian dalam bidang pengumpulan, pendistribusian atau operasional. Selain dari praktisi narasumber juga diambil dari akademisi ataupun mantan Pimpinan BAZNAS. Penentuan narasumber pelatihan, Pusdiklat BAZNAS juga mempertimbangkan: Pertama, pelatihannya apa dan bagaimana?. Kedua, jika narasumber yang ada di BAZNAS tidak mencukupi, kurang orangnya atau tidak ada yang ahli pada bidang tersebut, Pusdiklat BAZNAS akan mencari narasumber dari luar dengan melakukan MoU (*memorandum of understanding*) atau kerjasama. Misalnya terkait dengan pelatihan pengelolaan arsip, audit, monitoring dan evaluasi. Pusdiklat BAZNAS pernah melakukan kerjasama dalam hal narasumber untuk pelatihan dengan NICE Indonesia terkait dengan pelatihan monitoring dan evaluasi (CL.W.MDAPB.6-8-2024; CL.W.KPB.6-8-2024).

Penentuan fasilitator pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS berasal dari tim Pusdiklat BAZNAS dan tim LSP BAZNAS (CL.W.MDAPB.6-8-2024; CL.W.PB.6-8-2024).

Pusdiklat BAZNAS juga mempunyai data sarana dan prasarana. Pengadaan sarana dan prasarana berdasarkan pada Pedoman Pengadaan Sarana dan Prasarana BAZNAS. Pengadaan sarana dan prasarana Pusdiklat BAZNAS belum memiliki peraturan sendiri masih menginduk pada Pedoman Pengadaan Sarana dan Prasarana BAZNAS (CL.W.KPB.6-8-2024); (CL.O.6-3-2024).

Pelatihan-pelatihan di Pusdiklat BAZNAS memiliki manajemen risiko (CL.W.KPB.6-8-2024). Mitigasi risiko dalam pelatihan di Pusdiklat BAZNAS sangat penting untuk memastikan keberhasilan program, menjaga reputasi lembaga, dan memaksimalkan manfaat yang diperoleh peserta. Mengingat BAZNAS memiliki peran krusial dalam pengelolaan zakat, setiap pelatihan yang diselenggarakan harus berjalan dengan lancar dan efektif.

Khusus untuk PBK narasumber-narasumber yang dipilih adalah mereka yang sudah memiliki sertifikasi trainer. Minimal level 3 sertifikat trainer yang dikeluarkan oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Hal ini terkait dengan proses pelatihan dan mitigasi resiko. Para narasumber yang memiliki sertifikasi trainer minimal menguasai metodologi, sehingga apa yang unit kompetensi yang disampaikan dalam pelatihan selaras dengan ujian kompetensi oleh LSP BAZNAS. Pendekatan lainnya yang digunakan oleh Pusdiklat BAZNAS dalam memilih narasumber adalah memilih asesor-asesor dari LSP BAZNAS. Tujuannya tentu unit kompetensi yang disampaikan dalam pelatihan selaras dengan ujian kompetensi (CL.W.KPB.6-8-2024).

2) Perancangan Tim Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Mendesain tim pelatihan yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam meningkatkan kapasitas pengelola zakat. Tim yang solid dan kompeten akan mampu menyampaikan materi dengan jelas, menarik minat peserta, dan mencapai tujuan pelatihan. Perancangan tim pelatihan pengelolaan zakat, Pusdiklat BAZNAS melibatkan beberapa lembaga, praktisi dan akademisi. Tim yang dilibatkan dalam pelatihan pengelolaan zakat adalah 8 orang yang merupakan tim Pusdiklat BAZNAS, para asesor LSP BAZNAS, Arsip Nasional Indonesia, NICE Indonesia, mantan Pimpinan BAZNAS, praktisi dan akademisi (CL.W.KPB.6-8-2024).

3) Penugasan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Penugasan narasumber dan fasilitator merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam penyelenggaraan pelatihan pengelolaan zakat. Mereka memiliki peran yang sangat penting dalam menyampaikan materi, memfasilitasi diskusi, dan memotivasi peserta. Hal-hal yang dilakukan oleh Pusdiklat BAZNAS dalam penugasan narasumber dan fasilitator: Pasangkan narasumber dengan materi yang sesuai dengan keahliannya. Berikan pelatihan kepada narasumber dan fasilitator mengenai teknik penyampaian materi dan fasilitasi. Lakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengetahui sejauh mana narasumber dan fasilitator telah mencapai target yang ditetapkan. Berikan umpan balik yang konstruktif kepada narasumber dan fasilitator untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penugasan narasumber dan fasilitator pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS mendapatkan SK dan surat tugas dari Kepala Pusdiklat BAZNAS. Penerbitan SK Kepala Pusdiklat BAZNAS lebih menekankan pada penetapan sebagai narasumber pada PBK. Sedangkan surat tugas lebih kepada kapan dan dimana yang

bersangkutan ditugaskan. Pusdiklat BAZNAS juga memiliki Daftar Pembagian Tugas. Hal ini berdasarkan pada notulen-notulen rapat Pusdiklat BAZNAS (CL.W.KPB.6-8-2024); (CL.D.6-3-2024).

4) Mitigasi Risiko Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Pelatihan-pelatihan di Pusdiklat BAZNAS memiliki manajemen risiko (CL.W.KPB.6-8-2024). Mitigasi risiko dalam pelatihan di Pusdiklat BAZNAS sangat penting untuk memastikan keberhasilan program, menjaga reputasi lembaga, dan memaksimalkan manfaat yang diperoleh peserta. Mengingat BAZNAS memiliki peran krusial dalam pengelolaan zakat, setiap pelatihan yang diselenggarakan harus berjalan dengan lancar dan efektif. Untuk meminimalisir risiko-risiko tersebut, Pusdiklat BAZNAS menerapkan beberapa strategi mitigasi berikut: Melakukan analisis yang mendalam terhadap kebutuhan peserta sebelum merancang materi pelatihan. Memilih fasilitator yang memiliki kompetensi, pengalaman, dan gaya mengajar yang sesuai dengan materi pelatihan. Memastikan materi pelatihan disusun secara sistematis, jelas, dan menarik. Menyiapkan fasilitas pelatihan yang memadai dan lakukan pengecekan teknis sebelum pelatihan dimulai. Menyusun anggaran yang realistis dan alokasikan dana cadangan untuk menghadapi kemungkinan terjadinya risiko.

Misalnya, untuk PBK narasumber-narasumber yang dipilih adalah mereka yang sudah memiliki sertifikasi trainer. Minimal level 3 sertifikat trainer yang dikeluarkan oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Hal ini terkait dengan proses pelatihan dan mitigasi resiko. Para narasumber yang memiliki sertifikasi trainer minimal menguasai metodologi, sehingga apa yang unit kompetensi yang disampaikan dalam pelatihan selaras dengan ujian kompetensi oleh LSP BAZNAS. Pendekatan lainnya yang digunakan oleh Pusdiklat BAZNAS dalam memilih narasumber adalah memilih asesor-asesor

dari LSP BAZNAS. Tujuannya tentu unit kompetensi yang disampaikan dalam pelatihan selaras dengan ujian kompetensi (CL.W.KPB.6-8-2024).

5) Sosialisasi Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Sosialisasi yang diselenggarakan oleh Pusdiklat BAZNAS merupakan upaya untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi para pimpinan BAZNAS daerah dan Pimpinan LAZ, dosen dan tenaga-tenaga profesional dalam mengelola zakat. Kegiatan ini bertujuan untuk: Memperdalam pemahaman tentang regulasi dan tata kelola zakat yang berlaku. Meningkatkan pengetahuan mengenai praktik terbaik dalam pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Membangun jejaring antar pengelola zakat di berbagai daerah. Menyamakan persepsi terkait arah pengembangan pengelolaan zakat di Indonesia (CL.W.PB.19-7-2024).

Sosialisasi Pusdiklat BAZNAS jika diikuti peserta akan memperoleh berbagai manfaat, antara lain: Peserta akan mendapatkan wawasan yang lebih luas tentang pengelolaan zakat. Peserta dapat menjalin hubungan dengan pengelola zakat lainnya dan berbagi pengalaman. Peserta akan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengelolaan zakat di lembaga masing-masing. Peserta akan mendapatkan informasi terkini mengenai perkembangan pengelolaan zakat di Indonesia.

Sosialisasi yang masif Pusdiklat BAZNAS menggunakan sosial media dan *WhatsApp Group* (WAG). Media sosial dan WAG menjadi alat yang sangat efektif untuk menjangkau audiens yang lebih luas dalam sosialisasi pelatihan Pusdiklat BAZNAS (CL.W.KPB.6-8-2024).

Sosialisasi ini menurut Manajer Diklat dan Administrasi Pusdiklat BAZNAS hasilnya sering melampaui target. Misalnya

webinar kelas hukum, Pusdiklat BAZNAS pernah mencapai peserta antara 260 lebih. Pusdiklat BAZNAS juga pernah membuat pelatihan *online* terkait membuat konten atau media komunikasi untuk pengumpulan pesertanya pernah sampai 100 orang dalam satu angkatan. Pelatihan *offline* yang diselenggarakan oleh Pusdiklat BAZNAS tentang pelatihan keuangan juga pernah sampai 40 orang, penuh kuota dalam satu kelas. Terkait PBK, Pusdiklat BAZNAS perenah mengadakan yang biasanya kapasitas penuh adalah 30 orang, pernah sampai 40 orang yang mendaftar (CL.W.MDAPB.6-8-2024).

c. Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada Pusdiklat BAZNAS

Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS membahas deskripsi hasil penelitian: Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Narasumber dan Fasilitator Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Materi Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Simulasi Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Cara Memotivasi Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Cara Menggerakkan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Penghargaan dan Sangsi Tim Pelaksana Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, dan Evaluasi Pembelajaran Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS.

1) Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Pusdiklat BAZNAS secara berkala menyelenggarakan pelatihan pengelolaan zakat. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi para pengelola zakat, baik di tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, maupun LAZ. Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dilakukan berdasarkan Buku Pedoman tentang Penduan Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat

(CL.W.KPB.6-8-2024); (CL.D.6-3-2024). Melalui pelatihan, diharapkan pengelola zakat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang prinsip-prinsip pengelolaan zakat yang syar'i dan profesional. Pelatihan ini dirancang untuk mengembangkan keterampilan teknis dan manajerial para pengelola zakat. Melalui pelatihan, diharapkan tercipta kesamaan persepsi dan pemahaman mengenai regulasi dan prosedur pengelolaan zakat. Pelatihan juga menjadi wadah untuk membangun jejaring antara para pengelola zakat dari berbagai lembaga.

Pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat BAZNAS dikategorikan menjadi dua, yaitu pelatihan tematik dan PBK. Pelatihan PBK yang diselenggarakan oleh Pusdiklat BAZNAS memiliki tingkat kelulusan yang cukup tinggi saat ujian sertifikasi kompetensi pengelolaan zakat oleh LSP BAZNAS, yaitu mencapai 97 persen. Maksimal yang tidak kompeten saat ujian sertifikasi kompetensi adalah 10 persen dan rata-rata dari beberapa angkatan mereka kompeten semua saat ujian sertifikasi kompetensi (CL.W.MDAPB.6-8-2024).

Menurut narasumber dan fasilitator ada salah satu peserta yang sudah memiliki pengalaman 13 tahun dan mengikuti PBK skema manajer. Karena yang bersangkutan merasa sudah berpengalaman, tidak memperhatikan dengan serius apa yang disampaikan narasumber akhirnya saat ujian kompetensi tidak lulus (CL.W.NPB.6-8-2024). Saat ujian ulang juga tidak lulus skema manajer, akan tetapi untuk skema staf lulus. Karena kompetensi manajer harus menguasai desain program (CL.W.KPB.6-8-2024). Misalnya Pusdiklat BAZNAS pernah melaksanakan pelatihan di daerah Bogor menempel dengan program penyaluran yang sudah dibuat oleh BAZNAS. Kegiatan pelatihan kita laksanakan di *indoor*, akan tetapi di sela-sela pelatihan peserta kita ajak praktek langsung, melakukan penyaluran di daerah Bogor. Pada akhir pelatihan, para peserta pelatihan diajak ke kantor pusat BAZNAS untuk

melihat langsung bagaimana kegiatan pengumpulan. Harapannya adalah para peserta memahami dan dapat mengimplementasikan teori-teori dari narasumber untuk dipraktekkan dalam proses penghimpunan dan pendistribusian dana zakat (CL.W.MDAPB.6-8-2024).

Kepala Pusdiklat BAZNAS juga menambahkan bahwa pada saat PBK Pusdiklat BAZNAS juga melengkapi pelatihan dengan simulasi. Misalnya untuk SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) memiliki 11 unit kompetensi yang harus dikuasai. Salah satu kompetensi yang harus dikuasai adalah melayani muzaki dan menghitung zakat. Para peserta diajak untuk praktek langsung dalam mempraktekkan unit kompetensi yang terkait dengan melayani muzaki beserta mengelola complain dari muzaki serta praktek secara langsung bagaimana cara menghitung zakat (CL.W.KPB.6-8-2024).

Pusdiklat BAZNAS membuat pelatihan untuk skema pimpinan, mereka praktek langsung dalam membuat Rentra (Rencana Strategis) dan RKAT (Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan). Tujuannya adalah memberikan pengalaman belajar yang lebih nyata dan interaktif kepada peserta (CL.W.KPB.6-8-2024). Pernah juga ada pelatihan mengenai monitoring dan evaluasi, para peserta praktek di lembaga masing-masing. Narasumber dan fasilitator bersedia memandu hal-hal penting terkait dengan monitoring dan evaluasi. Fasilitas-fasilitas ini diberikan oleh Pusdiklat BAZNAS tujuannya adalah meminimalisir *gap* antara teori dan praktek (CL.W.KPB.6-8-2024).

Seluruh pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS berdasarkan pada Buku Standar Pelayanan Minimal BAZNAS. Pusdiklat BAZNAS belum memiliki buku standar pelayanan minimal jadi masih menginduk pada Buku Standar Pelayanan Minimal BAZNAS (CL.W.KPB.6-8-2024); (CL.D.6-3-2024).

2) Narasumber dan Fasilitator Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Narasumber pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS melibatkan beberapa lembaga, praktisi dan akademisi. Narasumber pelatihan pengelolaan zakat terdiri dari Pusdiklat BAZNAS, para asesor LSP BAZNAS, Arsip Nasional Indonesia, NICE Indonesia, mantan Pimpinan BAZNAS, praktisi dan akademisi (CL.W.KPB.6-8-2024).

Fasilitator pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS terdiri dari tim Pusdiklat BAZNAS dan tim LSP BAZNAS. Pusdiklat BAZNAS mempunyai data *trainer*, fasilitator dan peserta (CL.W.MDAPB.6-8-2024; CL.W.PB.6-8-2024); CL.D.PB.6-8-2024).

3) Materi Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Pusdiklat BAZNAS menawarkan berbagai materi pelatihan pengelolaan zakat yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi para pengelola zakat di seluruh Indonesia. Materi pelatihan ini disusun secara komprehensif, mencakup aspek-aspek penting dalam pengelolaan zakat, mulai dari fiqih zakat hingga pengelolaan keuangan dan pelaporan. Metode dan jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat BAZNAS adalah sebagai berikut:

a) Pelatihan *Offline* (Pusdiklat BAZNAS, 2023a)

Pelatihan tematik lembaga pelatihan pengelolaan zakat seperti: Seri Pengumpulan Ramadhan (Urgensi Pengumpulan dalam Lembaga Zakat; Membangun Jiwa *Fundraising* Zakat; Pengelolaan Pengumpulan Rital; Penyusunan Proposal; Manajemen Konter; *Digital Fundraising*; *Fundraising* UPZ; Pengelolaan Pengumpulan CSR dan Zakat Badan; Teknik Presentasi dan Negosiasi; Promosi Program Pengumpulan; Manajemen Layanan Mustahik; Pengelolaan Laporan Pengumpulan; Pengelolaan Relawan;

Manajemen Pengumpulan dan Penyaluran Zakat Fitrah), Pelatihan Pengelolaan Pengumpulan Rital, Pelatihan Pengelolaan Pengumpulan Digital, Pelatihan Pengelolaan Pengumpulan Zakat Badan, Pelatihan Manajemen Layanan Muzaki, Pelatihan Pengelolaan UPZ untuk Amil UPZ, Pelatihan *Certified Fundraising* Zakat, Pelatihan Perencanaan dan Evaluasi Partisipatif Program Penyaluran Zakat, Pelatihan Monitoring dan Evaluasi Program Zakat dengan Metode *Social Return of Investment* (SROI), Pelatihan Merancang Program Pendayagunaan Zakat dengan *Logical Framework Analysis* (LFA), Pelatihan Membangun Layanan Mustahik, Pelatihan Manajemen Kebencanaan Lembaga Pengelola Zakat, Pelatihan Menyusun Dokumen Hukum pada Lembaga Pengelola Zakat, Pelatihan Menyusun Standar Operasional Prosedur Lembaga Pengelola Zakat, Pelatihan Pengelolaan Keuangan dan Akuntansi Zakat, Pelatihan Pengendalian, Manajemen Risiko dan Audit Internal, Pelatihan Strategi Komunikasi Lembaga Pengelola Zakat, Pelatihan *General Afair* dan *Aset Manajement* Lembaga Pengelola Zakat.

Development Program lembaga pelatihan pengelolaan zakat seperti: BAZNAS *Executif Development Program* (BEDP), Pendidikan Prajabatan Pimpinan BAZNAS Daerah, *Amil Development Program* (ADP).

Soft Skill Training lembaga pelatihan pengelolaan zakat seperti: Pelatihan *Service Excellence*, Pelatihan *Public Speaking*, Pelatihan Riset untuk Advokasi, Pelatihan Program Persiapan Pensiun, Pelatihan Menuju Puncak Manfaat, Pelatihan Menyusun Perencanaan Strategis dengan Menggunakan *Balance Scorecard* dan Analisis SWOT, Pelatihan *Problem Solving and Decision Making*, Pelatihan Leadership, Pelatihan Motivation, Pelatihan *Self-Development*, Pelatihan *Managing Job*, Pelatihan *Coaching &*

Mentoring, Pelatihan Interpersonal Skill, Pelatihan Thinking Ability, Pelatihan Effectiveness.

Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu: Skema Pimpinan BAZNAS Daerah, Skema Kepala Pelaksana, Skema Manajer Pengumpulan, Skema Manajer Pendistribusian, Skema Supervisor Pengumpulan, Skema Supervisor Pendistribusian, Skema Kualifikasi 3 Bidang Pengelolaan Zakat, Pelatihan Instruktur + Sertifikasi, Pelatihan Bidang Sumber Daya Manusia + Sertifikasi, Sertifikasi Amil Seluruh Skema.

b) *Pelatihan Online* (Pusdiklat BAZNAS, 2023a)

Pelatihan Tematik lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu: *Webinar* Seri Pengumpulan Ramadhan, *Webinar Awareness ISO 9001: 2015*, *Webinar Kompetensi Amil* sesuai SKKNI dan KKNI, *Webinar Kode Etik Amil Zakat*, *Webinar Verifikasi Mustahik*, *Webinar Implementasi 5 R dalam Lingkungan Kerja*, *Webinar Keamanan Data dan Informasi*, *Webinar Optimalisasi Media Sosial*, *Webinar Manajemen Risiko – Pencegahan Diri Potensi Penyimpangan*, *Webinar Pengolahan dan Visualisasi Data Pengelolaan Zakat*, *Webinar Mental Health Awareness*, *Webinar Pengelolaan Arsip di Lingkungan OPZ*.

Pelatihan Berbasis Kompetensi lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu: Skema Kepala Pelaksana, Skema Manajer Pengumpulan, Skema Manajer Pendistribusian, Skema Supervisor Pengumpulan, Skema Supervisor Pendistribusian, Skema Kualifikasi 3 Bidang Pengelolaan Zakat.

c) *Special Training*

Pusdiklat BAZNAS juga menyelenggarakan *in house training* dengan materi sesuai kebutuhan lembaga.

4) Simulasi Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Pusdiklat BAZNAS juga melengkapi pelatihannya dengan simulasi (CL.W.MDAPB.6-8-2024). Pelatihan Pusdiklat BAZNAS yang berbasis simulasi merupakan langkah maju dalam meningkatkan kualitas pengelolaan zakat di Indonesia. Dengan menggunakan simulasi, peserta pelatihan dapat mengalami secara langsung berbagai situasi dan tantangan yang mungkin dihadapi dalam pengelolaan zakat sehari-hari.

Pelatihan berbasis simulasi menjadikan peserta dapat belajar dari kesalahan tanpa harus mengalami konsekuensi yang nyata. Simulasi mendorong peserta untuk berpikir kritis dan mencari solusi atas berbagai permasalahan yang muncul. Simulasi seringkali melibatkan kerja sama dalam tim, sehingga peserta dapat melatih kemampuan kolaborasi mereka. Dengan berlatih dalam lingkungan yang aman, peserta dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menghadapi situasi yang sebenarnya.

5) Cara Memotivasi Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Kepala Pusdiklat BAZNAS juga memberikan motivasi kepada tim pelaksana pelatihan pengelolaan zakat. Pertama, meskipun teman-teman yang ada di Pusdiklat BAZNAS tidak langsung berhubungan dengan muzaki dan mustahik, akan tetapi berhubungan dengan kompetensi amil, maka sebenarnya teman-teman Pusdiklat BAZNAS juga punya tujuan yang sama dalam pengelolaan zakat. Kedua, yang dikelola teman-temen Pusdiklat BAZNAS adalah kompetensi amil,

temen-temen Pusdiklat memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan amil yang langsung praktek di lapangan. Hal tersebut dikarenakan, Pusdiklat BAZNAS menginginkan teman-teman amil bekerja sesuai dengan aturan, sesuai dengan syariah, maka Pusdiklat BAZNAS sendiri harus sesuai dengan aturan dan syariah. Ketiga, Kepala Pusdiklat BAZNAS memotivasi timnya dengan, “kita yang ada di sini adalah pembelajar”. Teman-temen Pusdiklat BAZNAS harus terus belajar, harus terus mengembangkan kompetensinya. Bagaimana bisa meningkatkan kompetensi orang lain kalau teman-teman Pusdiklat BAZNAS tidak memiliki kompetensi yang lebih banyak. Keempat, menciptakan suasana kekeluargaan. Sesama tim, saling diskusi, membuat aturan bersama untuk dipatuhi bersama juga, dan hal-hal baik lainnya (CL.W.KPB.6-8-2024).

Menurut Manajer Kurikulum Pusdiklat BAZNAS, “*bobot dari sorfskill* selalu ditekankan oleh Kepala Pusdiklat BAZNAS”. Seluruh tim Pusdiklat BAZNAS diajak oleh Kepala Pusdiklat BAZNAS menjadi pembelajar sejati. Teman-temen Pusdiklat BAZNAS difasilitasi oleh Kepala Pusdiklat untuk mendalami manajemen operasional kepada Bapak Adityawarman. Saat di Purwakarta teman-temen Pusdiklat BAZNAS juga dikenalkan dengan Bapak Imam Prasodjo untuk mendalami pemberdayaan masyarakat. Begitulah cara Kepala Pusdiklat dalam memotivasi kami (CL.W.MKPB.6-8-2024).

6) Cara Menggerakkan Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Menggerakkan tim Pusdiklat BASNAS adalah dengan suri tauladan (CL.W.KPB.6-8-2024). Suri tauladan memang merupakan salah satu cara paling efektif untuk menggerakkan lembaga. Kepemimpinan melalui teladan jauh lebih kuat daripada sekedar perintah atau instruksi. Suri tauladan diimplementasikan dengan pemimpin yang tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga

menunjukkan contoh nyata dari perilaku yang diinginkan. Hal ini adalah cara yang sangat efektif untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim. Ketika pemimpin menunjukkan tindakan yang sesuai dengan kata-katanya, maka kredibilitasnya akan meningkat. Anggota tim akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan jika melihat pemimpinnya bekerja keras dan memberikan contoh yang baik. Suri tauladan dapat meningkatkan komitmen anggota tim terhadap organisasi dan tujuan bersama. Pemimpin yang menjadi suri tauladan membantu membentuk budaya organisasi yang positif dan produktif.

7) Penghargaan dan Sangsi Tim Pelaksana Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Punishment kepada tim tidak terlalu ditekankan, mengingat jumlah tim hanya 8 orang. Hal tersebut justru akan menciptakan iklim kerja yang kurang bagus. Sedangkan *reward* biasanya kita nikmati bersama. Misalnya saat ada kegiatan Pusdiklat BAZNAS di Solo, kepala dan manajer izin kepada Pimpinan BAZNAS untuk menyusul ke Solo dengan tujuan bentuk dukungan kepada tim Pusdiklat BAZNAS dan rekreasi bersama (CL.W.KPB.6-8-2024).

Menurut Manajer Kurikulum Pusdiklat BAZNAS *punishment* yang diberikan Kepala Pusdiklat bersifat kekeluargaan. Misalnya, ketika teman-teman Pusdiklat BAZNAS dievaluasi oleh Kepala Pusdiklat BAZNAS, setelah itu Kepala Pusdiklat masak untuk kita semua dan kita makan bersama-sama. Hal tersebut seperti tidak mendapatkan hukuman, tetapi tetap hasil evaluasi dari Kepala Pusdiklat BAZNAS menjadi *self control* bagi seluruh tim Pusdiklat BAZNAS (CL.W.MKPB.6-8-2024).

8) Evaluasi Pembelajaran Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Evaluasi pembelajaran pelatihan pengelolaan zakat dilakukan oleh Pusdiklat BAZNAS. Metode pengumpulan data untuk evaluasi pembelajaran dilakukan dengan: (1) Angket. Disebar kepada peserta sebelum, selama, dan setelah pelatihan. (2) Wawancara. Dengan instruktur, peserta, dan pihak terkait lainnya. (3) Dokumentasi. Mengumpulkan data dari berbagai dokumen, seperti modul pelatihan, catatan peserta, dan hasil ujian.

d. Evalausi Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada Pusdiklat BAZNAS

Evaluasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS membahas deskripsi hasil penelitian: Evaluasi Reaksi Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Evaluasi Pembelajaran Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, Evaluasi Perilaku Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS, dan Evaluasi Hasil Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS.

1) Evaluasi Reaksi Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Reaksi pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS dievaluasi dengan menggunakan beberapa metode, seperti kuesioner, wawancara, atau observasi. Kuesioner dapat digunakan untuk menanyakan kepada peserta pelatihan tentang pengalaman mereka dalam pelatihan, apa yang mereka pelajari, dan apa yang mereka pikir tentang pelatihan tersebut. Wawancara dapat digunakan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut dari peserta pelatihan tentang pengalaman mereka dan untuk menanyakan tentang hal-hal yang tidak dapat dijelaskan dalam kuesioner. Observasi dapat digunakan untuk mengamati peserta pelatihan selama pelatihan dan untuk melihat

bagaimana mereka berinteraksi dengan *trainer* dan peserta pelatihan lainnya.

Evaluasi reaksi dapat membantu untuk menentukan apakah pelatihan tersebut efektif dan apakah perlu dilakukan perubahan. Jika peserta pelatihan merasa terbantu oleh pelatihan dan merasa bahwa mereka telah belajar sesuatu yang baru, maka pelatihan tersebut dapat dianggap efektif. Namun, jika peserta pelatihan merasa bahwa pelatihan tersebut tidak efektif, maka perlu dilakukan perubahan untuk meningkatkan kualitas pelatihan.

Pra-pengkondisian pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS, merupakan tahap yang sangat krusial untuk memastikan keberhasilan program. Tahap ini melibatkan serangkaian kegiatan yang dilakukan sebelum pelatihan dimulai, dengan tujuan utama menyiapkan peserta agar dapat secara optimal menyerap materi dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan (CL.W.PB.19-7-2024). Tujuan pra-pengkondisian pada pelatihan-pelatihan Pusdiklat BAZNAS adalah: Membangkitkan semangat dan antusiasme peserta untuk mengikuti pelatihan. Memastikan semua peserta memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan dan manfaat pelatihan. Mengetahui secara spesifik apa yang diharapkan peserta dari pelatihan, sehingga materi dapat disesuaikan. Membantu peserta siap secara mental untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang mungkin terjadi setelah pelatihan.

Kegiatan pra-pengkondisian pelatihan-pelatihan Pusdiklat BAZNAS dengan melakukan: Analisis kebutuhan, perancangan materi, pembuatan modul pelatihan, pengadaan fasilitas, sosialisasi pelatihan, dan *pre-test* (CL.W.PB.19-7-2024; CL.W.MKPB.6-8-2024). Khusus untuk PBK Pusdiklat BAZNAS sudah mengurangi metode *pre-test*, melainkan menggunakan metode observasi. Hal ini dikarenakan

Pusdiklat BAZNAS ingin melihat hingga perilaku dari para peserta pelatihan (CL.W.MKPB.6-8-2024).

Evaluasi reaksi pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS juga menggunakan *mood meter*. Penggunaan *mood meter* dalam evaluasi pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS merupakan langkah yang sangat baik untuk mendapatkan gambaran yang lebih cepat dan akurat mengenai reaksi peserta terhadap pelatihan. *Mood meter* adalah alat sederhana yang dapat digunakan untuk mengukur suasana hati atau emosi seseorang secara *real-time*. Dalam konteks pelatihan, *mood meter* dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan, semangat, kebingungan, atau bahkan kebosanan peserta selama dan setelah sesi pelatihan (CL.W.MKPB.6-8-2024). Manfaat menggunakan *mood meter* adalah *trainer* dapat langsung mengetahui reaksi peserta terhadap materi yang disampaikan. Jika banyak peserta menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah, maka *trainer* dapat segera melakukan penyesuaian materi atau metode pembelajaran. Peserta akan merasa lebih terlibat dalam proses pembelajaran karena pendapat mereka diperhatikan. Hasil pengukuran *mood meter* dapat digunakan untuk melakukan evaluasi pelatihan secara cepat dan efisien.

Pusdiklat BAZNAS juga meminta respon pada pelatihan-pelatihan yang akan dilakukan Pusdiklat. Hal ini menunjukkan komitmen Pusdiklat untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan peserta. Setiap Selasa pagi Pusdiklat BAZNAS melakukan *sharing session* yang dikemas dalam webinar, pengajian berbagi ilmu atau berbagi pengalaman. Kegiatan ini sudah berjalan selama 3 tahun (CL.W.MKPB.6-8-2024).

2) Evaluasi Pembelajaran Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Evaluasi pembelajaran merupakan langkah penting untuk mengukur keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS. Dengan melakukan evaluasi, kita dapat mengetahui sejauh mana peserta pelatihan mencapai tujuan pembelajaran, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk pelatihan selanjutnya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat, antara lain: Peserta mampu menjelaskan konsep-konsep dasar pengelolaan zakat, perhitungan zakat, dan prosedur penyaluran zakat. Peserta mampu menggunakan berbagai alat dan teknik pengelolaan zakat, seperti sistem informasi manajemen zakat, analisis data, dan penyusunan laporan.

Evaluasi pembelajaran pelatihan pengelolaan zakat Pusdiklat BAZNAS salah satunya menggunakan pendekatan OJT (*on-the-job training*). OJT adalah metode pelatihan yang sangat relevan untuk mengukur efektivitas pelatihan pengelolaan zakat (CL.W.PB.19-7-2024). OJT memungkinkan peserta untuk langsung menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam lingkungan kerja yang nyata. Dengan demikian, kita dapat melihat secara langsung sejauh mana peserta mampu mengatasi tantangan dan masalah yang sebenarnya terjadi di lapangan. Pentingnya OJT dalam evaluasi pembelajaran: OJT memungkinkan kita untuk melihat apakah peserta benar-benar dapat menerapkan teori yang telah dipelajari dalam praktik. Melalui OJT, kita dapat mengidentifikasi *gap* antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta dengan tuntutan pekerjaan yang sebenarnya. OJT memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengembangkan keterampilan *soft skills* seperti *problem-solving*, komunikasi, dan kerjasama. Dengan melihat hasil kerja yang

nyata, peserta akan merasa lebih termotivasi untuk terus belajar dan berkembang.

3) Evaluasi Perilaku Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Evaluasi perilaku dalam konteks pelatihan pengelolaan zakat di bertujuan untuk mengukur sejauh mana peserta mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan kata lain, evaluasi ini ingin melihat apakah pelatihan berhasil mengubah perilaku peserta menjadi lebih baik dalam mengelola zakat.

Dimensi evaluasi perilaku: Peserta mampu menerapkan konsep-konsep pengelolaan zakat yang telah dipelajari dalam situasi kerja yang nyata. Peserta menunjukkan sikap yang lebih proaktif, bertanggung jawab, dan transparan dalam mengelola zakat. Peserta mampu melakukan tugas-tugas pengelolaan zakat dengan lebih baik, seperti perhitungan zakat, penyaluran zakat, dan pembuatan laporan. Peserta mampu mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan pengelolaan zakat di lembaga masing-masing. Secara singkat peserta pelatihan di Pusdiklat BAZNAS harus ada peningkatan *knowledge*, *skill* dan *attitude* nya (CL.W.PB.19-7-2024). Evaluasi perilaku belum dilakukan secara maksimal oleh Pusdiklat BAZNAS.

4) Evaluasi Hasil Pelatihan Pengelolaan Zakat Pusdiklat BAZNAS

Keberhasilan pelatihan dapat diukur menggunakan beberapa indikator berikut: (1) Peningkatan pengetahuan. Dilakukan melalui *pre-test* dan *post-test*. (2) Peningkatan keterampilan. Diamati melalui simulasi atau studi kasus. (3) Perubahan sikap. Diukur melalui angket kepuasan peserta. (4) Penerapan ilmu. Diamati melalui observasi atau laporan kegiatan peserta setelah pelatihan. (5) Peningkatan kinerja

lembaga. Diukur melalui laporan keuangan dan laporan kegiatan lembaga.

Evaluasi hasil pelatihan pengelolaan zakat sudah dilakukan oleh Pusdiklat BAZNAS akan tetapi masih kurang maksimal. Pusdiklat BAZNAS sudah melakukan peningkatan pengetahuan dan peningkatan keterampilan. Untuk perubahan sikap, penerapan ilmu dan peningkatan lembaga belum menjadi evaluasi hasil Pusdiklat BAZNAS.

Penghitungan ROI (*Return of Investment*) atau SROI (*Social Return of Investment*) belum dilakukan oleh Pusdiklat BAZNAS. Hal tersebut dianggap terlalu dalam masuk ke lembaga mitra. Selain alasan tersebut, Pusdiklat BAZNAS banyak melakukan program kerjasama pembiayaan pelatihan dengan Kementerian Agama, POROZ (Perkumpulan Organisasi Pengelola Zakat) (CL.W.MKPB.6-8-2024), kampus (CL.W.PB.19-7-2024) dan lembaga lainnya.

e. Masalah Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada Pusdiklat BAZNAS

Masalah pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS membahas deskripsi hasil penelitian: Faktor Penghambat Internal dan Faktor Penghambat Eksternal.

a) Faktor Penghambat Internal

Isu peningkatan kompetensi amil zakat melalui pelatihan memang menjadi perhatian serius, terutama dalam konteks pengelolaan zakat yang semakin kompleks. Berdasarkan temuan penelitian, beberapa masalah internal yang seringkali dihadapi dalam manajemen pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS antara lain:

(1) Latar Belakang dari Amil yang Mengikuti Pelatihan

Amil dengan pendidikan formal rendah akan mengalami kesulitan dalam memahami materi yang bersifat teoritis atau yang menggunakan istilah-istilah teknis. Amil dengan pendidikan tinggi akan merasa materi pelatihan terlalu sederhana atau tidak menantang, sehingga mengurangi motivasi belajar. Amil dengan pengalaman kerja lama sudah terbiasa dengan cara kerja yang lama dan sulit menerima perubahan. Amil dengan pengalaman kerja singkat kurang memiliki pengalaman praktis dalam pengelolaan zakat, sehingga kesulitan dalam menerapkan materi pelatihan (CL.W.PB.19-7-2024).

Amil yang lebih tua memiliki kesulitan dalam mengadopsi teknologi baru yang digunakan dalam pelatihan. Amil yang lebih muda kurang memiliki pengalaman dan kedewasaan dalam memahami konteks sosial dan budaya dalam pengelolaan zakat. Amil dari lembaga besar sudah terbiasa dengan sistem yang lebih kompleks dan terstruktur, sehingga merasa kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem yang lebih sederhana. Amil dari lembaga kecil kurang memiliki akses terhadap sumber daya yang memadai, sehingga kesulitan dalam mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan. Beberapa amil kurang memiliki motivasi untuk mengikuti pelatihan karena berbagai alasan, seperti kesibukan pekerjaan, jarak tempuh yang jauh, atau kurangnya insentif.

(2) Biaya Pelatihan

Salah satu kendala utama yang sering dihadapi oleh amil dalam mengikuti pelatihan di Pusdiklat BAZNAS adalah masalah pendanaan. Kendala ini dapat muncul dari berbagai faktor, baik dari sisi lembaga amil zakat maupun dari amil itu sendiri. Banyak

lembaga amil zakat, terutama yang berskala kecil atau menengah, memiliki keterbatasan anggaran untuk membiayai pelatihan para amilnya. Prioritas pengalokasian dana seringkali lebih ditujukan untuk program penyaluran zakat dan operasional lembaga (CL.W.PB.19-7-2024).

Biaya pelatihan, termasuk biaya transportasi, akomodasi, dan bahan ajar, dapat menjadi beban yang cukup besar bagi lembaga amil zakat, terutama jika jumlah amil yang perlu dilatih cukup banyak. Beberapa pelatihan Pusdiklat BAZNAS melakukan *cost sharing* dengan Kementerian Agama, POROZ (Perkumpulan Organisasi Pengelola Zakat) (CL.W.MKPB.6-8-2024), kampus (CL.W.PB.19-7-2024) dan lembaga lainnya.

Kurangnya dukungan finansial dari pemerintah atau donatur untuk program pelatihan amil zakat dapat menghambat upaya peningkatan kapasitas amil. Beberapa lembaga amil zakat mungkin lebih memprioritaskan pendanaan untuk program-program yang bersifat jangka pendek dan menghasilkan dampak yang lebih cepat terlihat, seperti program penyaluran zakat langsung (CL.W.PB.19-7-2024).

b) Faktor Penghambat Eksternal

Manajemen pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS juga menghadapi berbagai tantangan dari lingkungan eksternal. Berikut beberapa masalah eksternal yang sering ditemui:

(1) Kurangnya Literasi Terhadap Pemahaman Zakat

Kurangnya literasi zakat di kalangan masyarakat, termasuk para amil zakat, menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh Pusdiklat BAZNAS dalam meningkatkan kualitas pelatihan

pengelolaan zakat. Kurangnya pemahaman terhadap konsep, hukum, dan tujuan zakat dapat berimplikasi pada beberapa aspek manajemen pelatihan. Jika peserta tidak memiliki pemahaman yang kuat tentang pentingnya zakat, mereka akan kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan dan menerapkan ilmu yang diperoleh. Kurangnya literasi zakat dapat membuat peserta sulit melihat manfaat jangka panjang dari pengelolaan zakat yang baik, sehingga mereka kurang termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan diri (CL.W.PB.19-7-2024).

Peserta yang memiliki pemahaman yang terbatas tentang zakat cenderung mempertahankan cara-cara lama dalam mengelola zakat, sehingga sulit menerima konsep-konsep baru yang lebih efektif. Kurangnya literasi zakat dapat menghambat munculnya inovasi dalam pengelolaan zakat, karena peserta cenderung berpegang pada pemahaman yang sudah ada. Kurangnya pemahaman tentang nilai-nilai zakat dapat menghambat pengembangan *soft skills* yang penting untuk membangun kepercayaan antara amil dan mustahik.

(2) Profesionalisme dalam Pengelolaan Zakat Dianggap Kurang Penting

Anggapan bahwa profesionalisme kurang ditekankan dalam pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS adalah sebuah isu serius yang perlu ditinjau lebih mendalam. Profesionalisme dalam pengelolaan zakat sangat penting untuk memastikan bahwa dana zakat dikelola secara transparan, akuntabel, dan efektif untuk mencapai tujuan-tujuan sosial yang telah ditetapkan. Persepsi masyarakat yang masih menganggap pengelolaan zakat sebagai kegiatan sosial semata, tanpa unsur profesionalisme, dapat mempengaruhi desain kurikulum pelatihan. Keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun SDM, dapat menghambat upaya untuk

meningkatkan kualitas pelatihan dan mengembangkan program-program yang lebih profesional (CL.W.PB.19-7-2024).

(3) Biaya Pelatihan dari Mitra Pusdiklat BAZNAS

Anggapan bahwa anggaran pelatihan amil bukanlah prioritas adalah masalah yang sering dihadapi oleh lembaga amil zakat. Padahal, pelatihan yang berkualitas sangat penting untuk meningkatkan kapasitas amil dalam mengelola zakat secara profesional dan akuntabel. Banyak lembaga amil zakat lebih memprioritaskan penyaluran zakat kepada mustahik daripada pengembangan kapasitas amil. Ada beberapa alasan mendasar mengapa banyak lembaga amil zakat lebih fokus pada penyaluran zakat: Masyarakat seringkali lebih melihat hasil langsung dari penyaluran zakat, seperti jumlah mustahik yang terbantu atau proyek kemanusiaan yang terlaksana. Hal ini menciptakan tekanan bagi lembaga amil zakat untuk lebih fokus pada penyaluran agar terlihat lebih produktif. Tujuan utama lembaga amil zakat adalah menyalurkan zakat kepada mustahik yang berhak. Oleh karena itu, penyaluran sering dianggap sebagai tugas utama yang harus segera dilaksanakan. Tidak semua pengurus lembaga amil zakat memahami pentingnya pengembangan kapasitas amil dalam jangka panjang. Mereka sering kali melihat pelatihan sebagai biaya tambahan yang dapat dikurangi. Anggaran yang terbatas seringkali memaksa lembaga amil zakat untuk memprioritaskan kegiatan yang langsung memberikan dampak, seperti penyaluran zakat (CL.W.PB.19-7-2024).

Tidak semua pengurus lembaga amil zakat memahami betapa pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas lembaga. Banyak pengurus lebih terfokus pada pencapaian target penyaluran zakat dalam jangka pendek. Mereka

seringkali melihat pelatihan sebagai kegiatan yang bersifat tambahan dan tidak langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap penyaluran zakat. Beberapa pengurus mungkin belum memiliki pengalaman yang cukup dalam mengelola lembaga amil zakat. Mereka belum menyadari bahwa pelatihan adalah investasi jangka panjang yang akan meningkatkan kualitas pengelolaan zakat secara keseluruhan. Tidak semua pengurus memiliki pengetahuan yang cukup tentang konsep pengembangan organisasi. Mereka mungkin belum memahami bahwa pelatihan adalah salah satu instrumen penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ada anggapan bahwa pelatihan hanya untuk orang-orang yang kurang kompeten. Padahal, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi semua pihak, termasuk pengurus yang sudah berpengalaman.

Anggaran yang terbatas seringkali membuat lembaga harus memilih antara program penyaluran dan program pengembangan kapasitas. Baik penyaluran zakat maupun pengembangan kapasitas amil sama-sama krusial. Penyaluran zakat adalah tujuan utama, namun tanpa kapasitas yang memadai, penyaluran zakat tidak akan optimal dan berkelanjutan. Seringkali, lembaga amil zakat merasa tertekan untuk segera menyalurkan zakat karena adanya tuntutan dari masyarakat. Hal ini membuat program pengembangan kapasitas seringkali terabaikan. Tidak semua pengurus lembaga amil zakat memahami bahwa investasi dalam pengembangan kapasitas akan memberikan keuntungan jangka panjang, seperti peningkatan efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan program.

Tingkat pergantian amil yang tinggi membuat lembaga enggan menginvestasikan dana yang besar untuk pelatihan karena khawatir amil yang telah dilatih akan segera keluar. Banyak amil zakat bekerja dengan gaji yang relatif rendah, terutama di lembaga-

lembaga kecil. Hal ini membuat mereka mudah tergoda oleh tawaran pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Beban kerja amil seringkali sangat berat, terutama di periode-periode tertentu seperti saat Ramadan. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan *burnout*. Banyak amil merasa tidak memiliki peluang untuk mengembangkan karir di lembaga tempat mereka bekerja. Beberapa amil mungkin merasa kurang termotivasi dengan tugas-tugas yang mereka lakukan, terutama jika mereka tidak melihat dampak langsung dari pekerjaan mereka.

(4) Izin Operasional

Pusdiklat BAZNAS sebenarnya sudah memiliki izin untuk melakukan penelitian berdasarkan SK dari Ketua BAZNAS. Pusdiklat BAZNAS dibentuk pada tahun 2017 melalui Keputusan Ketua BAZNAS tentang Pembentukan Pusdiklat BAZNAS (Pusdiklat BAZNAS, 2023b). Saat itu Ketua BAZNAS nya adalah Prof. Dr. Bambang Sudibyo MBA. CA. (CL.W.KPB.6-8-2024). Akan tetapi Pusdiklat BAZNAS ingin meningkatkan izin operasional mereka yang dikeluarkan oleh kementerian. Izin operasional dari kementerian sangat berguna bagi Pusdiklat BAZNAS untuk mendapatkan sponsor lebih banyak lagi. Selain itu izin operasional dari kementerian juga dapat diakreditasi, sehingga Pusdiklat BAZNAS dapat diakui lebih luas lagi eksistensinya oleh publik (CL.W.MKPB.6-8-2024).

(5) Kesesuaian SDM Amil yang Mengikuti Pelatihan dengan Tema Pelatihan dan *Follow Up* dari Pimpinan Lembaga Mitra Pusdiklat BAZNAS

Kesesuaian antara SDM amil yang mengikuti pelatihan dengan tema pelatihan yang diberikan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan program pelatihan. Ketika seorang amil mengikuti pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung

jawabnya, maka pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat langsung diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja individu, kinerja lembaga, dan pada akhirnya, kualitas pelayanan kepada mustahik. Untuk memastikan kesesuaian SDM amil dengan pelatihan, beberapa aspek penting perlu diperhatikan: Melakukan pemetaan kompetensi amil yang ada saat ini untuk mengidentifikasi *gap* atau kekurangan yang perlu ditutup melalui pelatihan. Menentukan tujuan yang jelas dari pelatihan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Memilih tema pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan (CL.W.MKPB.6-8-2024); (CL.W.KPB.6-8-2024).

Tingkat pendidikan amil akan mempengaruhi pemahaman terhadap materi pelatihan. Lama pengalaman kerja akan menentukan tingkat kompleksitas materi yang dapat diberikan. Peran dan tanggung jawab amil dalam lembaga akan menentukan jenis pelatihan yang relevan. Tema pelatihan harus relevan dengan tugas dan tanggung jawab sehari-hari amil. Pelatihan harus mendukung pencapaian tujuan strategis lembaga.

Pemilihan metode pelatihan yang sesuai dengan karakteristik peserta dan tujuan pelatihan akan meningkatkan efektivitas pembelajaran. Instruktur yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang relevan akan dapat menyampaikan materi dengan baik. Setelah pelatihan selesai, peran pimpinan lembaga mitra Pusdiklat sangat penting dalam memastikan keberlanjutan manfaat pelatihan. Beberapa bentuk *follow up* yang dapat dilakukan antara lain: Melakukan pemantauan secara berkala untuk melihat sejauh mana peserta menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari. Melakukan evaluasi berkala untuk mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja individu dan

lembaga. Memberikan dukungan yang diperlukan kepada peserta, seperti *mentoring*, *coaching*, atau akses ke sumber daya yang relevan. Mengembangkan program pelatihan berkelanjutan untuk memastikan bahwa kompetensi amil terus meningkat.

f. Solusi dari Masalah Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada Pusdiklat BAZNAS

Solusi dari masalah pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada Pusdiklat BAZNAS membahas deskripsi hasil penelitian: Solusi dari Faktor Penghambat Internal dan Solusi dari Faktor Penghambat Eksternal.

a) Solusi dari Faktor Penghambat Internal

Isu peningkatan kompetensi amil zakat melalui pelatihan memang menjadi perhatian serius, terutama dalam konteks pengelolaan zakat yang semakin kompleks. Berdasarkan temuan penelitian, beberapa solusi dari masalah internal yang seringkali dihadapi dalam manajemen pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS antara lain:

(1) Solusi Terkait Latar Belakang dari Amil yang Mengikuti Pelatihan

Pusdiklat BAZNAS menyarankan kepada calon peserta pelatihan menporgikuti kelas pra-pelatihan/*up grading*. Kelas pra-pelatihan merupakan tahap penting sebelum peserta mengikuti pelatihan utama. Tahap ini bertujuan untuk memastikan peserta memiliki pemahaman dasar yang sama, motivasi yang tinggi, dan kesiapan untuk mengikuti pelatihan (CL.W.PB.19-7-2024).

Tujuan kelas pra-pelatihan: Memastikan semua peserta memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan pelatihan. Meningkatkan antusiasme dan semangat peserta untuk mengikuti pelatihan. Mengidentifikasi tingkat pengetahuan dan pengalaman

peserta. Membantu peserta mempersiapkan diri secara mental untuk mengikuti pelatihan.

(2) Solusi Terkait Biaya Pelatihan

Menyelenggarakan pelatihan merupakan investasi penting bagi sebuah organisasi, namun seringkali dihadapkan pada kendala biaya. Pusdiklat BAZNAS banyak melakukan program kerjasama pembiayaan/*cost sharing* pelatihan dengan Kementerian Agama, POROZ (Perkumpulan Organisasi Pengelola Zakat) (CL.W.MKPB.6-8-2024), kampus (CL.W.PB.19-7-2024) dan lembaga lainnya. Selain *cost sharing*, pembiayaan pelatihan juga bisa menggunakan asnaf *fisabilillah*. Penggunaan dana asnaf *fisabilillah* untuk pelatihan merupakan langkah yang strategis dalam meningkatkan kesejahteraan umat. Dengan perencanaan yang matang dan pelaksanaan yang tepat, program pelatihan berbasis zakat dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi peningkatan kapasitas amil (CL.W.PB.19-7-2024).

Pusdiklat BAZNAS juga sedang membangun LMS (*Learning Management System*). LMS Pusdiklat BAZNAS merupakan sebuah inovasi yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan zakat di Indonesia. Dengan adanya *platform* ini, diharapkan semakin banyak amil zakat yang kompeten dan profesional, sehingga zakat dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kesejahteraan umat dan Pusdiklat BAZNAS dapat menyelenggarakan pelatihan dengan biaya lebih murah (CL.W.KPB.6-8-2024).

b) Solusi dari Faktor Penghambat Eksternal

Isu peningkatan kompetensi amil zakat melalui pelatihan memang menjadi perhatian serius, terutama dalam konteks pengelolaan

zakat yang semakin komplek. Berdasarkan temuan penelitian, beberapa solusi dari masalah eksternal yang seringkali dihadapi dalam manajemen pelatihan pengelolaan zakat di Pusdiklat BAZNAS antara lain:

(1) Solusi Terkait Kurangnya Literasi Terhadap Pemahaman Zakat

Pusdiklat BAZNAS melakukan sosialisasi melalui media *online* untuk menambah literasi tentang pentingnya peningkatan kapasitas amil zakat. Pusdiklat BAZNAS menggunakan sosial media dan *WhatsApp Group* (WAG) untuk melakukan sosialisasi. Media sosial dan WAG menjadi alat yang sangat efektif untuk menjangkau audien yang lebih luas dalam sosialisasi pelatihan Pusdiklat BAZNAS (CL.W.KPB.6-8-2024).

Sosialisasi Pusdiklat BAZNAS banyak melampaui target. Misalnya *webinar* kelas hukum, Pusdiklat BAZNAS pernah mencapai peserta antara 260 lebih. Pusdiklat BAZNAS juga pernah membuat pelatihan *online* terkait membuat konten atau media komunikasi untuk pengumpulan pesertanya pernah sampai 100 orang dalam satu Angkatan (CL.W.PB.19-7-2024).

(2) Solusi Terkait Profesionalisme dalam Pengelolaan Zakat Dianggap Kurang Penting

Pusdiklat BAZNAS melakukan sosialisasi melalui media *online* untuk mengedukasi pengelolaan zakat harus dilakukan dengan profesional. Pusdiklat BAZNAS menggunakan sosial media dan *WhatsApp Group* (WAG) untuk melakukan edukasi. Media sosial dan WAG menjadi alat yang sangat efektif untuk menjangkau audien yang lebih luas dalam edukasi peningkatan kapasitas amil (CL.W.KPB.6-8-2024); (CL.W.PB.19-7-2024).

(3) Solusi Terkait Biaya Pelatihan dari Mitra Pusdiklat BAZNAS

Pelatihan yang berkualitas sangat penting untuk meningkatkan kapasitas amil dalam mengelola zakat secara profesional dan akuntabel. BAZNAS sudah melakukan koordinasi dengan Komisi VIII DPR RI tentang pembiayaan untuk SDM amil. Para amil lah yang bersentuhan secara langsung dengan program-program pemberdayaan kepada masyarakat. Jadi hal yang tidak berlebihan jika anggaran untuk peningkatan kapasitas mereka itu dibiayai oleh negara (CL.W.PB.19-7-2024).

Pusdiklat BAZNAS juga sedang membangun LMS (*Learning Management System*). Dengan adanya *platform* ini, diharapkan semakin banyak amil zakat yang kompeten dan profesional serta Pusdiklat BAZNAS dapat menyelenggarakan pelatihan dengan biaya lebih murah (CL.W.KPB.6-8-2024).

(4) Solusi Terkait Izin Operasional

Pusdiklat BAZNAS dibentuk pada tahun 2017 melalui Keputusan Ketua BAZNAS tentang Pembentukan Pusdiklat BAZNAS (Pusdiklat BAZNAS, 2023b). Saat itu Ketua BAZNAS nya adalah Prof. Dr. Bambang Sudibyo MBA. CA. (CL.W.KPB.6-8-2024). Saat ini Pusdiklat BAZNAS sedang berkoordinasi dengan Kementerian Agama terkait dengan peningkatan status izin operasional lembaga pendiidikan dan pelatihan (CL.W.MKPB.6-8-2024).

(5) Solusi Terkait Kesesuaian SDM Amil yang Mengikuti Pelatihan dengan Tema Pelatihan dan *Follow Up* dari Pimpinan Lembaga Mitra Pusdiklat BAZNAS

Pusdiklat BAZNAS menyarankan kepada calon peserta pelatihan menporgikuti kelas pra-pelatihan/*up grading*. Kelas pra-pelatihan merupakan tahap penting sebelum peserta mengikuti

pelatihan utama. Tahap ini bertujuan untuk memastikan peserta memiliki pemahaman dasar yang sama, motivasi yang tinggi, dan kesiapan untuk mengikuti pelatihan (CL.W.MKPB.6-8-2024); (CL.W.KPB.6-8-2024).

Selain kelas pra-pelatihan Pusdiklat BAZNAS juga tetap menjalin komunikasi dengan para alumni melalui media WAG. Diskusi di WAG yang tidak dapat dipecahkan oleh Pusdiklat BAZNAS misalnya terkait dengan amil yang sudah mengikuti *fundraising digital* dan berbeda pandangan dengan pimpinan OPZ nya, sehingga ilmu-ilmu yang di dapat dari pelatihan terkait *fundraising digital* tidak digunakan, maka hal tersebut akan dilanjutkan kepada para Direktorat Pengumpulan/Deputi I/Pimpinan BAZNAS. Tujuannya adalah supaya saat RAKORNAS (Rapat Koordinasi Nasional) BAZNAS dan LAZ dapat diselipkan materi tentang persamaan persepsi dalam pengelolaan zakat (CL.W.MKPB.6-8-2024); (CL.W.KPB.6-8-2024).

2. SAI

Penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI membahas deskripsi hasil penelitian: Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada SAI, Pengorganisasian Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil Pada SAI, Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada SAI, Evalausi Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada SAI, Masalah Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada SAI, dan Solusi dari Masalah Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada SAI.

a. Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada SAI

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI membahas deskripsi hasil penelitian: Tujuan Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Strategi Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Siapa Saja yang Dilibatkan dalam Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Hasil Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, dan Pengembangan Modul dalam Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI.

1) Tujuan Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Tujuan dari perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI dilatar belakangi oleh visi dan Misi SAI. Visi SAI yaitu Menjadi Pusat Pembelajaran Amil Zakat Terbaik di Indonesia. Misi SAI yaitu membangun struktur tim yang *solid, capable* dan gemar melayani. Menghadirkan kurikulum (standar panduan belajar) amil zakat terbaik yang merujuk pada skema-skema sertifikasi amil sesuai dengan kondisi terkini. Menghadirkan tenaga pengajar yang kompeten dari kalangan akademisi maupun praktisi. Dan memberikan kemudahan bagi LAZ/OPZ/yayasan/lembaga nirlaba lainnya yang ingin maju sebagai sebuah lembaga (SAI, n.d.).

Tujuan spesifik dari perencanaan SAI dapat dirinci sebagai berikut: Melalui berbagai program pelatihan, SAI berupaya membekali para amil dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, mulai dari penghimpunan dana, pengelolaan dana, hingga pendistribusian dana. SAI berperan aktif dalam menyusun dan mengembangkan standar-standar pengelolaan zakat yang baik dan benar, serta mendorong penerapannya di seluruh LAZ di Indonesia. SAI berkomitmen untuk meningkatkan tingkat akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan zakat,

sehingga masyarakat dapat lebih percaya dan yakin terhadap lembaga-lembaga amil zakat. SAI memfasilitasi terjadinya kolaborasi dan sinergi antar LAZ, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyaluran bantuan kepada mustahik. SAI mendorong para amil zakat untuk terus berinovasi dalam mengembangkan produk dan layanan zakat yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Tujuan-tujuan tersebut dipengaruhi oleh pandangan bahwa SAI tentang zakat. SAI memandang bahwa zakat bukan hanya sebatas dana sosial, melainkan sebagai kontrol muslim yang memiliki implikasi lanjutan pada kontrol Islam. Zakat sebagai jembatan Islam, juga sebagai jembatan peradaban. Pandangan ini berbeda dengan zakat yang didefinisikan oleh negara, KNEKS (Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah) yaitu hanya sebagai dana sosial (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Hal-hal terkait zakat, SAI berpandangan bahwa ada beberapa *gap* yang terkait dengan kompetensi, regulasi dan teknologi. Regulasi dan teknologi tidak bisa dikontrol oleh SAI, akan tetapi kompetensi adalah hal yang bisa SAI kontrol (CL.W.KSSAI.8-8-2024). SAI telah mengidentifikasi adanya *gap* kompetensi yang cukup signifikan di kalangan para amil zakat di Indonesia. *Gap* ini merujuk pada perbedaan antara kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang amil zakat dengan kompetensi yang sebenarnya dimiliki saat ini. Banyak amil zakat yang belum memiliki pemahaman yang komprehensif tentang hukum zakat, jenis-jenis zakat, serta tata cara pengelolaannya. Amil zakat seringkali kurang memiliki keterampilan dalam mengelola keuangan, akuntansi, dan sistem informasi yang diperlukan untuk mengelola dana zakat secara efektif dan efisien. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan meyakinkan para muzaki menjadi sangat penting, namun masih menjadi tantangan bagi sebagian besar amil zakat. Amil zakat perlu memiliki kemampuan untuk merancang

dan mengembangkan program-program pemberdayaan masyarakat yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan mustahik. Beberapa amil zakat belum sepenuhnya memahami pentingnya bekerja secara profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai integritas.

2) Strategi Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat SAI adalah *start from the end*. Model strategi perencanaan ini unik, di mana SAI memulai dengan memvisualisasikan hasil akhir yang diinginkan dan kemudian bekerja mundur untuk menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut (CL.W.KSSAI.8-8-2024). Strategi *start from the end* membantu SAI tetap fokus pada tujuan akhir dan menghindari penyimpangan. Strategi *start from the end* juga memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang ingin dicapai SAI. Strategi *start from the end* membantu SAI mengidentifikasi langkah-langkah yang paling penting dan menghindari kegiatan yang tidak relevan. Strategi *start from the end* menjaga semangat SAI dengan memberikan visi yang jelas tentang masa depan.

Cara penerapan strategi *start from the end* dengan cara membayangkan secara detail bagaimana keadaan setelah tujuan tercapai, apa yang akan SAI lihat, dengar, rasakan?. Menentukan tujuan utama yang ingin dicapai. Membagi tujuan utama menjadi sub-tujuan yang lebih kecil dan lebih mudah dicapai. Untuk setiap sub-tujuan, identifikasi langkah-langkah konkret yang diperlukan untuk mencapainya. Membuat jadwal untuk pelaksanaan setiap langkah. Secara berkala evaluasi kemajuan SAI dan sesuaikan langkah-langkah jika diperlukan.

Membuat KPI (*key performance indicator*) juga menjadi strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat SAI (CL.W.KSSAI.8-8-2024). KPI merupakan metrik penting yang digunakan untuk mengukur

keberhasilan suatu program, termasuk pelatihan pengelolaan zakat di SAI. Dengan menetapkan KPI yang relevan, SAI dapat secara efektif memantau kemajuan peserta pelatihan, mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja lembaga amil zakat, dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

KPI membantu menjaga fokus pada tujuan pelatihan yang spesifik dan terukur. Melalui KPI, SAI dapat mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Hasil evaluasi berdasarkan KPI dapat digunakan untuk menyempurnakan materi dan metode pelatihan. KPI menunjukkan akuntabilitas SAI dalam memberikan pelatihan yang berkualitas dan berdampak.

Alasan utama pembuatan KPI sebagai strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat SAI adalah selaras dengan misi sosial FOZ, yaitu meningkatkan kapasitas amil khususnya anggota FOZ. Alasan yang kedua adalah alasan *revenue*, profit dari SAI digunakan untuk membiayai gerakan perzakatan. Sehingga untuk mencapai hal tersebut SAI membuat KPI tahunan dan KPI bulanan (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Strategi lainya SAI dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat menggunakan *range track*. Strategi ini menggambarkan sistem evaluasi kinerja yang mengukur kemampuan peserta dalam rentang keterampilan atau pengetahuan tertentu (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

SAI juga mengukur berapa jumlah amil tersertifikasi, berapa jumlah amil yang terpapar pelatihan, berapa jumlah lembaga yang mendapat pendampingan. Kemudian SAI menurunkan menjadi tema-tema yang dihubungkan dengan survei kebutuhan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan tema-tema yang dibutuhkan dan kekinian (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

3) Siapa Saja yang Dilibatkan dalam Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

SAI dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat melibatkan pengurus dari SAI, FOZ dan *associate expert*. SAI memiliki *associate expert* yang terdiri dari praktisi zakat dan profesional (CL.W.KSSAI.8-8-2024; SAI, n.d.).

Tabel 4.1. Expert People SAI

No	Bidang Keahlian	Nama Ahli
1	Strategik	Bambang Suherman
2		Irvan Nugraha
3	Keuangan	Rini Suprihartanti
4		Dadang Romansyah
5	Human Resource Development	Citra Widuri
6		Maya Darlina
7		Kartika Akbaria
8	Fiqh	Salahuddin Al-Ayyubi
9		Muhammad Suharso
10	Fundraising	Dea Sunarwan
11		Agung Wicaksono
12		Arif Nurhayadi
13	Program	Sigit Iko Sugondo
14		Nana Sudiana

4) Hasil Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat SAI berupa dokumen target. Dokumen target ini bisa berupa dokumen FGD (*Focus Group Discussion*), dokumen perumusan dan pengembangan modul, dokumen SOP (standar operasional prosedur) perencanaan, dan dokumen laporan evaluasi perencanaan (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Dokumen FGD merupakan hasil diskusi awal yang melibatkan berbagai pihak terkait, seperti pengurus SAI, ahli zakat, dan peserta potensial. Dokumen FGD berisi tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, target peserta, dan evaluasi pelatihan.

Dokumen perumusan dan pengembangan modul merupakan hasil pengembangan materi pelatihan yang lebih detail. Modul pelatihan

berisi: (1) Materi pembelajaran. Materi yang disusun secara sistematis dan terstruktur. (2) Aktivitas pembelajaran. Tugas, diskusi, atau simulasi yang dapat dilakukan peserta. (3) Evaluasi pembelajaran. Soal-soal atau tugas yang digunakan untuk mengukur pemahaman peserta.

Dokumen SOP berisi langkah-langkah yang harus diikuti dalam merencanakan pelatihan secara sistematis. SOP ini berguna untuk memastikan bahwa perencanaan pelatihan dilakukan secara konsisten dan berkualitas.

Dokumen laporan evaluasi perencanaan berisi hasil evaluasi terhadap proses perencanaan pelatihan. Laporan evaluasi ini berguna untuk mengetahui sejauh mana perencanaan yang telah dilakukan sudah sesuai dengan tujuan dan apakah ada hal-hal yang perlu diperbaiki.

5) Pengembangan Modul dalam Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Pengembangan modul merupakan tahapan krusial dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat di SAI. Modul yang komprehensif dan terstruktur akan menjadi panduan utama bagi fasilitator dan peserta dalam mencapai tujuan pelatihan, yaitu meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat. SAI secara periodik melakukan pengembangan modul pelatihan pengelolaan zakat (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

b. Pengorganisasian Pelatihan Pengelolaan Zakat Dalam Meningkatkan Kompetensi Amil Pada SAI

Pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI membahas deskripsi hasil penelitian: Penentuan Sumber Daya Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Perancangan Tim Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Penugasan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Mitigasi Risiko Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, dan Sosialisasi Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI.

1) Penentuan Sumber Daya Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Penentuan narasumber pelatihan pengelolaan zakat SAI berasal dari praktisi yang ahli dari OPZ anggota FOZ baik pelatihan tematik maupun pelatihan berbasis kompetensi (PBK). Praktisi yang dipilih dalam pelatihan SAI adalah mereka yang memiliki keahlian dalam bidang pengumpulan, pendistribusian atau operasional. SAI melakukan MoU dengan OPZ anggota FOZ. Hal ini digunakan sebagai payung besar kerjasama termasuk diantaranya adalah permohonan narasumber dalam pelatihan-pelatihan SAI (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Penentuan fasilitator pelatihan pengelolaan zakat SAI berasal dari tim SAI dan *intership*. Tim inti dari SAI adalah 4 orang dan memiliki jaringan 26 kampung zakat. SAI memanfaatkan program MBKM (merdeka belajar kampus merdeka). Mahasiswa yang mengikuti program MBKM di SAI mendapatkan poin 12 SKS. Setiap 6 bulan mereka ganti dan dapat diperdayakan untuk membantu proyek pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh SAI. Mereka tidak hanya dari jurusan MAZAWA (manajemen zakat wakaf) akan tetapi hampir seluruh jurusan dapat diakomodir dan diperdayakan untuk kerja-kerja pelatihan SAI (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

SAI juga mempunyai data sarana dan prasarana. Pengadaan sarana dan prasarana berdasarkan pada peraturan FOZ (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

2) Perancangan Tim Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Merancang tim pelatihan yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan kemampuan pengelola zakat. Tim yang kuat dan berpengalaman akan mampu menyampaikan materi dengan jelas, menarik minat peserta, dan mencapai tujuan pelatihan. SAI juga memiliki daftar pembagian tugas tim pelatihan (CL.OSAI.8-8-2024).

Perancangan tim pelatihan pengelolaan zakat, SAI melibatkan beberapa lembaga, praktisi dan akademisi. Tim yang dilibatkan dalam pelatihan pengelolaan zakat adalah 4 orang yang merupakan tim SAI, para pengurus FOZ, Anggota FOZ, praktisi, akademisi dan *associate expert*. Mereka terdiri dari Bambang Suherman dan Irvan Nugraha sebagai ahli strategik. Rini Suprihartanti dan Dadang Romansyah sebagai ahli keuangan. Citra Widuri, Maya Darlina dan Kartika Akbaria sebagai *human resource development*. Salahuddin al-Ayyubi dan Muhammad Suharso sebagai ahli fiqh. Dea Sunarwan, Agung Wicaksono, Arif Nurhayadi sebagai ahli *fundraising*. Sigit Iko Sugondo dan Nana Sudiana sebagai ahli program (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

3) Penugasan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Penugasan narasumber merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam penyelenggaraan pelatihan pengelolaan zakat. Mereka memiliki peran yang sangat penting dalam menyampaikan materi, dan memotivasi peserta. Hal-hal yang dilakukan oleh SAI dalam penugasan narasumber: Pasangkan narasumber dengan materi yang sesuai dengan keahliannya. Berikan pelatihan kepada narasumber mengenai teknik penyampaian materi. Lakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengetahui sejauh mana narasumber telah mencapai target yang ditetapkan. Berikan umpan balik yang konstruktif kepada narasumber untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penugasan narasumber pelatihan pengelolaan zakat di SAI berdasarkan MoU FOZ dengan OPZ yang merupakan anggota FOZ. MoU ini digunakan sebagai payung besar kerjasama termasuk diantaranya adalah permohonan narasumber dalam pelatihan-pelatihan SAI (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

4) Mitigasi Risiko Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Pelatihan-pelatihan di SAI memiliki manajemen risiko. Mitigasi risiko dalam pelatihan di SAI sangat penting untuk memastikan keberhasilan program, menjaga reputasi lembaga, dan memaksimalkan manfaat yang diperoleh peserta. Mitigasi risiko pelatihan pengelolaan zakat SAI dilakukan jika narasumber telat masuk diantisipasi dengan pelatihan berbasis portofolio (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

5) Sosialisasi Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Sosialisasi yang diselenggarakan oleh SAI merupakan upaya untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi para amil OPZ dibawah FOZ. Kegiatan ini bertujuan untuk: Memperdalam pemahaman tentang regulasi dan tata kelola zakat yang berlaku. Meningkatkan pengetahuan mengenai praktik terbaik dalam pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Membangun jejaring antar pengelola zakat di berbagai daerah. (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Sosialisasi tentang pelatihan-pelatihan pengelolaan zakat, SAI menggunakan *website* (sekolahamil.id), *social media* dan *WhatsApp Group* (WAG). *Website*, media sosial dan WAG menjadi alat yang sangat efektif untuk menjangkau *audiens* yang lebih luas dalam sosialisasi pelatihan pengelolaan zakat oleh SAI. SAI memiliki 170 group amil zakat (CL.W.KSSAI.8-8-2024) dan 6.818 alumni (SAI, n.d.).

SAI juga menggunakan strategi sosialisasi ATL (*above the line*) dan BTL (*below the line*). ATL adalah strategi sosialisasi SAI terkait pelatihan pengelolaan zakat yang menggunakan *website*, (sekolahamil.id), sosial media dan *WhatsApp Group* (WAG). Tujuan utama ATL adalah membangun kesadaran merek dan citra merek di benak konsumen. BTL adalah segala bentuk kegiatan pemasaran yang

tidak melibatkan iklan massal melalui media tradisional seperti televisi, radio, atau surat kabar. BTL lebih fokus pada pendekatan yang lebih personal dan terukur, dengan tujuan untuk membangun hubungan yang lebih kuat dengan target audiens yang spesifik. SAI menggunakan strategi ini dengan melakukan pendekatan kepada 175 pimpinan OPZ (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

c. Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada SAI

Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI membahas deskripsi hasil penelitian: Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Narasumber dan Fasilitator Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Materi Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Simulasi Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Cara Memotivasi Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Cara Menggerakkan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Penghargaan dan Sangsi Tim Pelaksana Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, dan Evaluasi Pembelajaran Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI.

1) Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

SAI secara berkala menyelenggarakan pelatihan pengelolaan zakat. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi para pengelola zakat di OPZ, baik di tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota. Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat SAI dilakukan berdasarkan Buku Pedoman tentang Penduan Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat (CL.W.KSSAI.8-8-2024); (CL.D.8-3-2024). Melalui pelatihan, diharapkan pengelola zakat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang prinsip-prinsip pengelolaan zakat yang syar'i dan profesional. Pelatihan ini dirancang untuk mengembangkan keterampilan teknis dan manajerial para pengelola zakat. Melalui pelatihan, diharapkan tercipta kesamaan persepsi dan

pemahaman mengenai regulasi dan prosedur pengelolaan zakat. Pelatihan juga menjadi wadah untuk membangun jejaring antara para pengelola zakat dari berbagai OPZ.

Pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh SAI dikategorikan menjadi lima, yaitu Pelatihan Sertifikasi, *Public Training* Tematik, *Inhouse Training*, Pendampingan Lembaga, *Talent Hunting* dan *Platform Online*. Pelatihan sertifikasi ada 3 skema. Skema 3 untuk staf, skema 5 untuk manajer dan kepala cabang serta skema 7 untuk direktur. Pelatihan sertifikasi yang diselenggarakan oleh SAI memiliki tingkat kelulusan yang cukup tinggi saat ujian sertifikasi kompetensi pengelolaan zakat oleh LSP Keuangan Syariah (LSP KS) yaitu 89 %. Ada juga yang tidak lulus, sekitar 11%. Rata-rata yang tidak lulus adalah yang mengikuti skema 3. Pelatihan Sertifikasi dilakukan 2 hari jika *offline* dan 6 hari jika *online*. Peserta yang tidak lulus ada juga yang dipengaruhi oleh penggunaan teknologi, karena mereka sudah berumur. SAI sudah melakukan Pelatihan Sertifikasi sebanyak 29 kali. *Public Training* Tematik adalah program pelatihan yang dirancang khusus untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada masyarakat umum mengenai zakat. Pelatihan ini menyajikan informasi yang komprehensif tentang hukum, tata cara, manfaat berzakat, bisnis proses pengelolaan zakat, *fundraising*, program pemberdayaan, keuangan dan lain sebagainya. *Inhouse Training* adalah program pelatihan yang diselenggarakan secara internal di OPZ untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang zakat kepada amil berbasis praktek. Pelatihan Pendampingan Lembaga adalah program pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan kinerja OPZ. Pelatihan *Talent Hunting* adalah program pelatihan yang dirancang khusus untuk mencari, mengidentifikasi, dan mengembangkan potensi calon amil lembaga zakat di masa depan. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang

diperlukan untuk menjadi pengelola zakat yang profesional dan berintegritas. SAI juga punya produk *Platform Online* yang di dalamnya ada *Amil Academy*, *Kampus Zakat* dan *Zakat Learn70+* (SAI, n.d.).

Peserta yang mengikuti Pelatihan Sertifikasi dan tidak lulus rata-rata karena yang bersangkutan merasa sudah berpengalaman, tidak memperhatikan dengan serius apa yang disampaikan narasumber akhirnya saat ujian kompetensi tidak lulus. Saat ujian ulang sertifikasi para peserta rata-rata mereka lulus karena mereka lebih serius dalam mempelajari materi-materi pelatihan.

SAI sampai saat ini sudah mendampingi 25 OPZ dalam meningkatkan kinerja. Inhouse Training yang dilakukan oleh SAI kepada OPZ bentuknya ada yang Pelatihan Sertifikasi dan Pelatihan Tematik (CL.W.KSSAI.8-8-2024). Kegiatan *Inhouse Training* dilaksanakan *indoor*, akan tetapi di sela-sela pelatihan peserta diajak praktek langsung di kantor mereka. Harapannya adalah para peserta memahami dan dapat mengimplementasikan teori-teori dari narasumber untuk dipraktikkan dalam proses pengelolaan zakat.

Seluruh pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat SAI berdasarkan pada Buku Standar Pelayanan Minimal SAI. Evaluasi saat pelatihan berupa pengisian *form feedback*. Hal tersebut menjadi SOP pelatihan. Tingkat kepahaman peserta juga diukur dalam form tersebut. Tingkat kepada panitia penyelenggara dan nara sumber juga dihitung serta masalah masalah dalam proses pelatihan juga digali dari peserta melalui *form feedback* (CL.W.KSSAI.8-8-2024); (CL.O.8-3-2024). SAI sudah menyelenggarakan 258 *event training*, 25 *Inhouse training*, 29 pelatihan sertifikasi. SAI juga memiliki 6.818 alumni, 1.298 amil tersertifikasi dan 368 instansin (SAI, n.d.).

2) Narasumber dan Fasilitator Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Narasumber pelatihan pengelolaan zakat SAI melibatkan beberapa lembaga, praktisi dan akademisi. Narasumber pelatihan pengelolaan zakat terdiri dari tim SAI, para pengurus FOZ, Anggota FOZ, praktisi, akademisi dan *associate expert*. Mereka terdiri dari Bambang Suherman dan Irvan Nugraha sebagai ahli strategik. Rini Suprihartanti dan Dadang Romansyah sebagai ahli keuangan. Citra Widuri, Maya Darlina dan Kartika Akbaria sebagai *human resource development*. Salahuddin al-Ayyubi dan Muhammad Suharso sebagai ahli fiqh. Dea Sunarwan, Agung Wicaksono, Arif Nurhayadi sebagai ahli *fundraising*. Sigit Iko Sugondo dan Nana Sudiana sebagai ahli program (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Fasilitator pelatihan pengelolaan zakat SAI terdiri dari tim SAI dan tim FOZ. SAI mempunyai data *trainer*, fasilitator dan peserta (CL.W.KSSAI.8-8-2024); CL.D.8-3-2024.

3) Materi Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

SAI menawarkan berbagai materi pelatihan pengelolaan zakat yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi para pengelola zakat OPZ. Materi pelatihan ini disusun secara komprehensif, mencakup aspek-aspek penting dalam pengelolaan zakat, mulai dari fiqh zakat hingga pengelolaan keuangan dan pelaporan. Produk pelatihan yang diselenggarakan oleh SAI adalah sebagai berikut: (1) Pelatihan Sertifikasi; (2) *Public Training* Tematik; (3) *Inhouse Training*; (4) Pendampingan Lembaga; dan (5) *Talent Hunting*.

SAI memiliki *platform online*. *Platform online* di dalamnya ada 3 program: (1) *Amil Academy*; (2) *Kampus Zakat*; dan *Zakat Learn 70+* (SAI, n.d.).

Katalog materi Fikih Zakat SAI sebagaimana berikut: (1) Fikih Zakat Kontemporer; (2) Zakat Bitcoin/*Crypto Currency*; (3) Fikih Zakat di Era Digital; (4) Asnaf Haul Nisob Zakat di Indonesia; (5) Zakat Investasi; (6) Hukum Penerapan Biaya Operasional Lembaga; dan (7) Zakat Waris (SAI, n.d.).

Katalog materi Penyaluran Program Zakat SAI sebagaimana berikut: (1) Persiapan Program; (2) Pengkajian Program; (3) Perencanaan Program; (4) Implementasi Program; (5) Evaluasi Program; (6) *Scale Up* Terminasi Program (SAI, n.d.).

Katalog materi Fundraising SAI sebagaimana berikut: (1) *Retail Fundraising*; (2) *Corporate Fundraising*; (3) *Donor Fundraising*; (4) *Digital Fundraising* (SAI, n.d.).

Katalog materi Tata Kelola Lembaga SAI sebagaimana berikut: (1) Kurikulum *Human Resource Development*: (*Organization Development, Recruitment Management, Performance Management, Industrial Relation, Termination Management, People Development, Reward Management*); (2) Kurikulum Keuangan: (*Organization Development, Recruitment Management, Performance Management, Industrial Relation, Termination Management, People Development, Reward Management*). (3) Kurikulum Keorganisasian: (APU PPT, *Efective Leadership Model*, Perumusan Visi, Misi, Nilai dan Tujuan Lembaga, Menyusun RKAT, Melakukan Analisis Lembaga [SWOT atau metode lainnya], Menyusun Strategi Pengembangan Lembaga, Penerapan 4DX, Modernisasi Manajemen) (SAI, n.d.).

4) Simulasi Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

SAI juga melengkapi pelatihannya dengan simulasi. Pelatihan SAI yang berbasis simulasi biasanya disebut dengan pelatihan *Inhouse Training* (CL.W.KSSAI.8-8-2024). Pelatihan ini merupakan langkah

maju dalam meningkatkan kualitas pengelolaan zakat OPZ anggota FOZ. Dengan menggunakan simulasi, peserta pelatihan dapat mengalami secara langsung berbagai situasi dan tantangan yang mungkin dihadapi dalam pengelolaan zakat sehari-hari.

Pelatihan berbasis simulasi menjadikan peserta dapat belajar dari kesalahan tanpa harus mengalami konsekuensi yang nyata. Simulasi mendorong peserta untuk berpikir kritis dan mencari solusi atas berbagai permasalahan yang muncul. Simulasi seringkali melibatkan kerja sama dalam tim, sehingga peserta dapat melatih kemampuan kolaborasi mereka. Dengan berlatih dalam lingkungan yang aman, peserta dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menghadapi situasi yang sebenarnya.

5) Cara Memotivasi Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Kepala Sekolah SAI memberikan motivasi kepada tim pelaksana pelatihan pengelolaan zakat dengan model organisme. Setiap organisme memiliki siklus hidup yang unik, dari biji yang berkecambah hingga pohon yang besar. Kepala Sekolah SAI memotivasi timnya dengan menyatakan bahwa di SAI itu tidak hanya bekerja melainkan membangun peradaban Islam. Zakat bukan hanya sekadar kewajiban agama, tetapi juga memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun peradaban Islam yang adil dan sejahtera. Zakat telah menjadi salah satu pilar utama dalam sistem ekonomi Islam dan sosial kemasyarakatan umat Islam sejak zaman Rasulullah SAW (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Kepala Sekolah SAI juga memberikan motivasi kepada tim pelaksana pelatihan pengelolaan zakat bahwa yang dilakukannya oleh tim adalah ibadah (CL.W.KSSAI.8-8-2024). Amil pengelola zakat tidak hanya bertugas mengelola harta, namun juga menjaga amanah yang besar. Amanah untuk menyalurkan harta para muzaki kepada yang

berhak dan mengembangkannya menjadi kebaikan yang lebih luas. Spiritualitas menjadi fondasi penting dalam menjalankan tugas ini.

Motivasi lain yang diberikan oleh Ketua Sekolah SAI adalah dengan cara memberikan ruang aktualisasi dan ruang bertumbuh kepada tim. Memberikan ruang bagi tim untuk mengaktualisasikan diri dan berkembang adalah investasi jangka panjang yang sangat menguntungkan bagi sebuah lembaga. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk tumbuh, dan berkontribusi secara signifikan, maka produktivitas, inovasi, dan loyalitas mereka akan meningkat. SAI sering melakukan sharing materi-materi keahlian seperti *leadership*, manajemen dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan setiap Hari Senin dan Hari Jum'at pada jam 8.00-8.30 (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

6) Cara Menggerakkan Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Menggerakkan tim SAI menurut Kepala Sekolah SAI adalah dengan contoh atau suri tauladan (CL.W.KSSAI.8-8-2024). Suri tauladan memang merupakan salah satu cara paling efektif untuk menggerakkan lembaga. Kepemimpinan melalui teladan jauh lebih kuat dari pada sekedar perintah atau instruksi. Pemimpin menerapkan suri tauladan dengan memberikan contoh perilaku yang baik. Hal ini adalah cara yang sangat baik untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada anggota tim. Ketika seorang pemimpin bertindak sesuai dengan apa yang dia katakan, kredibilitasnya akan meningkat. Jika seorang pemimpin melihat timnya bekerja keras dan menunjukkan contoh yang baik, anggota tim akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Contoh yang baik dari pemimpin dapat meningkatkan komitmen anggota tim terhadap tujuan dan organisasi. Pemimpin yang baik juga membantu membentuk budaya kerja yang positif dan produktif.

7) Penghargaan dan Sangsi Tim Pelaksana Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Punishment kepada tim SAI jarang dilakukan. Menurut Kepala Sekolah SAI tim salah tidak apa-apa yang penting adalah bukan salah yang berulang. Kepala Sekolah SAI cukup dekat dengan manajer, staf dan anak magang. Sedangkan untuk *reward* Kepala Sekolah SAI mengakomodir masalah-masalah dari tim pada setiap Hari Senin dan Jum'at pada jam 8.00 (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

8) Evaluasi Pembelajaran Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Evaluasi pembelajaran merupakan langkah penting untuk mengukur keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat di SAI. Dengan melakukan evaluasi, kita dapat mengetahui sejauh mana peserta pelatihan mencapai tujuan pembelajaran, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk pelatihan selanjutnya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat, antara lain: Peserta mampu menjelaskan konsep-konsep dasar pengelolaan zakat, perhitungan zakat, dan prosedur penyaluran zakat. Peserta mampu menggunakan berbagai alat dan teknik pengelolaan zakat, seperti sistem informasi manajemen zakat, analisis data, dan penyusunan laporan. Untuk mengukur kualitas pembelajaran SAI menggunakan pendekatan *pre-test* dan *post-test* (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Evaluasi pembelajaran pelatihan pengelolaan zakat SAI merupakan SOP dalam menjalankan pelatihan. SAI menggunakan *form feedback* dalam menggali respon dari peserta pelatihan. SAI juga menggunakan metode wawancara dan observasi dalam mengumpulkan data untuk evaluasi pembelajaran (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

d. Evaluasi Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada SAI

Evaluasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI membahas deskripsi hasil penelitian: Evaluasi Reaksi Pelatihan Pengelolaan SAI, Evaluasi Pembelajaran Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, Evaluasi Perilaku Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI, dan Evaluasi Hasil Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI.

1) Evaluasi Reaksi Pelatihan Pengelolaan SAI

Reaksi pelatihan pengelolaan zakat SAI dievaluasi dengan menggunakan beberapa metode, seperti kuesioner, wawancara, atau observasi. Kuesioner dapat digunakan untuk menanyakan kepada peserta pelatihan tentang pengalaman mereka dalam pelatihan, apa yang mereka pelajari, dan apa yang mereka pikir tentang pelatihan tersebut. Wawancara dapat digunakan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut dari peserta pelatihan tentang pengalaman mereka dan untuk menanyakan tentang hal-hal yang tidak dapat dijelaskan dalam kuesioner. Observasi dapat digunakan untuk mengamati peserta pelatihan selama pelatihan dan untuk melihat bagaimana mereka berinteraksi dengan trainer dan peserta pelatihan lainnya.

Evaluasi reaksi dapat membantu untuk menentukan apakah pelatihan tersebut efektif dan apakah perlu dilakukan perubahan. Jika peserta pelatihan merasa terbantu oleh pelatihan dan merasa bahwa mereka telah belajar sesuatu yang baru, maka pelatihan tersebut dapat dianggap efektif. Namun, jika peserta pelatihan merasa bahwa pelatihan tersebut tidak efektif, maka perlu dilakukan perubahan untuk meningkatkan kualitas pelatihan.

Evaluasi reaksi pelatihan pengelolaan zakat di SAI menggunakan pendekatan *need assessment* (CL.W.KSSAI.8-8-2024). Pendekatan ini dilakukan dengan tujuan menemukan perbedaan antara kondisi yang

ada dan kondisi yang diinginkan, menentukan kebutuhan mana yang paling mendesak atau penting, mengembangkan strategi dan program untuk memenuhi kebutuhan yang telah diidentifikasi. SAI juga meminta respon pada pelatihan-pelatihan yang akan dilakukan SAI melalui *form*. Hal ini menunjukkan komitmen SAI untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan peserta (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

2) Evaluasi Pembelajaran Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Evaluasi pembelajaran merupakan langkah penting untuk mengukur keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat di SAI. Dengan melakukan evaluasi, kita dapat mengetahui sejauh mana peserta pelatihan mencapai tujuan pembelajaran, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk pelatihan selanjutnya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat, antara lain: Peserta mampu menjelaskan konsep-konsep dasar pengelolaan zakat, perhitungan zakat, dan prosedur penyaluran zakat. Peserta mampu menggunakan berbagai alat dan teknik pengelolaan zakat, seperti sistem informasi manajemen zakat, analisis data, dan penyusunan laporan. Untuk mengukur kualitas pembelajaran SAI menggunakan pendekatan *pre-test* dan *post-test* (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Evaluasi pembelajaran pelatihan pengelolaan zakat SAI merupakan SOP dalam menjalankan pelatihan. SAI menggunakan *form feedback* dalam menggali respon dari peserta pelatihan. SAI juga menggunakan metode wawancara dan observasi dalam mengumpulkan data untuk evaluasi pembelajaran (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

3) Evaluasi Perilaku Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Evaluasi perilaku dalam konteks pelatihan pengelolaan zakat di SAI idealnya bertujuan untuk mengukur sejauh mana peserta mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan kata lain, evaluasi ini ingin melihat apakah pelatihan berhasil mengubah perilaku peserta menjadi lebih baik dalam mengelola zakat.

Dimensi evaluasi perilaku: Peserta mampu menerapkan konsep-konsep pengelolaan zakat yang telah dipelajari dalam situasi kerja yang nyata. Peserta menunjukkan sikap yang lebih proaktif, bertanggung jawab, dan transparan dalam mengelola zakat. Peserta mampu melakukan tugas-tugas pengelolaan zakat dengan lebih baik, seperti perhitungan zakat, penyaluran zakat, dan pembuatan laporan. Peserta mampu mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan pengelolaan zakat di lembaga masing-masing. Hal tersebut adalah *challenge* bagi SAI karena SAI baru menyentuh sisi peningkatan *knowledge* dan *skill*. SAI belum sampai pada sisi peningkatan *attitude*, karena keterbatasan waktu dan akses antara SAI dengan peserta/OPZ (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

4) Evaluasi Hasil Pelatihan Pengelolaan Zakat SAI

Idealnya untuk mengukur keberhasilan pelatihan, kita dapat menggunakan beberapa indikator berikut: (1) Peningkatan pengetahuan. Dilakukan melalui *pre-test* dan *post-test*. (2) Peningkatan keterampilan. Diamati melalui simulasi atau studi kasus. (3) Perubahan sikap. Diukur melalui angket kepuasan peserta. (4) Penerapan ilmu. Diamati melalui observasi atau laporan kegiatan peserta setelah pelatihan. (5) Peningkatan kinerja lembaga. Diukur melalui laporan keuangan dan laporan kegiatan lembaga.

Evaluasi hasil pelatihan pengelolaan zakat sudah pernah dilakukn oleh SAI akan tetapi masih kurang maksimal. SAI sudah melakukan peningkatan pengetahuan dan peningkatan keterampilan. Untuk perubahan sikap dan penerapan ilmu belum menjadi evaluasi hasil SAI. Sedangkan peningkatan lembaga penurut wawancara SAI dengan pimpinan-pimpinan OPZ menunjukkan adanya peningkatan. OPZ yang menyatakan hal tersebut berjumlah 82 persen (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Penghitungan ROI (*Return of Investment*) atau SROI (*Social Return of Investment*) belum dilakukan oleh SAI. Hal tersebut dianggap terlalu dalam masuk ke lembaga mitra. Selain alasan tersebut, SAI banyak melakukan program kerjasama pembiayaan pelatihan dengan OPZ Anggota FOZ, Paragon Technology and Innovation, kampus (CL.W.KSSAI.8-8-2024) dan lembaga lainnya.

e. Masalah Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada SAI

Masalah pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI membahas deskripsi hasil penelitian: Faktor Penghambat Internal dan Faktor Penghambat Eksternal.

1) Faktor Penghambat Internal

Isu peningkatan kompetensi amil zakat melalui pelatihan memang menjadi perhatian serius, terutama dalam kontek pengelolaan zakat yang semakin komplek. Berdasarkan temuan penelitian, beberapa masalah internal yang seringkali dihadapi dalam manajemen pelatihan pengelolaan zakat di SAI antara lain:

(a) Penajaman Kurikulum dan Metode Pelatihan

Perubahan regulasi terkait zakat secara berkala menuntut kurikulum yang fleksibel dan responsif. Kurikulum SAI harus

menyeimbangkan pemahaman mendalam tentang agama dengan keterampilan manajemen modern. Ketersediaan amil yang kompeten, baik dari segi agama maupun manajemen, sangat penting. Integrasi teknologi dalam pengelolaan zakat memerlukan keahlian khusus. Menanamkan nilai-nilai etika dan integritas yang tinggi pada para amil. Hal-hal tersebut adalah yang menjadi alasan kurikulum dan metode pelatihan harus dipertajam (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

(b) Pengelolaan *Exspert*

Masalah pengelolaan *ekspert* adalah tidak adanya standar kompetensi yang jelas untuk ekspert dapat menyebabkan variasi kualitas dalam proses pembelajaran. *Ekspert* seringkali memiliki beban kerja yang tinggi, baik dalam kegiatan pengajaran maupun pengembangan kurikulum. Kurangnya insentif yang memadai dapat mengurangi motivasi *ekspert* untuk memberikan kontribusi yang optimal. Kurangnya peluang pengembangan profesional bagi ekspert dapat menghambat pertumbuhan karier mereka. Terkadang, *ekspert* juga memiliki tugas administratif yang dapat mengganggu fokus mereka pada kegiatan pengajaran (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

(c) Kapasitas Tim

Masalah kapasitas tim terkait jumlah anggota tim yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan semua tugas. Kurangnya anggota tim dengan keterampilan spesifik yang dibutuhkan. Pembagian tugas yang tidak merata menyebabkan beberapa anggota tim terlalu terbebani. Kurangnya koordinasi antar anggota tim dapat menghambat pencapaian tujuan. Beban kerja yang tinggi dan kurangnya penghargaan dapat menurunkan motivasi anggota tim (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

(d) Biaya Pelatihan

Masalah biaya pelatihan adalah terkait anggaran yang terbatas dapat membatasi jumlah peserta pelatihan, durasi pelatihan, dan kualitas materi pelatihan. Mencari sponsor yang bersedia mendanai program pelatihan seringkali membutuhkan waktu dan upaya yang signifikan. Adanya tekanan untuk menekan biaya pelatihan dapat berdampak pada kualitas materi dan metode pelatihan. Peserta dari daerah terpencil atau dengan keterbatasan ekonomi mungkin kesulitan untuk mengikuti pelatihan (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

2) Faktor Penghambat Eksternal

Manajemen pelatihan pengelolaan zakat di SAI juga menghadapi berbagai tantangan dari lingkungan eksternal. Berikut beberapa masalah eksternal yang sering ditemui:

(a) Adanya Kompetitor

Masalah akibat adanya competitor adalah persaingan yang ketat dapat menyebabkan penurunan jumlah peserta pelatihan di SAI. Jika SAI tidak mampu membedakan diri dari kompetitor, reputasi lembaga dapat terpengaruh. Persaingan harga dapat memaksa SAI untuk menurunkan biaya pelatihan, yang berpotensi mengurangi kualitas. Persaingan dalam mendapatkan sumber daya seperti tenaga pengajar berkualitas dan fasilitas pelatihan (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

(b) Kebutuhan Amil Zakat yang Terus Berkembang

Kebutuhan amil zakat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi dalam pengelolaan zakat semakin meluas, sehingga amil zakat perlu memiliki keterampilan digital yang memadai.

Perubahan regulasi terkait zakat menuntut amil zakat untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan. Masyarakat semakin kritis dan menuntut transparansi dalam pengelolaan zakat, sehingga amil zakat harus mampu memenuhi ekspektasi tersebut. Perluasan program dan kegiatan zakat membutuhkan amil zakat dengan spesialisasi yang berbeda-beda (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

(c) Kinerja OPZ yang Naik Turun

Faktor-faktor penyebab kinerja OPZ naik turun adalah kualitas kepemimpinan, perencanaan, dan pengawasan yang kurang efektif. Keterbatasan jumlah dan kualitas sumber daya manusia. Sistem informasi yang belum terintegrasi dan kurang efisien. Budaya organisasi yang kurang inovatif dan adaptif. Perubahan kondisi ekonomi makro dapat mempengaruhi kemampuan masyarakat untuk berzakat. Perubahan peraturan pemerintah terkait pengelolaan zakat dapat berdampak pada kinerja OPZ. Persaingan antar OPZ yang semakin ketat. Bencana alam dapat mengganggu kegiatan operasional OPZ (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja OPZ. Jumlah zakat yang terkumpul mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Jumlah zakat yang disalurkan kepada mustahik tidak konsisten. Biaya operasional lembaga tidak optimal, sehingga berdampak pada kinerja keuangan. Tingkat kepuasan mustahik terhadap program yang dilaksanakan tidak selalu tinggi. Citra publik terhadap lembaga mengalami fluktuasi.

f. Solusi dari Masalah Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil pada SAI

Solusi dari masalah pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada SAI membahas deskripsi hasil

penelitian: Solusi dari Faktor Penghambat Internal dan Solusi dari Faktor Penghambat Eksternal.

1) Solusi dari Faktor Penghambat Internal

Isu peningkatan kompetensi amil zakat melalui pelatihan memang menjadi perhatian serius, terutama dalam konteks pengelolaan zakat yang semakin kompleks. Berdasarkan temuan penelitian, beberapa solusi dari faktor penghambat internal yang seringkali dihadapi dalam manajemen pelatihan pengelolaan zakat di SAI antara lain:

(a) Solusi Penajaman Kurikulum dan Metode Pelatihan

Peninjauan dan pembaruan kurikulum berkala dengan cara mendatangkan dosen tamu yang terdiri dari ulama, praktisi zakat, *expert* dan alumni SAI dalam proses peninjauan. SAI menekankan pada pengembangan kompetensi seperti manajemen keuangan, komunikasi, dan teknologi informasi. SAI menggunakan studi kasus nyata untuk meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang tantangan dalam pengelolaan zakat (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

(b) Solusi Pengelolaan *Expert*

Solusi pengelolaan *expert* dilakukan dengan cara mengembangkan kerangka kompetensi yang jelas untuk *expert*, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. SAI Menyediakan program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Memberikan kesempatan untuk mengikuti konferensi dan seminar terkait. SAI Mengoptimalkan alokasi tugas dan tanggung jawab *expert*. Memberikan dukungan administratif yang memadai. SAI memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai dengan kinerja *expert*. Memberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Menyediakan jalur karier yang jelas bagi *expert*. Memberikan kesempatan untuk

mengembangkan proyek penelitian atau inovasi. SAI melakukan evaluasi kinerja *ekspert* secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

(c) Solusi Peningkatan Kapasitas Tim

Solusi peningkatan kapasitas tim dilakukan SAI dengan cara melakukan penilaian secara berkala terhadap kebutuhan sumber daya manusia di setiap tim. Merekrut anggota tim yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai. Menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan anggota tim. Mendelegasikan tugas kepada anggota tim yang tepat untuk mengurangi beban kerja. Memfasilitasi komunikasi yang efektif antar anggota tim. Melakukan rotasi tugas secara berkala untuk memberikan variasi pekerjaan dan mencegah kejenuhan. Memanfaatkan teknologi untuk membentuk tim virtual yang dapat bekerja lintas lokasi. SAI menggunakan pendekatan proyek, *squad model* dan pemanfaatan teman-teman magang untuk pertimbangan efisiensi (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

(d) Solusi Biaya Pelatihan

Masalah biaya pelatihan merupakan terkait anggaran yang terbatas dapat membatasi jumlah peserta pelatihan, durasi pelatihan, dan kualitas materi pelatihan. SAI memberikan solusi pembiayaan dengan cara melakukan program kerjasama pembiayaan pelatihan dengan OPZ Anggota FOZ, Paragon Technology and Innovation, kampus (CL.W.KSSAI.8-8-2024) dan lembaga lainnya.

SAI juga memperkuat produk pelatihan. Memperkuat produk adalah langkah strategis yang krusial bagi SAI untuk mempertahankan eksistensi dan meningkatkan pangsa pasar. Hal

ini melibatkan proses evaluasi, pengembangan, dan inovasi yang berkelanjutan. SAI juga dapat meningkatkan *revenue* jika produk pelatihannya direspon baik dan sekaligus menjadi solusi untuk biaya pelatihan (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

2) Solusi dari Faktor Penghambat Eksternal

Selain kendala internal, manajemen pelatihan pengelolaan zakat di SAI juga menghadapi berbagai tantangan dari lingkungan eksternal. Berikut beberapa solusi dari faktor penghambat eksternal yang sering ditemui:

(a) Solusi Adanya Kompetitor

Solusi terhadap *competitor* adalah dengan cara membangun identitas yang kuat dan unik untuk membedakan SAI dari kompetitor. Melakukan promosi yang intensif melalui berbagai saluran, baik *online* maupun *offline*. Memastikan kurikulum selalu relevan dengan kebutuhan amil dan perkembangan terkini. Merekrut dan mengembangkan tenaga pengajar yang berkualitas. Menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai dan nyaman. Menawarkan program spesialisasi yang tidak ditawarkan oleh kompetitor. Bekerjasama dengan lembaga lain untuk mengembangkan produk dan layanan baru. Melakukan evaluasi kepuasan peserta secara berkala. Membangun jaringan dengan lembaga zakat, pemerintah, dan sektor swasta (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

(b) Solusi Kebutuhan Amil Zakat yang Terus Berkembang

Solusi terhadap kebutuhan amil yang terus berkembang adalah dengan cara memastikan kurikulum selalu relevan dengan kebutuhan pasar dan perkembangan terkini. Menyediakan kurikulum yang fleksibel untuk mengakomodasi berbagai

kebutuhan. Menggunakan metode pelatihan yang inovatif dan interaktif. Memilih tenaga pengajar yang memiliki pengalaman dan keahlian di bidang terkait. Memberikan kesempatan bagi amil zakat untuk mengikuti pelatihan berkelanjutan. Mengembangkan program studi khusus untuk mencetak amil zakat. Membangun komunitas amil zakat untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Bekerjasama dengan lembaga zakat lainnya untuk mengembangkan standar kompetensi amil zakat (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

(c) Solusi Kinerja OPZ yang Naik Turun

Solusi yang diberikan SAI dalam meningkatkan kinerja OPZ yang naik turun dengan cara memberikan pelatihan yang berkelanjutan kepada seluruh karyawan. Pelatihan yang berkelanjutan menekankan penguatan tata kelola, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, diversifikasi pendapatan, dan evaluasi kinerja (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Manajemen pelatihan pengelolaan zakat memerlukan pendekatan manajemen (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) yang efektif agar hasilnya sesuai dengan tujuan, yaitu meningkatkan kompetensi amil. Perencanaan merupakan langkah awal dalam manajemen pelatihan pengelolaan zakat. Proses ini melibatkan: (1) Tujuan pelatihan. Fokus pada pengembangan, standarisasi kompetensi, serta pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada amil. (2) Strategi pelatihan. Meliputi koordinasi dengan ekosistem lembaga zakat, penyusunan KPI, *training needs analysis*, GBPP, KAK, kontekstualisasi, kontinuitas, dan pendekatan “*start from the end*”. (3) Kolaborasi. Melibatkan lembaga terkait, praktisi, dan akademisi. (4) Hasil perencanaan. Dokumen seperti GBPP, modul pelatihan, format kinerja,

SOP, KAK, dan target pelatihan. (5) Pengembangan modul. Penyusunan materi pelatihan yang terstruktur.

Organizing melibatkan pengaturan sumber daya dan pembagian tugas untuk melaksanakan pelatihan. Langkah-langkahnya meliputi: (1) Sumber daya. Melibatkan narasumber, fasilitator, dan penyediaan sarana prasarana. (2) Perancangan tim. Menentukan struktur dan peran. (3) Penugasan. Pembagian tugas sesuai kompetensi. (4) Mitigasi risiko. Identifikasi dan pengelolaan risiko pelatihan. (5) Sosialisasi. Pemberitahuan dan penjelasan kepada seluruh pihak terkait.

Pelaksanaan merupakan tahap di mana rencana pelatihan diterapkan. Beberapa langkah penting dalam pelaksanaan: (1) Kesesuaian pelaksanaan. Mengacu pada pedoman, kategori pelatihan, dan simulasi. (2) Narasumber dan fasilitator. Penyediaan tenaga ahli yang kompeten. (3) Materi pelatihan. Dibagi menjadi pelatihan berbasis kompetensi (PBK) dan tematik. (4) Simulasi pelatihan. Latihan praktis untuk meningkatkan pemahaman. (5) Motivasi tim. Menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inspiratif. (6) Penggerakan tim. Membangun sinergi untuk kelancaran pelatihan. (7) Penghargaan dan sanksi. Memberikan insentif untuk keberhasilan dan pengingat atas pelanggaran. (8) Evaluasi pembelajaran. Menilai efektivitas proses pelatihan.

Pengawasan melibatkan evaluasi dan monitoring untuk memastikan bahwa pelatihan mencapai tujuannya. Proses ini meliputi evaluasi reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Evaluasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat dengan: (1) Evaluasi reaksi. (2) Evaluasi pembelajaran. Evaluasi perilaku dan evaluasi hasil belum dilakukan oleh lembaga pelatihan pengelolaan zakat.

Penelitian ini menggunakan fungsi manajemen Terry untuk melihat dan menganalisis perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil, pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil, pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam

meningkatkan kompetensi amil, dan evaluasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil.

1. Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu dengan: (1) Membuat tujuan pelatihan pengelolaan zakat. Tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dengan cara: (a) Pengembangan kompetensi, (b) Standarisasi kompetensi amil, (c) Membekali amil dengan pengetahuan dan keterampilan; (2) Membuat strategi pelatihan pengelolaan zakat. Strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dengan cara: (a) Koordinasi dengan lembaga-lembaga yang ada di ekosistem, (b) Membuat format kinerja dan KPI (key performance indicator), (c) Melakukan training needs analysis, (d) Menyusun GBPP (garis besar proses pembelajaran), (e) Menyusun KAK (kerangka acuan kerja), (f) Kontekstualitas dan kontinuitas, (g) Start from the end, (h) Menggunakan range track; (3) Melibatkan lembaga-lembaga terkait, praktisi dan akademisi; (4) Melaksanakan hasil perencanaan. Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil yaitu: (a) GBPP (garis besar proses pembelajaran), (b) Dokumen perumusan dan pengembangan modul, (c) Format kinerja, (d) SOP (Standar Operasional Prosedur), (e) KAK (Kerangka Acuan Kerja), (f) Dokumen target; dan (5) Melaksanakan pengembangan modul.

Fungsi perencanaan menurut Terry dalam Syahputra dan Aslami didefinisikan sebagai proses menetapkan tujuan serta menentukan cara terbaik untuk mencapainya. Perencanaan ini mencakup analisis terhadap situasi saat ini, identifikasi tujuan, dan pengembangan langkah-langkah strategis yang diperlukan. Fungsi perencanaan ini sangat relevan dalam konteks perencanaan pelatihan pengelolaan zakat guna meningkatkan kompetensi amil. Fungsi perencanaan menurut Terry dalam Syahputra dan

Aslami memberikan kerangka sistematis untuk merancang pelatihan pengelolaan zakat yang efektif. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, mengidentifikasi sumber daya, mengantisipasi hambatan, dan membuat alternatif yang sesuai, perencanaan pelatihan dapat menghasilkan program yang mampu meningkatkan kompetensi amil secara signifikan. Langkah ini tidak hanya memastikan efisiensi penggunaan sumber daya, tetapi juga menghasilkan amil yang lebih profesional dan mampu mengelola zakat secara optimal.

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dapat dilihat dari beberapa indikator: (1) Tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. (2) Strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. (3) Siapa saja yang dilibatkan dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. (4) Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. (5) Pengembangan modul pelatihan pengelolaan zakat.

a. Tujuan Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat

Tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat sangat erat kaitannya dengan keseluruhan proses perencanaan pelatihan. Tujuan memberikan arahan dan kerangka kerja untuk menyusun materi, metode, sumber daya, dan evaluasi yang tepat dalam pelatihan. Hubungan ini memastikan bahwa setiap aspek perencanaan dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan, yaitu meningkatkan kompetensi amil. Dengan demikian, perencanaan yang berorientasi pada tujuan dapat menciptakan pelatihan yang relevan, terukur, dan berdampak langsung pada peningkatan profesionalisme pengelolaan zakat. Tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dengan cara: (a) Pengembangan kompetensi, (b) Standarisasi kompetensi amil, (c) Membekali amil dengan pengetahuan dan keterampilan.

1) Pengembangan Kompetensi

Tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat memiliki hubungan erat dengan pengembangan kompetensi amil karena menjadi panduan utama dalam seluruh proses pelatihan. Tujuan yang jelas membantu menentukan fokus pengembangan kompetensi, menyusun modul dan metode pelatihan yang relevan, serta menyediakan alat untuk mengukur keberhasilan pelatihan. Dengan pendekatan berbasis tujuan, pelatihan dapat dirancang untuk secara langsung meningkatkan kompetensi amil, yang pada akhirnya mendukung pengelolaan zakat yang lebih efektif, efisien, dan profesional.

Amil yang kompeten dapat mengelola zakat dengan lebih baik, mulai dari pengumpulan, pencatatan, pendistribusian, hingga pelaporan. Amil yang kompeten dapat memastikan bahwa pengelolaan zakat berjalan transparan dan akuntabel, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat. Amil yang kompeten dapat bekerja lebih efisien, sehingga dana zakat dapat disalurkan kepada mustahik dengan lebih cepat dan tepat. Amil yang kompeten dapat mengembangkan inovasi dalam pengelolaan zakat, seperti memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi.

Yusuf al-Qaradawi dalam Ariandini mengembangkan konsep tentang kompetensi dalam pengelolaan zakat yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah Islam. Dalam banyak karyanya, al-Qaradawi menekankan pentingnya pengelolaan zakat yang adil dan efisien, dengan mengandalkan kompetensi amil yang memiliki pengetahuan agama yang baik, keterampilan manajerial yang memadai, serta kemampuan untuk mengelola dana zakat sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah. Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi amil pengelola zakat berhubungan erat dengan pandangan al-Qaradawi, yang menekankan bahwa kompetensi amil tidak hanya mencakup

pengetahuan tentang zakat, tetapi juga keterampilan praktis dan sikap moral yang tinggi (Ariandini, 2019: 232-246).

Teori kompetensi Yusuf al-Qaradawi sangat relevan dalam pengembangan kompetensi amil pengelola zakat karena: (1) Pengetahuan syariah yang mendalam adalah dasar kompetensi amil dalam mengelola zakat sesuai dengan ketentuan agama. (2) Keterampilan manajerial dan keuangan diperlukan agar zakat dikelola secara efisien dan transparan. (3) Kemampuan dalam mengelola SDM dan komunikasi dengan muzakki dan mustahik mendukung kinerja pengelolaan zakat yang lebih efektif. (4) Sikap moral dan etika yang tinggi dalam pengelolaan zakat membangun kepercayaan masyarakat dan menjaga amanah. (5) Evaluasi dan pelaporan yang transparan memastikan akuntabilitas dalam pengelolaan dana zakat. Dengan penerapan prinsip-prinsip ini, pengembangan kompetensi amil akan lebih terarah dan efektif dalam menciptakan pengelolaan zakat yang profesional, sesuai dengan nilai-nilai Islam, dan dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi umat.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat Pasal 11 menetapkan persyaratan tertentu bagi anggota Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Salah satu poin pentingnya (huruf h) adalah bahwa anggota BAZNAS harus memiliki kompetensi di bidang pengelolaan zakat. Pasal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengelolaan zakat di Indonesia dilakukan oleh individu/amil lembaga yang memahami secara mendalam prinsip-prinsip syariat, regulasi, serta manajemen zakat.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat dalam Pasal 7 menjelaskan lebih lanjut mengenai persyaratan anggota BAZNAS, termasuk kompetensi di bidang pengelolaan zakat. Pasal ini

menyebutkan bahwa calon anggota BAZNAS harus memenuhi sejumlah persyaratan tertentu, salah satunya adalah memiliki kompetensi di bidang pengelolaan zakat. Persyaratan ini meliputi calon anggota harus memahami hukum Islam terkait zakat, termasuk aspek-aspek seperti: nishab dan haul, golongan mustahik (penerima zakat), jenis-jenis harta yang wajib dizakati. Calon Anggota BAZNAS/amil harus memiliki kemampuan dalam manajemen pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Calon Anggota BAZNAS harus memahami prinsip-prinsip tata kelola yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi. Menguasai peraturan-peraturan yang mengatur pengelolaan zakat di Indonesia, baik yang bersifat undang-undang maupun peraturan turunannya.

Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 52 Tahun 2014 tentang Syarat dan Tata Cara Perhitungan Zakat Mal dan Zakat Fitrah Serta Pendayagunaan Zakat Untuk Usaha Produktif memiliki hubungan erat profesionalisme lembaga pengelola zakat dan kompetensi amil yang bertugas. Amil yang kompeten harus memahami cara menghitung nishab dan haul berdasarkan jenis harta (emas, perak, uang, hasil usaha, pertanian, peternakan, dll.). Kadar zakat yang wajib dikeluarkan (misalnya 2,5% untuk harta tertentu). Perhitungan zakat fitrah berdasarkan ketentuan syariat, yaitu menggunakan bahan pokok (beras, gandum, dll.) atau nilai uang yang setara. Waktu pembayaran zakat fitrah (mulai awal Ramadan hingga sebelum Salat Idul Fitri). LAZ harus memiliki sumber daya manusia (amil) yang kompeten untuk menjalankan tugas pengelolaan zakat.

Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 333 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemberian Izin Pembentukan Lembaga Amil Zakat (LAZ) adalah regulasi yang menjelaskan syarat dan prosedur pembentukan LAZ, termasuk persyaratan kompetensi dalam aspek teknis, administratif, dan keuangan. Fokus pada Bab III tentang

Persyaratan Pembentukan LAZ memberikan gambaran rinci tentang kapabilitas yang harus dimiliki oleh LAZ untuk dapat beroperasi secara efektif dan profesional. Dalam Bab III menegaskan bahwa LAZ yang mengajukan izin pembentukan harus memenuhi persyaratan berikut: (1) Kemampuan teknis. LAZ harus mampu melaksanakan tugas pengelolaan zakat secara efektif, meliputi: Memiliki mekanisme yang jelas dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengajak, dan memfasilitasi muzaki (pembayar zakat). Pemanfaatan teknologi informasi, seperti sistem digital atau online, untuk pengelolaan zakat. Memastikan zakat didistribusikan kepada mustahik sesuai syariat Islam (8 asnaf). Mampu memberdayakan zakat untuk program pengentasan kemiskinan atau pemberdayaan masyarakat. (2) Kemampuan administratif. Administrasi yang baik diperlukan untuk memastikan: Pengelolaan basis data muzaki dan mustahik secara akurat dan sistematis. Penyusunan laporan operasional dan kegiatan LAZ sesuai standar. Kemampuan melaporkan penggunaan zakat secara transparan dan akuntabel kepada pemerintah dan masyarakat. (3) Kemampuan keuangan. Kemampuan keuangan yang dimaksud mencakup: LAZ harus memiliki dana awal atau modal kerja yang cukup untuk mendukung operasional awal. Kemampuan menyusun laporan keuangan yang diaudit secara independen. Penerapan sistem keuangan yang transparan dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

Keputusan Ketua Umum BAZNAS Nomor KEP.013/BP/BAZNAS/V/2012 tentang Pedoman Pengelolaan Unit Pengumpul Zakat (UPZ) mengatur tata kelola, tugas, dan tanggung jawab Unit Pengumpul Zakat (UPZ) yang berada di bawah koordinasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Salah satu tugas penting UPZ adalah memberikan layanan terkait konsultasi zakat kepada masyarakat, yang erat kaitannya dengan kompetensi para amil.

Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kode Etik Amil Zakat mengatur tata kelola dan perilaku amil zakat dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu bagian penting dalam peraturan ini adalah Pasal 3, yang berhubungan dengan prinsip profesionalisme amil zakat. Pasal 3 dalam peraturan ini menekankan bahwa amil zakat harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme. Profesionalisme memiliki keterkaitan yang sangat dengan kompetensi.

Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 2 Tahun 2018 tentang Sertifikasi Amil Zakat merupakan regulasi yang mengatur mekanisme sertifikasi bagi amil zakat di Indonesia. Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme amil zakat dalam menjalankan tugas pengelolaan zakat. Sertifikasi amil zakat dimaksudkan untuk memastikan bahwa amil memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola zakat, infak, dan sedekah sesuai dengan prinsip syariah dan ketentuan hukum yang berlaku.

SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) Amil Zakat yang disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada tahun 2021 merupakan standar yang menetapkan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang amil zakat dalam menjalankan tugas dan fungsinya. SKKNI ini menjadi acuan bagi lembaga-lembaga zakat dan pihak terkait dalam meningkatkan profesionalisme amil zakat di Indonesia.

Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) Nomor 8 Tahun 2011 tentang Amil Zakat adalah fatwa yang memberikan pedoman mengenai peran dan tanggung jawab amil zakat dalam pengelolaan zakat. Fatwa ini menetapkan prinsip-prinsip dasar yang harus dipatuhi oleh amil zakat dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan syariat Islam. Fatwa ini mengatur sejumlah aspek penting mengenai kompetensi dan

tugas amil zakat, yang memiliki kaitan langsung dengan bagaimana amil zakat harus bekerja secara profesional dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Perencanaan pelatihan dirancang berdasarkan kebutuhan kompetensi yang diperlukan oleh amil. Dengan menetapkan tujuan pelatihan yang jelas, seperti meningkatkan pemahaman syariah, manajemen, atau teknologi, pelatihan secara langsung diarahkan untuk mengisi kesenjangan kompetensi amil. Dengan menetapkan tujuan pelatihan yang selaras dengan kebutuhan kompetensi, amil dapat diberdayakan secara maksimal untuk menjalankan perannya, sehingga pengelolaan zakat menjadi lebih amanah, transparan, dan berdampak bagi masyarakat.

SROI (*Social Return on Investment*) merupakan sebuah pendekatan yang mengukur nilai sosial, ekonomi, dan lingkungan dari suatu investasi, dengan fokus pada dampak yang dihasilkan untuk masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Dalam konteks pengelolaan zakat, SROI digunakan untuk mengukur sejauh mana dana zakat yang dikelola oleh amil memberikan manfaat sosial yang maksimal bagi mustahik (penerima zakat) dan masyarakat secara luas. Pengembangan kompetensi amil pengelola zakat memiliki hubungan langsung dengan SROI, karena semakin kompeten seorang amil, semakin besar pula kemungkinan bahwa dana zakat akan dikelola dengan efektif, efisien, dan berdampak positif bagi penerima zakat dan masyarakat (Angeli et al, 2022: 131-132).

Pengembangan kompetensi amil pengelola zakat berhubungan langsung dengan SROI, karena: Kompetensi amil yang lebih baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan zakat, yang pada gilirannya meningkatkan nilai dampak sosial yang dihasilkan. Amil yang memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis

dampak sosial akan lebih mampu mengukur SROI dengan akurat. Akuntabilitas dan transparansi yang lebih baik dalam pengelolaan zakat membantu meningkatkan kepercayaan dan mengoptimalkan *return* sosial. Kemampuan untuk membangun kemitraan dengan pihak terkait memperluas dampak sosial dari zakat, yang juga meningkatkan SROI. Monitoring dan evaluasi yang efektif memungkinkan untuk menilai dan meningkatkan dampak sosial zakat, yang sangat penting dalam menghitung SROI. Dengan kompetensi yang berkembang, amil tidak hanya akan mengelola zakat dengan lebih baik, tetapi juga dapat menghasilkan dampak sosial yang lebih besar, yang tercermin dalam peningkatan SROI.

Pelatihan pengelolaan zakat bertujuan untuk meningkatkan kompetensi amil zakat, yang mendukung pengelolaan zakat secara lebih efektif, efisien, dan profesional. Kompetensi amil yang baik, yang meliputi pengetahuan syariah dan keterampilan manajerial, meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan dampak sosial zakat. SROI digunakan untuk mengukur manfaat sosial zakat, yang semakin besar seiring dengan peningkatan kompetensi amil, yang berkontribusi pada kesejahteraan mustahik dan masyarakat.

2) Membuat SDM Amil Zakat di Seluruh Indonesia Kompetensinya Terstandar

Tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat untuk meningkatkan kemampuan amil zakat dalam mengelola dana zakat secara efektif, efisien, dan profesional. Salah satu tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk memastikan bahwa SDM amil zakat di seluruh Indonesia memiliki kompetensi yang terstandar, yang berarti bahwa amil zakat memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

Tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dengan SDM amil zakat yang kompetensinya terstandar di seluruh Indonesia dapat dijelaskan sebagai berikut: Standarisasi kompetensi amil meningkatkan kualitas pengelolaan zakat dengan memastikan bahwa amil di seluruh Indonesia memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang seragam dan sesuai dengan kebutuhan pengelolaan zakat. Peningkatan kualitas pelayanan zakat terjadi karena amil yang terlatih dapat memberikan layanan yang lebih efisien dan profesional kepada muzakki dan mustahik. Penyelarasan proses pengelolaan zakat di seluruh Indonesia menjamin bahwa seluruh lembaga zakat mengelola dana zakat dengan cara yang seragam, transparan, dan akuntabel. Akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan zakat semakin terjaga dengan adanya amil yang kompeten dalam hal keuangan, pelaporan, dan pengawasan. Peningkatan kapasitas SDM amil zakat secara nasional mempercepat adaptasi terhadap perubahan dan tantangan baru dalam dunia zakat. Dengan pelatihan yang direncanakan dengan baik dan standar kompetensi yang diterapkan, amil zakat dapat lebih profesional dalam tugasnya, dan pengelolaan zakat di seluruh Indonesia dapat menjadi lebih efisien, adil, dan berdampak besar.

Pasal 34 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat mengatur tentang peran pemerintah dalam melakukan pembinaan terhadap pengelolaan zakat di Indonesia. Pemerintah memberikan pelatihan dan pengembangan kepada lembaga amil zakat agar pengelolaan zakat menjadi terstandar. Pemerintah menyusun aturan teknis dan standar operasional untuk BAZNAS dan LAZ. Pemerintah mendukung peningkatan kompetensi amil, melalui pelatihan, sertifikasi, dan bimbingan teknis.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat dalam Pasal 7 menjelaskan lebih lanjut mengenai persyaratan anggota

BAZNAS, termasuk kompetensi di bidang pengelolaan zakat. Tujuan Persyaratan Kompetensi yaitu: (1) Profesionalisme pengelolaan zakat. Dengan memastikan bahwa Anggota BAZNAS kompeten, pengelolaan zakat dapat dilakukan secara profesional sesuai dengan standar yang berlaku. (2) Kepatuhan syariah dan regulasi. Kompetensi ini menjamin bahwa pengelolaan zakat tetap sesuai dengan syariah Islam dan peraturan hukum yang berlaku. (3) Peningkatan kepercayaan publik. Kompetensi Anggota BAZNAS mendukung peningkatan kredibilitas lembaga, sehingga masyarakat lebih percaya untuk menyalurkan zakat melalui BAZNAS.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 dalam Pasal 57 mengatur persyaratan pembentukan Lembaga Amil Zakat (LAZ). Setelah terbentuk, LAZ tetap harus memenuhi persyaratan ini selama operasionalnya. Pemerintah dan otoritas terkait dapat melakukan audit atau evaluasi untuk memastikan LAZ memenuhi standar yang ditetapkan. LAZ yang sudah terbentuk dapat diberikan pelatihan atau bimbingan teknis untuk terus meningkatkan kapasitas teknis, administratif, dan keuangannya.

SKKNI Amil Zakat menetapkan standar yang jelas tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh amil zakat. Dengan mengikuti standar ini, amil zakat dapat lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan layanan yang profesional kepada muzaki dan mustahik. Amil zakat yang berkompeten dalam administrasi dan pengelolaan keuangan zakat dapat memastikan bahwa zakat yang terkumpul dan didistribusikan tercatat dengan baik, sehingga memudahkan dalam pelaporan dan audit. Dengan memiliki standar kompetensi yang jelas, masyarakat akan lebih percaya kepada amil zakat dalam menyalurkan zakat mereka. Kepercayaan ini penting agar lembaga zakat dapat terus berkembang dan menjalankan fungsinya

dengan baik. Amil zakat yang kompeten tidak hanya akan menyalurkan zakat, tetapi juga berperan dalam pemberdayaan mustahik, sehingga mereka dapat keluar dari kemiskinan dan mandiri secara ekonomi.

Tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat adalah elemen penting untuk menciptakan SDM amil zakat yang kompetensinya terstandar di seluruh Indonesia. Dengan pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan dan berorientasi pada standar nasional, pengelolaan zakat dapat dilakukan secara profesional, merata, dan berkesinambungan di semua wilayah.

Hubungan antara tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat, SDM amil zakat dengan kompetensi terstandar, dan SROI dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pelatihan yang terstandar akan meningkatkan kompetensi amil zakat, yang berujung pada pengelolaan zakat yang lebih efektif dan berdampak sosial positif. (2) SROI menjadi alat ukur untuk menilai apakah pelatihan amil zakat memberikan dampak sosial yang lebih besar, seperti peningkatan kualitas hidup mustahik dan pemberdayaan sosial yang berkelanjutan. (3) Dengan pelatihan yang tepat, amil zakat akan lebih kompeten dalam menjalankan tugas mereka, sehingga menghasilkan transparansi, akuntabilitas, dan penyaluran zakat yang tepat sasaran, yang akan tercermin dalam evaluasi SROI sebagai nilai sosial yang tinggi. (4) SROI berfungsi untuk mengukur keberhasilan dari perencanaan pelatihan dalam memberikan manfaat sosial jangka panjang bagi mustahik dan masyarakat, serta memastikan bahwa zakat dikelola dengan cara yang optimal dan sesuai dengan tujuan sosial.

Tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat adalah meningkatkan kompetensi amil zakat agar dapat mengelola zakat secara efektif, efisien, dan profesional. Pelatihan yang terstandar memastikan pengelolaan zakat yang transparan, akuntabel, serta meningkatkan

pelayanan kepada muzaki dan mustahik. SROI digunakan untuk mengukur dampak sosial dari pelatihan, menilai apakah pelatihan memberikan perubahan positif seperti peningkatan kesejahteraan mustahik dan pemberdayaan masyarakat, serta memastikan zakat dikelola dengan optimal.

3) Membekali Para Amil dengan Pengetahuan dan Keterampilan yang Dibutuhkan

Tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat untuk memastikan bahwa para amil zakat memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola dana zakat secara profesional dan efektif. Salah satu tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk membekali amil dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, baik dalam hal pengelolaan keuangan, pendataan mustahik, transparansi pengelolaan dana zakat, maupun pemahaman syariah yang mendalam.

Tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat adalah untuk membekali para amil zakat dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh lembaga zakat. Pelatihan ini bertujuan untuk: (1) Meningkatkan pengetahuan amil zakat tentang hukum zakat, pengelolaan dana, dan prosedur operasional zakat. (2) Membekali amil dengan keterampilan praktis dalam administrasi, akuntansi, dan komunikasi untuk memastikan pengelolaan zakat yang efisien dan transparan. (3) Mengembangkan keterampilan interpersonal dan manajerial yang mendukung kerja tim dan hubungan dengan muzakki dan mustahik. (4) Menjamin pengelolaan zakat yang profesional dan akuntabel, dengan laporan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. (5) Meningkatkan kemampuan analitis amil zakat dalam mengidentifikasi dan menilai kebutuhan mustahik untuk penyaluran zakat yang tepat sasaran.

Dengan demikian, perencanaan pelatihan yang matang dan terstruktur akan sangat berpengaruh pada kompetensi amil zakat dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan dampak sosial dari zakat yang dikelola.

Hubungan antara membekali amil zakat dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dengan teori Yusuf al-Qaradawi dalam Ariandini dapat dilihat dari beberapa aspek utama: Pemahaman mendalam tentang hukum zakat untuk memastikan amil zakat dapat menjalankan tugas mereka sesuai dengan prinsip syariah. Integrasi antara pengetahuan agama dan keterampilan praktis untuk pengelolaan zakat yang efisien dan sesuai dengan syariat. Transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan zakat, yang akan membangun kepercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat. Keikhlasan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai amil zakat, yang sejalan dengan ajaran al-Qaradawi mengenai nilai moral dalam pengelolaan zakat. Pemberdayaan sosial melalui zakat, yang merupakan bagian dari upaya menciptakan keadilan sosial yang menjadi salah satu tujuan zakat menurut al-Qaradawi. Dengan demikian, teori Yusuf al-Qaradawi memberikan landasan yang kuat untuk memastikan bahwa pelatihan amil zakat tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup nilai-nilai moral dan sosial yang sangat penting dalam pengelolaan zakat yang sesuai dengan tujuan Islam.

Amil zakat yang diberi pengetahuan tentang syariah dan keterampilan teknis dalam mengelola zakat akan mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan terorganisir, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Islam. Pembekalan keterampilan yang lebih praktis seperti pengelolaan dana zakat secara sistematis dan pencatatan yang akurat akan sangat membantu amil zakat dalam bekerja dengan lebih profesional dan sesuai dengan tujuan sosial zakat. Amil

zakat perlu mengikuti pelatihan lanjutan secara berkala untuk memastikan mereka terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengelola zakat. Dengan pembelajaran berkelanjutan, amil zakat dapat selalu meningkatkan kinerjanya dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada muzakki dan mustahik. Pembekalan nilai-nilai moral dan etika sangat penting agar amil zakat dapat mengelola dana zakat dengan integritas tinggi dan memastikan bahwa dana zakat benar-benar sampai kepada mustahik yang berhak. Ini adalah salah satu cara untuk memastikan bahwa pengelolaan zakat tidak hanya efisien, tetapi juga berdampak sosial positif. Amil zakat yang merasa terampil dan didukung dalam pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang akan berdampak positif pada pelayanan zakat dan efektivitas pengelolaan zakat.

Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 2 Tahun 2018 tentang Sertifikasi Amil Zakat merupakan regulasi yang mengatur mekanisme sertifikasi bagi amil zakat di Indonesia. Sertifikasi amil zakat dimaksudkan untuk memastikan bahwa amil memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola zakat, infak, dan sedekah sesuai dengan prinsip syariah dan ketentuan hukum yang berlaku. Sertifikasi menjadi alat untuk memastikan bahwa amil memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam pengelolaan zakat. Setelah mengikuti pelatihan, amil harus lulus ujian sertifikasi untuk membuktikan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pengelolaan zakat.

Tujuan perencanaan pelatihan pengelolaan zakat sangat erat kaitannya dengan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada amil zakat. Pelatihan dirancang untuk memastikan amil tidak hanya memiliki pemahaman teoritis tetapi juga keterampilan praktis yang relevan untuk menjalankan tugasnya secara profesional, amanah, dan berdampak bagi masyarakat.

Membekali amil zakat dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan akan meningkatkan kinerja mereka dalam pengelolaan zakat, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan dampak sosial dari zakat yang dikelola. Amil zakat yang terampil dan berpengetahuan akan dapat mengoptimalkan alokasi dan distribusi dana zakat kepada mustahik yang tepat, sehingga zakat dapat memberikan manfaat sosial yang lebih besar. SROI menekankan pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana sosial. Amil zakat yang memiliki pengetahuan tentang akuntansi zakat, auditing, dan laporan keuangan yang transparan akan memastikan bahwa dana zakat digunakan secara efisien dan memiliki dampak sosial yang maksimal. Salah satu tujuan utama zakat adalah untuk memberdayakan masyarakat miskin dan menciptakan perubahan sosial positif. Dengan membekali amil zakat dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, mereka akan lebih mampu merancang program-program pemberdayaan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan mustahik. Hal ini akan menghasilkan dampak sosial yang lebih besar, yang tercermin dalam peningkatan SROI. SROI mengukur nilai sosial yang dihasilkan dari setiap unit investasi. Dengan membekali amil zakat dengan keterampilan dalam pengelolaan dana dan pemanfaatan sumber daya, mereka akan dapat mengoptimalkan penggunaan dana zakat untuk mencapai tujuan sosial yang lebih besar. Pengelolaan zakat yang efektif dan efisien akan memaksimalkan dampak sosial dan meningkatkan SROI. SROI menekankan pentingnya monitoring dan evaluasi untuk mengukur dampak sosial yang dihasilkan. Amil zakat yang terlatih dalam evaluasi dampak akan mampu mengukur seberapa besar kontribusi zakat terhadap peningkatan kesejahteraan mustahik dan pencapaian tujuan sosial lainnya. Hasil evaluasi ini akan menjadi data penting untuk menghitung SROI.

Pelatihan berbasis kebutuhan amil dapat meningkatkan kompetensi amil zakat melalui pelatihan adalah langkah strategis untuk mengoptimalkan pengelolaan zakat yang profesional, transparan, dan berdampak sosial. Hubungan antara teori Yusuf al-Qaradawi, regulasi terkait, dan penerapan SROI memperkuat pentingnya pelatihan ini sebagai upaya berkelanjutan untuk mendukung keadilan sosial dan pemberdayaan umat. Dengan amil zakat yang kompeten, pengelolaan zakat tidak hanya akan lebih efisien, tetapi juga berdampak luas dalam menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera.

b. Strategi Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat

Pembahasan strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dengan cara: (a) Koordinasi dengan lembaga-lembaga yang ada di ekosistem, (b) Membuat format kinerja dan KPI (*key performance indicator*), (c) Melakukan *training needs analysis*, (d) Menyusun GBPP (garis besar proses pembelajaran), (e) Menyusun KAK (kerangka acuan kerja), (f) Kontekstualitas dan kontinuitas, (g) *Start from the end*, (h) Menggunakan *range track*. Pembahasan lebih lanjut sebagai berikut:

1) Koordinasi dengan Lembaga-Lembaga yang Ada di Ekosistem Lembaga Pelatihan

Perencanaan pelatihan merupakan langkah penting untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang ada di berbagai lembaga, seperti lembaga zakat, lembaga pendidikan, dan lembaga keuangan syariah. Koordinasi antara lembaga-lembaga ini memungkinkan untuk menyelaraskan tujuan pelatihan agar tidak ada tumpang tindih dan memastikan bahwa pelatihan yang diberikan mencakup aspek-aspek yang dibutuhkan oleh amil zakat.

Koordinasi antara lembaga-lembaga yang ada di ekosistem lembaga pelatihan memungkinkan pemanfaatan bersama atas sumber

daya dan infrastruktur pelatihan yang ada, seperti fasilitas pelatihan, tenaga pengajar, dan materi pelatihan. Hal ini akan mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas pelatihan, serta mengurangi biaya yang tidak perlu. Pelatihan yang dilakukan secara kolaboratif ini juga dapat memperluas jangkauan kepada lebih banyak amil zakat di berbagai wilayah.

Koordinasi antara lembaga-lembaga terkait dalam ekosistem pelatihan penting untuk merancang kurikulum pelatihan yang terpadu dan holistik. Pelatihan yang efektif untuk amil zakat harus mencakup berbagai aspek, seperti teori zakat, praktik manajerial, etika dalam pengelolaan zakat, dan evaluasi dampak sosial. Dengan koordinasi yang baik, lembaga-lembaga tersebut dapat bersama-sama mengembangkan kurikulum pelatihan yang lebih komprehensif dan relevan.

Koordinasi antara lembaga-lembaga di ekosistem pelatihan juga sangat penting untuk penyebaran informasi yang efektif tentang pelatihan yang akan dilaksanakan, sehingga lebih banyak amil zakat yang dapat mengikuti pelatihan. Selain itu, koordinasi ini juga membantu dalam membangun jaringan profesional yang mendukung pengembangan kapasitas amil zakat.

Koordinasi yang baik antara lembaga zakat dan lembaga pelatihan memungkinkan adanya monitoring dan evaluasi terhadap pelatihan yang telah diberikan. Hal ini berguna untuk memastikan bahwa pelatihan tersebut berdampak pada peningkatan kompetensi amil zakat. Evaluasi yang dilakukan secara kolaboratif antara lembaga zakat dan lembaga pelatihan akan memberikan *feedback* yang berguna untuk perbaikan pelatihan di masa mendatang.

Kolaborasi antar lembaga dalam ekosistem pelatihan merupakan salah satu strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. Kolaborasi

ini memungkinkan identifikasi kebutuhan pelatihan yang relevan, pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, pemanfaatan sumber daya bersama, sinkronisasi program, serta monitoring dan evaluasi yang lebih efektif. Dengan menjalin sinergi, lembaga-lembaga dalam ekosistem dapat meningkatkan kualitas pelatihan, mendorong modernisasi pengelolaan zakat melalui teknologi, dan membangun jaringan profesional yang mendukung keberlanjutan. Hasil akhirnya adalah pengelolaan zakat yang lebih profesional, transparan, dan berdampak luas dalam pemberdayaan masyarakat.

Koordinasi dengan lembaga-lembaga yang ada di ekosistem lembaga pelatihan memiliki hubungan yang sangat erat dengan SROI dalam konteks pelatihan pengelolaan zakat. Koordinasi ini memastikan bahwa sumber daya dikelola dengan baik, kurikulum pelatihan relevan dan berdampak sosial, evaluasi dampak sosial dapat dilakukan dengan tepat, serta memastikan keberlanjutan program pelatihan yang akan memberikan dampak sosial yang lebih luas dan signifikan. Semua ini secara langsung berkontribusi pada perhitungan SROI yang tinggi, yang menggambarkan nilai sosial yang dihasilkan oleh pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil zakat dan pengelolaan zakat yang lebih efektif.

Kolaborasi dan koordinasi antar lembaga dalam ekosistem pelatihan pengelolaan zakat adalah fondasi penting untuk memastikan pelatihan yang relevan, efektif, dan berdampak luas. Dengan memanfaatkan sumber daya bersama, mengembangkan kurikulum holistik, dan melakukan evaluasi berkelanjutan, pelatihan ini dapat menghasilkan amil zakat yang kompeten dan profesional. Dampaknya tidak hanya meningkatkan pengelolaan zakat, tetapi juga memperluas manfaat sosial yang tercermin dalam peningkatan SROI.

2) Membuat Format Kinerja dan KPI (*Key Performance Indicator*)

Strategi perencanaan pelatihan merupakan landasan untuk memastikan amil zakat memiliki kompetensi yang relevan, mencakup: Pengelolaan zakat harus sesuai dengan prinsip syariah. Untuk mengelola dana secara transparan dan akuntabel. Menggunakan aplikasi atau *platform* zakat modern. Meningkatkan kemampuan berinteraksi dengan muzaki (pemberi zakat) dan mustahik (penerima zakat). Strategi ini harus dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan aktual lembaga zakat, tantangan eksternal, dan perkembangan zaman.

KPI adalah alat untuk mengukur efektivitas dan efisiensi amil zakat. KPI yang relevan dalam pengelolaan zakat meliputi: Indikator keberhasilan edukasi dan penghimpunan zakat. Rasio distribusi zakat terhadap target mustahik. Waktu yang dibutuhkan untuk menyalurkan zakat. Mengukur kualitas pelayanan. Dengan format kinerja yang terstruktur, lembaga zakat dapat memantau dan mengevaluasi kontribusi amil secara objektif.

Pelatihan yang direncanakan secara strategis dapat langsung berpengaruh pada pencapaian KPI, seperti memastikan zakat dihimpun dan disalurkan sesuai ketentuan, sehingga meningkatkan kepercayaan muzaki. Mempercepat layanan digital dan memperluas jangkauan penghimpunan zakat. Meningkatkan efisiensi dalam alokasi dan pelaporan zakat. Membantu amil membangun hubungan yang baik dengan muzaki, sehingga meningkatkan kepuasan dan loyalitas.

Format kinerja dan KPI adalah alat untuk memastikan bahwa setiap amil bekerja secara efektif dan produktif. KPI membantu mengukur pencapaian individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, seperti: Jumlah muzaki yang berhasil dihimpun, efektivitas

distribusi zakat kepada mustahik, dan tingkat kepuasan muzaki dan mustahik.

Format kinerja serta KPI merupakan salah satu strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. Perencanaan pelatihan membantu memenuhi target KPI, sementara KPI menjadi panduan untuk merancang dan mengevaluasi efektivitas pelatihan. Sinergi ini memastikan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan optimalisasi kinerja lembaga pengelola zakat.

Format kinerja dan KPI mendukung SROI dengan memberikan kerangka evaluasi untuk menganalisis kontribusi amal terhadap nilai sosial yang dihasilkan. KPI yang baik mencerminkan kegiatan amal yang mendukung pencapaian dampak sosial, seperti peningkatan kesejahteraan mustahik, pemberdayaan masyarakat miskin, dan pengentasan kemiskinan. Data KPI digunakan untuk menghitung elemen *input*, *output*, dan *outcome* yang diperlukan dalam analisis SROI. Amil yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih efektif dalam menghimpun zakat, mendistribusikan dana, dan memantau dampaknya. Kompetensi ini meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan, yang pada akhirnya meningkatkan rasio SROI. Hasil SROI memberikan gambaran apakah investasi dalam pengelolaan zakat, termasuk pelatihan amal, memberikan hasil sosial yang sebanding atau lebih besar dari biaya yang dikeluarkan.

Strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat harus fokus pada penguatan kompetensi amal sesuai prinsip syariah, transparansi, penggunaan teknologi modern, dan kemampuan berinteraksi dengan muzaki serta mustahik. Pelatihan yang dirancang secara strategis dapat mendukung pencapaian KPI, seperti efektivitas penghimpunan dan distribusi zakat, serta kepuasan muzaki dan mustahik. KPI digunakan untuk mengukur kinerja amal dan memastikan bahwa setiap kegiatan

mendukung pencapaian tujuan lembaga zakat. Format kinerja dan KPI berkontribusi pada evaluasi SROI, mengukur dampak sosial dari pelatihan dan pengelolaan zakat, serta memastikan investasi memberikan hasil yang optimal.

3) Melakukan *Training Needs Analysis* (TNA)

TNA merupakan fondasi dari strategi perencanaan pelatihan. TNA dapat menganalisis kompetensi yang dimiliki saat ini dan membandingkannya dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan lembaga zakat. Strategi pelatihan dengan menggunakan data dari TNA untuk merancang pelatihan yang sesuai, misalnya pelatihan terkait penggunaan aplikasi zakat digital jika ditemukan gap teknologi. TNA dapat mengaitkan kebutuhan pelatihan dengan tujuan strategis lembaga, seperti peningkatan penghimpunan zakat atau efektivitas distribusi. Strategi pelatihan dengan merancang pelatihan yang mendukung tujuan tersebut, misalnya pelatihan komunikasi untuk meningkatkan jumlah muzaki. TNA dapat mengidentifikasi area pelatihan yang paling mendesak dan penting. Strategi pelatihan dengan mengalokasikan anggaran dan waktu pelatihan sesuai prioritas yang ditentukan oleh TNA. TNA dapat menyediakan *baseline* untuk mengukur dampak pelatihan. Strategi pelatihan dengan menggunakan hasil evaluasi untuk memperbaiki dan merancang pelatihan berikutnya.

TNA menganalisis perbedaan antara kompetensi yang dimiliki (*current skills*) dan kompetensi yang dibutuhkan (*desired skills*). Kesenjangan kompetensi ini menjadi dasar dalam merancang pelatihan yang relevan. TNA menghubungkan kebutuhan pelatihan dengan tujuan organisasi, seperti meningkatkan produktivitas atau adaptasi terhadap teknologi baru. Pelatihan yang efektif harus mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. TNA menghindari pelatihan

yang tidak relevan atau berlebihan. Pentingnya efisiensi dalam alokasi sumber daya untuk pelatihan. TNA menyediakan *baseline* untuk mengevaluasi dampak pelatihan. Keberhasilan pelatihan harus diukur berdasarkan peningkatan kinerja.

TNA memiliki hubungan yang erat dalam hal perencanaan pelatihan yang berbasis kebutuhan. TNA mengidentifikasi kebutuhan pelatihan di tingkat individu, tugas, dan organisasi. Kebutuhan pelatihan harus dipetakan dengan jelas untuk memastikan pelatihan relevan dan berdampak. TNA menyediakan dasar untuk memastikan pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan nyata. TNA menentukan kesenjangan kompetensi yang perlu diatasi melalui pelatihan. Pelatihan merupakan alat strategis untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kinerja. TNA menjadi alat untuk merancang pelatihan yang mendukung tujuan peningkatan kinerja. TNA menggunakan pendekatan yang sistematis dan terstruktur untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Pentingnya pendekatan sistematis dalam manajemen pelatihan dan pengembangan SDM. TNA adalah bagian integral dari pendekatan sistematis yang dianjurkan dalam pengembangan SDM. TNA menghubungkan kebutuhan pelatihan dengan strategi dan tujuan organisasi. Pelatihan harus mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. TNA memastikan pelatihan yang dirancang relevan dengan kebutuhan strategis organisasi.

Strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat tidak dapat dipisahkan dari TNA lembaga pelatihan pengelolaan zakat. TNA menyediakan dasar data dan informasi untuk memastikan pelatihan dirancang secara relevan, terarah, dan berdampak. Dengan hubungan ini, pelatihan dapat membantu meningkatkan kapasitas pengelola zakat secara signifikan sehingga mendukung efektivitas dan profesionalisme pengelolaan zakat.

TNA menentukan kebutuhan pelatihan yang spesifik dan relevan. SROI nya tergantung pada data awal seperti kebutuhan yang diidentifikasi melalui TNA untuk mengevaluasi dampak pelatihan. TNA memastikan pelatihan yang dirancang memiliki tujuan yang jelas, memudahkan pengukuran dampak sosial dalam kerangka SROI. TNA memastikan investasi pelatihan hanya dialokasikan pada area dengan kebutuhan nyata. SROI mengukur dampak dari pelatihan tersebut untuk memastikan bahwa investasi memberikan nilai yang maksimal. TNA meningkatkan kemungkinan bahwa investasi pelatihan menghasilkan nilai SROI yang tinggi dengan merancang pelatihan berbasis kebutuhan. TNA mengidentifikasi keterampilan atau kompetensi yang dapat mendukung penciptaan dampak sosial, misalnya pengelolaan zakat yang lebih efektif. SROI mengevaluasi bagaimana pelatihan ini menghasilkan dampak positif bagi masyarakat, seperti peningkatan kesejahteraan mustahik. Hasil TNA menjadi dasar untuk merancang pelatihan yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memberikan kontribusi sosial. TNA mengidentifikasi tujuan spesifik pelatihan yang dapat diukur, seperti peningkatan keterampilan atau perubahan perilaku. SROI menggunakan indikator tersebut untuk mengevaluasi dampak pelatihan dalam bentuk nilai sosial dan ekonomi. TNA menyediakan parameter yang dapat diukur untuk mendukung penghitungan SROI.

TNA merupakan dasar dalam merancang pelatihan zakat yang relevan dan efektif. TNA mengidentifikasi kesenjangan kompetensi amil, menghubungkan pelatihan dengan tujuan organisasi, dan mengalokasikan sumber daya secara efisien. Dengan data dari TNA, pelatihan dapat disesuaikan untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan, serta diukur dampak sosialnya melalui SROI. TNA memastikan pelatihan mendukung pencapaian tujuan zakat dan memberikan manfaat maksimal bagi amil dan mustahik.

4) Menyusun GBPP (Garis Besar Proses Pembelajaran)

Strategi perencanaan pelatihan zakat harus sejalan dengan tujuan yang ditetapkan dalam GBPP. Hal ini termasuk mengidentifikasi kompetensi yang harus dimiliki peserta pelatihan dalam pengelolaan zakat. GBPP memberikan kerangka kerja mengenai materi pelajaran yang perlu diajarkan dalam program pelatihan. Strategi perencanaan harus memastikan bahwa konten pelatihan mencakup topik-topik yang ada dalam GBPP, seperti prinsip dasar zakat, regulasi, dan pengelolaan dana zakat. GBPP mendefinisikan metode yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini, strategi perencanaan pelatihan perlu memfokuskan pada metode yang efektif, seperti diskusi kelompok, studi kasus, dan praktik langsung, untuk memastikan bahwa peserta dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat. Terdapat juga hubungan dalam hal evaluasi hasil belajar. Strategi perencanaan pelatihan perlu mencakup cara untuk menilai pemahaman dan keterampilan peserta, sesuai dengan kriteria yang diatur dalam GBPP.

Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami menekankan pentingnya struktur dalam proses pembelajaran. GBPP menyediakan kerangka yang jelas untuk penyelenggaraan pembelajaran, mencakup tujuan, materi, metode, dan evaluasi, yang selaras dengan prinsip dasar dalam Teori Terry mengenai pentingnya adanya tata kelola dalam pembelajaran. Teori Terry menyoroti pentingnya perencanaan yang matang dalam manajemen. GBPP berfungsi sebagai panduan untuk merencanakan setiap aspek pembelajaran, memastikan bahwa semua yang terlibat dalam proses belajar mengajar memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai. Salah satu aspek penting dalam pendekatan Terry adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan peserta didik. GBPP, meskipun memberikan garis besar, juga memungkinkan fleksibilitas dalam implementasi sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta, sejalan dengan prinsip di dalam

Teori Terry. Teori manajemen Terry menekankan pentingnya evaluasi dan umpan balik dalam proses. GBPP mencakup aspek evaluasi yang penting untuk mengukur keberhasilan proses pembelajaran dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan.

GBPP merupakan hasil dari perencanaan pembelajaran yang matang, sedangkan perencanaan merupakan fungsi pertama dalam manajemen yang memastikan semua sumber daya diarahkan untuk mencapai tujuan. Dalam GBPP tujuan pembelajaran dijabarkan dengan jelas, selaras dengan capaian pembelajaran. Materi pembelajaran dirancang sesuai kebutuhan peserta didik dan kurikulum. Proses pembelajaran memerlukan kepemimpinan, yang dalam GBPP diwujudkan oleh guru atau dosen. Mengacu pada teori ini: *Trainer* bertindak sebagai pemimpin yang memotivasi peserta untuk mencapai tujuan pembelajaran. GBPP memberikan panduan sehingga proses pembelajaran dapat berjalan sesuai arah yang direncanakan. GBPP adalah salah satu strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. Strategi memberikan kerangka besar, sementara GBPP menyusun detail teknis proses pembelajaran. GBPP memastikan pelatihan berjalan efektif, terstruktur, dan berorientasi pada hasil, sehingga mampu meningkatkan kompetensi pengelola zakat sesuai kebutuhan lembaga dan masyarakat.

GBPP merancang pelatihan dengan sumber daya yang tersedia secara efisien. SROI mengukur biaya investasi pelatihan (anggaran, waktu) untuk mengidentifikasi efisiensi penggunaan sumber daya. GBPP menentukan hasil spesifik, seperti kemampuan amil membuat laporan keuangan syariah atau merancang program pemberdayaan mustahik. SROI mengukur seberapa banyak kompetensi baru yang diperoleh amil berkontribusi pada kinerja lembaga zakat. GBPP memastikan pelatihan menghasilkan amil yang lebih kompeten, misalnya mampu meningkatkan penghimpunan zakat dengan strategi

inovatif. SROI mengukur perubahan yang dirasakan, seperti kenaikan jumlah zakat terhimpun dan efisiensi distribusi zakat kepada mustahik. GBPP merancang pelatihan dengan tujuan akhir meningkatkan keberdayaan mustahik melalui distribusi zakat yang lebih produktif. SROI mengukur dampak sosial, seperti peningkatan kesejahteraan mustahik yang diukur melalui indikator pengurangan kemiskinan, peningkatan pendidikan, atau penciptaan lapangan kerja.

Strategi perencanaan pelatihan zakat harus mengikuti GBPP untuk memastikan materi, metode, dan evaluasi sesuai dengan tujuan pelatihan. GBPP memberikan kerangka yang jelas, sementara teori Terry menekankan pentingnya perencanaan yang matang. SROI digunakan untuk mengukur dampak sosial pelatihan, seperti peningkatan kompetensi amil dan kesejahteraan mustahik. Dengan demikian, GBPP memastikan pelatihan terstruktur dan efektif, sementara SROI menilai keberhasilan dan efisiensi pelatihan.

5) Menyusun KAK (Kerangka Acuan Kerja)

KAK menjadi landasan utama dalam menyusun strategi perencanaan pelatihan. KAK menyediakan informasi tentang pentingnya pelatihan pengelolaan zakat, termasuk masalah yang dihadapi amil, seperti kurangnya kompetensi atau tantangan digitalisasi. Pelatihan dirancang untuk mengatasi masalah spesifik, seperti pengelolaan zakat berbasis teknologi atau pemberdayaan mustahik. KAK menetapkan tujuan umum dan khusus dari pelatihan, seperti meningkatkan kompetensi amil dalam penghimpunan, pendistribusian, dan pelaporan zakat. Strategi perencanaan menjabarkan tujuan KAK ke dalam sasaran pembelajaran, misalnya melalui penguasaan modul tertentu atau simulasi praktik. KAK mengidentifikasi cakupan pelatihan, seperti materi pelatihan, peserta yang dilibatkan, dan area geografis. Strategi perencanaan menggunakan

ruang lingkup ini untuk menyusun kurikulum pelatihan yang relevan, menentukan target peserta (misalnya, amil pemula atau berpengalaman), dan menyesuaikan konten dengan kebutuhan lokal. KAK menentukan pendekatan pelaksanaan pelatihan, seperti metode ceramah, diskusi, simulasi, atau blended learning. Strategi perencanaan memilih metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta, seperti simulasi pengelolaan dana zakat untuk kasus nyata. KAK merinci jadwal pelaksanaan pelatihan, termasuk durasi setiap sesi. Strategi perencanaan menyusun jadwal rinci yang memastikan materi dapat disampaikan secara efektif dalam waktu yang tersedia. KAK menetapkan indikator untuk mengukur keberhasilan pelatihan, seperti jumlah peserta yang lulus tes akhir atau tingkat peningkatan kompetensi. Strategi perencanaan mengintegrasikan indikator ini dalam evaluasi pelatihan, seperti *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta. KAK menentukan alokasi biaya untuk setiap komponen pelatihan. Strategi perencanaan menyusun rencana biaya yang efisien, misalnya dengan memanfaatkan sumber daya lokal atau teknologi untuk mengurangi pengeluaran.

KAK menyusun tujuan pelatihan, materi yang akan disampaikan, target peserta, dan jadwal pelaksanaan. Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami fungsi perencanaan membantu merancang strategi pelatihan yang efektif, termasuk analisis kebutuhan pelatihan (*training needs assessment*). KAK menetapkan bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan amil dalam penghimpunan dan pendistribusian zakat secara profesional atau menyusun modul pelatihan, seperti manajemen zakat berbasis syariah dan penggunaan teknologi digital.

KAK menyediakan kerangka kerja untuk menetapkan tujuan pelatihan, seperti meningkatkan kemampuan amil dalam penghimpunan, pengelolaan, dan pendistribusian zakat. Fungsi

perencanaan memastikan bahwa pelatihan didasarkan pada analisis kebutuhan dan memiliki strategi yang terarah. Dalam KAK, perencanaan pelatihan mencakup tujuan spesifik, seperti meningkatkan efisiensi pendistribusian zakat sebesar 20% dalam setahun atau menyusun modul pelatihan berbasis kebutuhan amil, seperti manajemen zakat berbasis teknologi.

KAK merupakan salah satu strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. Strategi menyediakan arah dan tujuan besar, sementara KAK merinci langkah-langkah implementasinya. Dengan KAK, strategi perencanaan dapat diterapkan secara operasional, terukur, dan akuntabel, sehingga pelatihan berjalan efektif dan mencapai hasil yang diharapkan.

KAK mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, tujuan spesifik, dan alokasi sumber daya, seperti biaya, waktu, dan tenaga ahli. SROI akan membaca *input* dari KAK, seperti biaya pelatihan dan jumlah peserta, menjadi dasar untuk menghitung nilai investasi. Contoh: KAK pelatihan dirancang untuk 50 amil dengan alokasi anggaran Rp100 juta. *Output* adalah terselenggaranya pelatihan selama 3 hari dengan 80% peserta menyelesaikan program.

KAK menetapkan *outcome* yang diharapkan, seperti peningkatan keterampilan teknis dan manajerial amil. SROI menentukan *outcome* yang dirancang dalam KAK diukur untuk menghitung dampak sosial. Misalnya, peningkatan kompetensi amil menghasilkan distribusi zakat yang lebih efektif, yang berdampak pada kesejahteraan mustahik. Contoh: KAK merancang pelatihan untuk meningkatkan efisiensi distribusi zakat hingga 20%. Dalam evaluasi SROI, efisiensi ini dinilai berdampak pada peningkatan jumlah mustahik yang terbantu.

KAK menentukan metodologi pelatihan, seperti simulasi, ceramah, dan evaluasi *pre-test* dan *post-test*. SROI membaca data dari

evaluasi pelatihan digunakan untuk mengukur perubahan kompetensi amil sebelum dan setelah pelatihan. Contoh: KAK menetapkan bahwa pelatihan harus menghasilkan peningkatan skor kompetensi amil sebesar 30%. Nilai ini menjadi dasar untuk menghitung dampak ekonomis (misalnya, waktu yang dihemat dalam pengelolaan zakat).

KAK menyusun indikator keberhasilan, seperti tingkat kepuasan peserta dan peningkatan kompetensi yang terukur. SROI melihat indikator ini digunakan untuk menghitung rasio dampak sosial terhadap biaya yang dikeluarkan. Contoh: Jika pelatihan menghasilkan peningkatan distribusi zakat sebesar Rp500 juta dalam setahun, dan biaya pelatihan adalah Rp100 juta, maka SROI adalah 5:1 (setiap Rp1 menghasilkan Rp5 manfaat sosial).

KAK merupakan dasar dalam merancang pelatihan pengelolaan zakat dengan menetapkan tujuan, materi, peserta, jadwal, dan indikator keberhasilan. SROI mengukur dampak sosial dari pelatihan yang dihasilkan, seperti peningkatan efisiensi distribusi zakat dan kesejahteraan mustahik. KAK dan SROI bekerja bersama untuk memastikan pelatihan efektif, terukur, dan memberikan manfaat sosial yang optimal.

6) Kontekstualitas dan Kontinuitas

Strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat yang baik harus mengintegrasikan kontekstualitas dan kontinuitas agar pelatihan relevan dan memiliki dampak jangka panjang. Kontekstualitas memastikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi peserta, sedangkan kontinuitas menjamin peningkatan kompetensi yang berkelanjutan dan adaptasi terhadap perubahan. Dengan demikian, sinergi ini akan menghasilkan amil yang kompeten dan profesional dalam mengelola zakat untuk optimalisasi manfaatnya bagi masyarakat.

Perencanaan pelatihan harus mempertimbangkan kebutuhan khusus amil dan tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan zakat. Hal ini termasuk memastikan bahwa pelatihan relevan dengan peraturan zakat, penggunaan teknologi terbaru, dan teknik-teknik distribusi zakat. Perencanaan juga harus mencakup rencana untuk pelatihan berkelanjutan, dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan amil seiring waktu. Rencana pelatihan yang mencakup beberapa tahap, dari dasar hingga lanjutan, akan memastikan bahwa kompetensi amil berkembang secara berkelanjutan. Pelatihan pengelolaan zakat yang berbasis kontekstualitas dan kontinuitas sangat sesuai dengan prinsip-prinsip Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami, yang menekankan pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam manajemen. Dengan merencanakan dan mengorganisir pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan nyata amil (kontekstualitas), serta melaksanakan dan mengendalikan pelatihan berkelanjutan untuk memastikan perkembangan kompetensi mereka (kontinuitas), lembaga zakat dapat meningkatkan kompetensi amil secara efektif dalam pengelolaan zakat.

Strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat harus selaras dengan kontekstualitas agar pelatihan relevan dengan kebutuhan spesifik, serta dengan kontinuitas untuk memastikan keberlanjutan pengembangan kompetensi. Kombinasi ini menghasilkan pengelola zakat yang tanggap terhadap kondisi lokal sekaligus mampu beradaptasi dengan perkembangan di masa depan, sehingga pelatihan memberikan dampak jangka pendek dan panjang secara optimal.

Pelatihan pengelolaan zakat yang berbasis kontekstualitas dan kontinuitas dapat memberikan dampak sosial yang signifikan, yang dapat diukur melalui SROI. Pelatihan kontekstual memastikan bahwa keterampilan yang diberikan kepada amil sesuai dengan kebutuhan mereka dan relevan dengan situasi yang dihadapi, sementara pelatihan

berkelanjutan memastikan bahwa kompetensi amil terus berkembang. Kedua aspek ini berkontribusi pada pengelolaan zakat yang lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak positif pada mustahik. Dengan menggunakan SROI, dampak sosial yang dihasilkan dari pelatihan ini dapat diukur dan dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan untuk memberikan pelatihan tersebut, memberikan gambaran yang jelas tentang manfaat sosial dari investasi dalam pelatihan pengelolaan zakat.

Strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat yang efektif harus mengintegrasikan kontekstualitas dan kontinuitas. Kontekstualitas memastikan pelatihan relevan dengan kebutuhan amil, sementara kontinuitas menjamin peningkatan kompetensi berkelanjutan. Kedua elemen ini mendukung pengelolaan zakat yang lebih efisien dan memberikan dampak sosial yang signifikan, yang dapat diukur dengan SROI untuk menilai manfaat sosial dari pelatihan tersebut.

7) Pendekatan *Start From The End*

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat, konsep “*start from the end*” membantu memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dalam proses pelatihan berfokus pada hasil yang ingin dicapai, yaitu meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat. Konsep *start from the end* mengharuskan perencanaan pelatihan dimulai dengan penetapan tujuan yang jelas dan terukur. Misalnya, jika tujuan akhir pelatihan adalah agar amil dapat mengelola zakat dengan menggunakan teknologi secara efisien, maka seluruh strategi perencanaan pelatihan akan difokuskan pada pencapaian tujuan ini. Hubungan *start from the end* dengan strategi perencanaan mencakup pemilihan materi tentang teknologi zakat, alat yang digunakan, dan pendekatan praktis untuk mengajarkan amil agar dapat menggunakan teknologi tersebut dengan efektif.

Pendekatan perencanaan dengan memulai dari tujuan akhir, pelatihan dapat dirancang secara lebih terstruktur. Semua elemen pelatihan (materi, metode, durasi, dan evaluasi) akan disesuaikan untuk memastikan bahwa pelatihan akan mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam pelatihan pengelolaan zakat, perencanaan yang berdasarkan tujuan akhir akan memastikan bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola zakat. Misalnya, jika tujuan akhirnya adalah meningkatkan pemahaman peraturan zakat, maka materi pelatihan akan mencakup hukum zakat dan prosedur distribusi zakat yang tepat.

Evaluasi merupakan bagian penting dari strategi perencanaan pelatihan yang mengukur apakah tujuan pelatihan telah tercapai. Dengan menggunakan pendekatan *start from the end*, evaluasi akan difokuskan pada pencapaian hasil yang diinginkan dari pelatihan. Evaluasi akan dilakukan untuk melihat sejauh mana amil dapat mengimplementasikan keterampilan yang dipelajari selama pelatihan dalam pengelolaan zakat mereka, dan apakah ada kebutuhan untuk pelatihan lanjutan berdasarkan hasil evaluasi.

Evaluasi dapat menunjukkan kebutuhan untuk pelatihan lanjutan atau penguatan kompetensi setelah pelatihan selesai. Jika tujuan akhir tidak tercapai sepenuhnya, maka tindak lanjut dapat dilakukan dengan merancang pelatihan tambahan atau penyegaran materi untuk memperbaiki hasil yang diinginkan. Perencanaan pelatihan lanjutan atau tindak lanjut akan didasarkan pada hasil evaluasi yang mengukur kemajuan peserta dalam mencapai tujuan akhir pelatihan.

Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami, perencanaan adalah langkah pertama dalam manajemen yang sangat penting. Dengan menggunakan pendekatan *start from the end*, perencanaan pelatihan dimulai dengan penetapan tujuan yang jelas, yaitu kompetensi yang

ingin dicapai oleh amil setelah mengikuti pelatihan. Tujuan akhir ini akan menjadi panduan dalam merancang seluruh program pelatihan. Contoh: Tujuan akhir bisa berupa amil yang lebih terampil dalam menggunakan teknologi untuk menghitung zakat atau memahami dengan lebih baik peraturan zakat yang berlaku. Berdasarkan tujuan ini, perencanaan akan melibatkan pemilihan materi yang tepat dan penentuan metode pelatihan yang sesuai. Dengan menggunakan pendekatan ini, pelatihan pengelolaan zakat dapat disusun secara lebih terstruktur dan terarah, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil berfokus pada pencapaian tujuan yang diinginkan yaitu meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat.

Pendekatan *start from the end* memberikan kerangka berpikir yang kuat bagi strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dengan memulai dari hasil akhir yang diinginkan. Dengan cara ini, perencanaan pelatihan menjadi lebih terarah, relevan, dan berdampak, karena setiap elemen pelatihan dirancang untuk mencapai tujuan akhir yang telah ditentukan. Hal ini memastikan bahwa pelatihan memberikan manfaat nyata bagi individu maupun lembaga pengelola zakat.

Pendekatan *start from the end* dalam pelatihan pengelolaan zakat sangat relevan dengan SROI karena keduanya berfokus pada pencapaian tujuan akhir dan pengukuran dampak sosial yang dihasilkan. *Start from the end* membantu merancang pelatihan dengan tujuan akhir yang jelas, seperti meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat. SROI kemudian digunakan untuk mengukur dan menilai dampak sosial yang dihasilkan dari pelatihan tersebut, seperti peningkatan efisiensi pengelolaan zakat dan dampak positif terhadap penerima zakat. Dengan menggunakan kedua konsep ini bersama-sama, pelatihan pengelolaan zakat dapat dirancang secara lebih efektif dan terukur, dengan fokus pada hasil akhir yang memberikan manfaat sosial yang maksimal bagi masyarakat.

Pendekatan *start from the end* dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat memastikan bahwa setiap langkah dalam pelatihan berfokus pada pencapaian tujuan akhir yang jelas dan terukur, seperti meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat. Dengan menetapkan tujuan akhir terlebih dahulu, pelatihan dapat dirancang secara terstruktur, termasuk materi, metode, dan evaluasi yang relevan. Evaluasi menjadi kunci untuk mengukur keberhasilan dan menentukan kebutuhan pelatihan lanjutan. Pendekatan ini selaras dengan teori Terry dalam manajemen dan mendukung pengukuran dampak sosial melalui SROI, yang menilai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan efisiensi zakat dan manfaat sosial yang lebih luas bagi masyarakat.

8) Pendekatan *Range Track*

Range track berfungsi untuk mengidentifikasi dan menetapkan rentang keterampilan yang harus dicapai dalam pelatihan pengelolaan zakat, sementara strategi perencanaan pelatihan merancang seluruh program pelatihan untuk mencapai tujuan akhir tersebut. Keduanya bekerja sama dalam merancang pelatihan yang terstruktur dan efisien. Strategi perencanaan pelatihan menentukan tujuan yang ingin dicapai, sumber daya yang dibutuhkan, serta metode pelatihan yang akan digunakan. *Range track* memberikan panduan untuk menetapkan tingkat kompetensi yang harus dikuasai peserta pelatihan dan merancang evaluasi yang sesuai dengan masing-masing tingkat keterampilan. Dengan menggunakan *range track* dalam strategi perencanaan, pelatihan pengelolaan zakat akan lebih terstruktur, dapat mengakomodasi berbagai tingkat kemampuan peserta, dan lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat.

Pada tahap perencanaan, *range track* digunakan untuk merancang jalur atau tahapan penguasaan kompetensi yang harus dicapai oleh peserta pelatihan. Hal ini sangat terkait dengan fungsi perencanaan

dalam Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami, di mana tujuan pelatihan harus ditetapkan berdasarkan tingkat kompetensi yang ingin dicapai pada setiap tahap pelatihan. Contoh: Jika tujuan pelatihan adalah meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat, maka perencanaan akan mencakup penetapan target untuk setiap *range track*. Misalnya, pada tingkat dasar, peserta akan diajarkan tentang perhitungan zakat, sedangkan pada tingkat menengah dan lanjutan, mereka akan belajar mengelola zakat dengan lebih efisien, serta menggunakan aplikasi untuk mempermudah pengelolaan zakat.

Strategi perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dan *range track* saling melengkapi dengan menyediakan jalur yang terstruktur untuk mengembangkan kompetensi peserta. *Range track* membantu strategi perencanaan pelatihan dalam memastikan bahwa program mencakup berbagai level kebutuhan, dari dasar hingga tingkat lanjutan, serta mendukung pengembangan kompetensi berkelanjutan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab peserta di lapangan.

Range track dalam pelatihan pengelolaan zakat dan SROI saling terkait dalam menciptakan pelatihan yang tidak hanya efektif dalam meningkatkan kompetensi amil, tetapi juga berdampak sosial yang signifikan. Dengan menggunakan *range track*, pelatihan dapat dirancang dengan tahapan keterampilan yang jelas, sementara SROI membantu mengukur dampak sosial dari investasi pelatihan tersebut. Secara keseluruhan, penerapan *range track* dalam pelatihan pengelolaan zakat, yang kemudian dievaluasi melalui SROI, dapat memastikan bahwa pelatihan tersebut memberikan nilai sosial yang besar bagi penerima zakat dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas pengelolaan zakat yang

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat yang efektif menggabungkan *range track* dan SROI untuk memastikan tujuan

pelatihan tercapai dan memberikan dampak sosial yang signifikan. Range track memetakan tahapan keterampilan yang harus dikuasai peserta, sementara SROI mengukur dampak sosial dari pelatihan tersebut. Keduanya memastikan pelatihan terstruktur, relevan dengan kebutuhan peserta, dan berdampak positif pada pengelolaan zakat serta kesejahteraan mustahik. Pendekatan ini mendukung pengembangan kompetensi amil secara berkelanjutan dan efisien.

c. Siapa Saja yang Dilibatkan dalam Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat melibatkan lembaga-lembaga yang ada di ekosistem, khususnya dari Tim Perencanaan, Tim Penelitian dan Kajian (CL.W.PB.19-7-2024), SDM ((CL.W.MKPB.6-8-2024; CL.W.KPB.6-8-2024), Pengurus Lembaga Pelatihan, Pengurus Organisasi Konsorsium, serta *Associate Expert*. Lembaga pelatihan pengelolaan zakat memiliki *Associate Expert* yang terdiri dari praktisi zakat dan profesional dalam bidang keahlian strategik, keuangan, *human resource development*, fikih, *fundraising* dan program (CL.W.KSSAI.8-8-2024; SAI, n.d.).

Pelibatan berbagai pihak dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat sangat penting untuk memastikan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kompetensi amil secara efektif. Setiap pihak yang terlibat baik amil, lembaga zakat, pemerintah, akademisi, maupun masyarakat dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam merancang pelatihan yang tidak hanya relevan dengan kebutuhan di lapangan, tetapi juga dapat berkelanjutan dan berdampak positif pada pengelolaan zakat. Dengan demikian, kompetensi amil akan meningkat, yang pada gilirannya akan membawa manfaat lebih besar bagi penerima zakat dan kesejahteraan masyarakat secara umum.

Tahap perencanaan melibatkan berbagai pihak sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan dan dapat memenuhi standar yang diharapkan. Pelibatan amil, lembaga zakat, pemerintah, dan akademisi dalam proses perencanaan memungkinkan penyusunan kurikulum yang komprehensif dan sesuai dengan tantangan yang dihadapi amil dalam pengelolaan zakat. Ini juga memastikan bahwa materi pelatihan relevan dengan perkembangan terkini dalam pengelolaan zakat dan hukum syariah. Contoh: Melibatkan lembaga zakat dalam perencanaan dapat memastikan bahwa materi pelatihan mencakup kebijakan pengelolaan zakat, sementara akademisi dapat memberikan kontribusi dalam merancang teori dan *best practices* yang mendasari praktik zakat.

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat melibatkan banyak pihak yang saling berkolaborasi, mulai dari penyelenggara pelatihan hingga *stakeholder* dan para ahli bidang zakat. Semua pihak ini memiliki peran penting dalam memastikan bahwa pelatihan tidak hanya berlangsung dengan baik, tetapi juga memberikan dampak positif yang berkelanjutan dalam pengelolaan zakat, baik dalam aspek operasional, administrasi, maupun distribusi kepada mustahik.

Pelibatan berbagai pihak dalam perencanaan pelatihan pengelolaan zakat sangat penting untuk meningkatkan SROI dari pelatihan tersebut. Dengan melibatkan berbagai pihak, pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan sosial dan ekonomi yang ada, dan dampak sosial yang dihasilkan baik berupa peningkatan kualitas hidup mustahik maupun efisiensi pengelolaan zakat dapat lebih maksimal. Evaluasi yang melibatkan pihak-pihak ini juga memungkinkan pelatihan untuk terus berkembang dan memberikan manfaat yang lebih besar, baik bagi amil, lembaga zakat, maupun masyarakat penerima manfaat.

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat melibatkan berbagai pihak, termasuk amil, lembaga zakat, pemerintah, akademisi, dan praktisi zakat. Kolaborasi ini penting untuk merancang pelatihan yang relevan dengan kebutuhan di lapangan dan memastikan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi amil secara efektif. Dengan melibatkan berbagai pihak, pelatihan dapat disesuaikan dengan tantangan nyata, meningkatkan kualitas pengelolaan zakat, dan memberi dampak sosial yang lebih besar bagi mustahik dan masyarakat. Evaluasi pelatihan yang melibatkan semua pihak juga memungkinkan pengembangan berkelanjutan dan optimalisasi SROI.

d. Hasil Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat

Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat yang baik memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi amil. Dengan perencanaan yang matang, meliputi tujuan yang jelas, materi yang relevan, metodologi yang tepat, evaluasi yang terstruktur, dan keterlibatan berbagai pihak pelatihan akan lebih efektif dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap amil. Dengan demikian, amil yang terlatih dengan baik akan mampu mengelola zakat dengan lebih efisien, akuntabel, dan memberikan dampak sosial yang lebih besar. Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil yaitu: (a) GBPP (garis besar proses pembelajaran), (b) Dokumen perumusan dan pengembangan modul, (c) Format kinerja, (d) SOP (Standar Operasional Prosedur), (e) KAK (Kerangka Acuan Kerja), dan (f) Dokumen target. Pembahasan lebih lanjut sebagai berikut:

1) GBPP (Garis Besar Proses Pembelajaran)

Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat lembaga pelatihan pengelolaan zakat adalah GBPP (garis besar proses pembelajaran). GBPP memiliki karakteristik khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik lembaga yang bergerak di bidang pengelolaan zakat.

GBPP memuat *time line* pelatihan, metode pelatihan (*online, offline, gabungan*), satu arah atau dua arah, pelatihan tematik atau pelatihan berbasis sertifikasi kompetensi (CL.W.KPB.6-8-2024).

GBPP merupakan hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. GBPP memiliki hubungan yang erat dalam menciptakan pelatihan yang terstruktur, sistematis, dan efektif. Dengan merujuk pada prinsip-prinsip yang ada dalam GBPP, perencanaan pelatihan zakat dapat memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai, materi disampaikan secara terorganisir, metode yang digunakan efektif, dan evaluasi berjalan dengan baik. Hal ini menjamin pelatihan dapat memberikan dampak yang nyata dalam meningkatkan kompetensi pengelola zakat, serta pengelolaan zakat yang lebih baik dan efisien.

GBPP merancang pelatihan secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, sementara SROI mengukur seberapa efisien sumber daya tersebut digunakan (biaya, waktu) dalam proses pelatihan. GBPP menetapkan tujuan spesifik, seperti peningkatan kemampuan amil dalam membuat laporan keuangan syariah atau merancang program pemberdayaan mustahik. Di sisi lain, SROI mengukur kontribusi kompetensi baru amil terhadap kinerja lembaga zakat, seperti peningkatan penghimpunan zakat atau efisiensi distribusinya. Selain itu, GBPP bertujuan untuk memperkuat pemberdayaan mustahik, sedangkan SROI menilai dampak sosial yang dihasilkan, seperti penurunan kemiskinan atau peningkatan pendidikan. Kedua elemen ini saling mendukung untuk memastikan bahwa pelatihan memiliki dampak yang produktif dan signifikan.

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat menghasilkan GBPP yang terstruktur dan efisien, disesuaikan dengan kebutuhan lembaga zakat. GBPP mencakup aspek seperti *timeline*, metode pelatihan, dan tujuan spesifik seperti meningkatkan kemampuan amil dalam laporan

keuangan syariah atau pemberdayaan mustahik. SROI digunakan untuk mengukur efisiensi sumber daya dalam pelatihan serta dampak sosialnya, seperti peningkatan penghimpunan zakat dan kesejahteraan mustahik. Kedua elemen ini bekerja bersama untuk memastikan pelatihan memberikan hasil yang produktif dan signifikan dalam pengelolaan zakat.

2) Dokumen Perumusan dan Pengembangan Modul

Dokumen perumusan dan pengembangan modul merupakan hasil pengembangan materi pelatihan yang lebih detail. Modul pelatihan berisi: (1) Materi pembelajaran. Materi yang disusun secara sistematis dan terstruktur. (2) Aktivitas pembelajaran. Tugas, diskusi, atau simulasi yang dapat dilakukan peserta. (3) Evaluasi pembelajaran. Soal-soal atau tugas yang digunakan untuk mengukur pemahaman peserta.

Dokumen perumusan serta pengembangan modul adalah salah satu hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. Dokumen perumusan serta pengembangan modul dapat dijadikan alat untuk memastikan keberhasilan pelatihan. Perencanaan pelatihan memberikan arahan dan tujuan yang jelas, yang kemudian dijadikan dasar dalam merumuskan dan mengembangkan modul yang sesuai. Modul yang baik, yang didasarkan pada perencanaan yang matang, akan memastikan bahwa pelatihan pengelolaan zakat efektif, relevan, dan dapat memberikan dampak nyata dalam peningkatan kompetensi pengelola zakat.

Dokumen perumusan dan pengembangan modul pelatihan pengelolaan zakat berperan penting dalam mencapai tujuan yang terkait dengan SROI. Perumusan yang jelas dan modul yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi amil zakat memastikan pelatihan dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan zakat dan pemberdayaan mustahik. Dengan desain yang tepat, pelatihan tersebut akan berkontribusi pada

peningkatan hasil sosial yang signifikan, seperti efisiensi distribusi zakat dan pengurangan kemiskinan, yang menjadi komponen utama dalam perhitungan SROI. Kedua elemen ini saling mendukung untuk memastikan dampak positif dan berkelanjutan dalam pengelolaan zakat.

Dokumen perumusan dan pengembangan modul pelatihan zakat memastikan pelatihan yang efektif dan relevan dengan meningkatkan kompetensi amil. Modul yang dirancang dengan baik mendukung pencapaian SROI, meningkatkan efisiensi pengelolaan zakat, dan pemberdayaan mustahik, serta memberikan dampak sosial positif seperti pengurangan kemiskinan dan efisiensi distribusi zakat.

3) Format Kinerja

Format kinerja lembaga pelatihan pengelolaan zakat minimal memuat tujuan strategis, tujuan jangka pendek, menengah dan panjang, target, strategi, KPI, penilaian (CL.W.PB.19-7-2024).

Format kinerja merupakan salah satu dari hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. Format kinerja dapat dijadikan ukuran untuk menciptakan pelatihan yang efektif dan terukur. Perencanaan pelatihan yang matang menghasilkan tujuan dan kompetensi yang jelas, yang kemudian dievaluasi melalui format kinerja yang sesuai. Format kinerja berfungsi sebagai indikator untuk menilai apakah pelatihan berkontribusi pada peningkatan kualitas pengelolaan zakat dan bagaimana keterampilan yang diperoleh peserta dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, format kinerja membantu mengukur keberhasilan pelatihan dan memberikan umpan balik untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

Format kinerja berfungsi untuk mengukur dan mengevaluasi hasil dari pelatihan atau program yang dijalankan. Dalam konteks

pengelolaan zakat, format kinerja membantu dalam menentukan indikator keberhasilan, seperti peningkatan penghimpunan zakat, efisiensi distribusi, dan pemberdayaan mustahik. SROI mengukur dampak sosial yang dihasilkan dari pengelolaan zakat, seperti pengurangan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Hubungan antara format kinerja dan SROI adalah bahwa format kinerja memberikan alat ukur yang jelas untuk menilai sejauh mana program pengelolaan zakat mencapai tujuan sosial dan ekonomi. Dengan format kinerja yang baik, hasil pelatihan atau program dapat dievaluasi secara terukur, yang pada akhirnya mempermudah perhitungan SROI dan memastikan dampak sosial yang maksimal.

Format kinerja dalam pelatihan pengelolaan zakat membantu mengukur efektivitas pelatihan dengan menetapkan tujuan, target, dan indikator keberhasilan. Hal ini berhubungan erat dengan SROI, karena format kinerja menyediakan alat ukur untuk menilai dampak sosial dan ekonomi dari pengelolaan zakat, seperti peningkatan penghimpunan zakat dan kesejahteraan mustahik. Evaluasi yang jelas dan terukur memastikan bahwa pelatihan mencapai tujuan yang diinginkan dan menghasilkan dampak sosial yang maksimal.

4) SOP (Standar Operasional Prosedur)

SOP (standar operasional prosedur) pelatihan lembaga pelatihan pengelolaan zakat merupakan pedoman terperinci yang mengatur seluruh tahapan penyelenggaraan pelatihan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Tujuannya adalah untuk memastikan konsistensi, efisiensi, dan kualitas pelaksanaan pelatihan. SOP dapat menjamin kualitas dan konsistensi penyelenggaraan pelatihan. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan pelatihan. Membantu dalam terus meningkatkan kualitas pelatihan (CL.W.KPB.6-8-2024).

SOP merupakan salah satu dari hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. SOP memastikan bahwa pelatihan pengelola zakat memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengikuti prosedur operasional yang telah distandarisasi. Perencanaan pelatihan yang baik akan mengarah pada pemahaman yang mendalam tentang SOP, yang akan meningkatkan kualitas dan konsistensi dalam pelatihan pengelolaan zakat. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang sesuai dengan SOP akan membantu peserta untuk lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga pengelolaan zakat menjadi lebih efisien, transparan, dan akuntabel.

SOP pelatihan pengelolaan zakat memastikan pelatihan berjalan sesuai prosedur terstandarisasi, dari perencanaan hingga evaluasi, untuk mencapai tujuan yang jelas. Hubungannya dengan SROI terletak pada efektivitas pelatihan dalam meningkatkan pengelolaan zakat, efisiensi distribusi, dan pemberdayaan mustahik. Dengan SOP yang baik, pelatihan akan menghasilkan dampak sosial positif, seperti peningkatan kesejahteraan mustahik, yang tercermin dalam perhitungan SROI.

SOP pelatihan pengelolaan zakat memastikan pelatihan yang konsisten, efisien, dan berkualitas. Hubungan SOP dengan SROI terletak pada efektivitas pelatihan dalam meningkatkan pengelolaan zakat dan kesejahteraan mustahik, yang tercermin dalam dampak sosial positif dan perhitungan SROI.

5) KAK (Kerangka Acuan Kerja)

Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat lembaga pelatihan pengelolaan zakat yang kelima adalah kerangka acuan kerja (KAK). KAK lembaga pelatihan pengelolaan zakat adalah dokumen perencanaan yang secara rinci menjelaskan tentang tujuan, lingkup, metode, dan hasil yang diharapkan dari suatu kegiatan atau program

pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pengelolaan zakat. KAK lembaga pelatihan pengelolaan zakat memuat materi pelatihannya apa saja, berapa lama waktunya, berapa jumlah pesertanya, biayanya berapa, siapa saja pematerinya, silabus dan modul pelatihan (CL.W.MKPB.6-8-2024; CL.W.KPB.6-8-2024). Hasil-hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat lembaga pelatihan pengelolaan zakat menjadi salah satu dalam penyusunan Rencana Program Pengembangan Pusdiklat BAZNAS (CL.W.KPB.6-8-2024).

KAK adalah salah satu hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. KAK menyediakan kerangka kerja yang jelas dan detail mengenai segala aspek yang diperlukan dalam pelaksanaan pelatihan, mulai dari tujuan, sumber daya, metodologi, hingga evaluasi. Hasil perencanaan pelatihan harus mengacu pada KAK untuk memastikan pelatihan dilakukan secara terstruktur, efektif, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, KAK memastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan memiliki arah yang jelas dan dapat mencapai tujuan pengelolaan zakat yang diinginkan.

KAK pelatihan pengelolaan zakat berfungsi untuk memberikan pedoman jelas mengenai tujuan, ruang lingkup, metode, waktu, serta indikator keberhasilan pelatihan. KAK memastikan bahwa pelatihan dilakukan sesuai dengan standar dan kebutuhan yang telah ditetapkan. Hubungannya dengan SROI terletak pada bagaimana KAK membantu mengarahkan pelatihan untuk mencapai hasil yang dapat diukur, seperti peningkatan kompetensi amil zakat, efisiensi distribusi zakat, dan pemberdayaan mustahik. Dengan KAK yang jelas, pelatihan dapat memberikan dampak sosial yang positif, yang kemudian dihitung dan dinilai dalam SROI untuk memastikan kontribusi sosial dan ekonomi dari program pelatihan tersebut.

KAK pelatihan pengelolaan zakat merupakan dokumen yang merinci tujuan, metode, waktu, biaya, dan indikator keberhasilan pelatihan. KAK memastikan pelatihan terstruktur dan sesuai standar, serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Hubungannya dengan SROI, KAK mendukung pencapaian hasil yang terukur seperti peningkatan kompetensi amil dan efisiensi distribusi zakat, yang berdampak pada kontribusi sosial yang dihitung dalam SROI.

6) Dokumen Target

Hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat lembaga pelatihan pengelolaan zakat berupa dokumen target. Dokumen target ini bisa berupa dokumen FGD (*Focus Group Discussion*), dokumen perumusan dan pengembangan modul, dokumen SOP (standar operasional prosedur) perencanaan, dan dokumen laporan evaluasi perencanaan (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Dokumen target adalah salah satu dari hasil perencanaan pelatihan pengelolaan zakat. Dokumen target memberikan pedoman yang jelas mengenai tujuan yang harus dicapai, indikator keberhasilan, dan langkah-langkah untuk mengukur pencapaian. Perencanaan pelatihan harus disusun dengan mengacu pada dokumen target untuk memastikan bahwa semua aspek pelatihan, mulai dari materi, sumber daya, jadwal, hingga evaluasi, selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, dokumen target membantu memberikan arah yang jelas bagi perencanaan pelatihan dan memastikan bahwa hasil pelatihan dapat diukur dan dievaluasi dengan objektif.

Dokumen target pelatihan pengelolaan zakat merupakan alat yang menetapkan tujuan yang jelas dan terukur dalam pelaksanaan pelatihan, seperti peningkatan kompetensi amil zakat atau efisiensi pengelolaan zakat. Dokumen ini berfungsi untuk mengarahkan pelatihan agar dapat mencapai hasil yang diinginkan, seperti

peningkatan kualitas pengelolaan zakat atau pemberdayaan mustahik. Hubungannya dengan SROI terletak pada bagaimana pencapaian target dalam dokumen pelatihan dapat diukur dan dievaluasi. Target yang jelas memungkinkan penilaian yang lebih tepat terhadap dampak sosial dari pelatihan, seperti pengurangan kemiskinan, peningkatan kesejahteraan mustahik, atau efisiensi distribusi zakat. Dengan demikian, dokumen target berkontribusi pada penghitungan SROI, yang menunjukkan seberapa besar dampak sosial dan ekonomi yang dihasilkan dari pelatihan pengelolaan zakat.

Dokumen target pelatihan pengelolaan zakat menetapkan tujuan yang jelas dan indikator keberhasilan untuk memastikan pelatihan berjalan sesuai rencana. Hubungannya dengan SROI yaitu dokumen ini membantu mengukur dampak sosial pelatihan, seperti peningkatan kompetensi amil dan efisiensi distribusi zakat, yang berkontribusi pada perhitungan SROI untuk menilai dampak sosial dan ekonomi pelatihan.

e. Pengembangan Modul Pelatihan Pengelolaan Zakat

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat mencakup semua langkah yang diperlukan untuk merancang dan melaksanakan pelatihan yang efektif. Salah satu komponen kunci dalam perencanaan ini adalah pengembangan modul pelatihan, yang harus sesuai dengan tujuan pelatihan, kebutuhan peserta, dan perkembangan terkini dalam pengelolaan zakat.

Pengembangan modul pelatihan harus dimulai dengan pemahaman yang jelas tentang tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan yang telah ditetapkan dalam perencanaan akan memandu pengembangan modul agar sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai. Jika tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi amil dalam pengumpulan dan distribusi zakat, maka modul harus dirancang untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang teknik-teknik yang relevan. Contoh: Jika tujuan

pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan amil dalam penggunaan teknologi untuk manajemen zakat, modul pelatihan akan mencakup topik-topik seperti perangkat lunak manajemen zakat, sistem pelaporan, dan analisis data zakat.

Perencanaan pelatihan mengidentifikasi kompetensi apa saja yang perlu dikembangkan pada amil. Pengembangan modul pelatihan harus menyesuaikan materi dengan kompetensi yang ingin dicapai. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam pengelolaan zakat. Modul yang dikembangkan harus fokus pada aspek-aspek tersebut agar peserta pelatihan dapat memperoleh keterampilan praktis yang dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka. Contoh: Jika kompetensi yang diinginkan adalah keterampilan dalam merencanakan distribusi zakat, modul pelatihan harus mencakup teknik-teknik perencanaan, analisis data penerima zakat, dan pengetahuan terkait kebutuhan sosial masyarakat.

Penyusunan modul yang terstruktur dan sistematis sangat penting dalam perencanaan pelatihan. Modul yang dirancang dengan jelas, dengan urutan materi yang logis dan progresif, akan memudahkan peserta dalam memahami konsep-konsep yang lebih kompleks. Modul yang baik juga mengintegrasikan teori dan praktik secara seimbang, sehingga kompetensi yang dibangun tidak hanya bersifat teoretis, tetapi juga dapat diterapkan dalam situasi nyata. Contoh: Modul dapat diawali dengan teori dasar tentang zakat, dilanjutkan dengan prosedur pengumpulan, distribusi, dan audit zakat, dan diakhiri dengan latihan atau studi kasus untuk mempraktikkan apa yang telah dipelajari.

Pengembangan modul pelatihan pengelolaan zakat yang efektif dan terencana dengan baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi amil. Modul yang disusun berdasarkan tujuan pelatihan yang jelas, kebutuhan kompetensi yang spesifik, serta dengan metodologi yang

sesuai akan membantu amil untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan dalam mengelola zakat. Dengan demikian, pengembangan modul pelatihan yang matang akan menjadi kunci dalam memastikan pelatihan pengelolaan zakat dapat meningkatkan kompetensi amil secara maksimal.

Pelatihan pengelolaan zakat yang efektif dapat membantu amil mencapai aktualisasi diri dengan memberi mereka keterampilan dan pengetahuan yang tidak hanya berguna dalam pekerjaan mereka, tetapi juga dalam pengembangan pribadi mereka. Pelatihan yang mengarah pada peningkatan kompetensi dan pemahaman tentang pengelolaan zakat memungkinkan amil untuk merasa bahwa mereka memberikan kontribusi yang berarti dalam masyarakat. Contoh: Modul pelatihan yang mengajarkan tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga nilai-nilai moral dan etika dalam pengelolaan zakat, dapat membantu amil merasa bahwa mereka berperan penting dalam mewujudkan keadilan sosial dan kemaslahatan umat. Hal ini mendukung mereka untuk merasa terpenuhi secara pribadi dan profesional.

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dan pengembangan modul pelatihan pengelolaan zakat saling terkait erat dan tidak dapat dipisahkan. Perencanaan pelatihan memberikan dasar dan arah yang jelas untuk pengembangan modul pelatihan, sedangkan pengembangan modul pelatihan menyusun materi yang sesuai dengan perencanaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, hasil perencanaan pelatihan yang baik akan menghasilkan modul pelatihan yang tepat dan efektif dalam meningkatkan kemampuan peserta dalam pengelolaan zakat.

SROI memberikan perspektif yang sangat penting dalam mengukur dampak sosial dari pelatihan pengelolaan zakat. Pengembangan modul pelatihan yang efektif untuk amil zakat harus dapat menghasilkan dampak

sosial yang lebih besar, yang mencakup pengelolaan zakat yang lebih efisien, akuntabel, dan tepat sasaran, serta memberikan manfaat jangka panjang bagi masyarakat. Dengan demikian, pengukuran SROI dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar investasi dalam pelatihan amil zakat memberikan manfaat sosial yang signifikan, baik dalam hal peningkatan kompetensi amil maupun dalam meningkatkan kesejahteraan mustahik dan masyarakat secara keseluruhan.

Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dan pengembangan modul yang efektif saling mendukung dalam meningkatkan kompetensi amil. Modul yang dirancang sesuai tujuan pelatihan akan memperkuat pengelolaan zakat yang lebih efisien dan bermanfaat. Melalui pengukuran SROI, dampak sosial dari pelatihan dapat dinilai, mencakup peningkatan kompetensi amil dan kesejahteraan mustahik.

2. Pengorganisasian Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil

Perorganisasian pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu dengan: (1) Penentuan sumber daya pelatihan. Sumber daya pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil yaitu: (a) Narasumber, (b) Fasilitator, (c) Sarana dan prasarana; (2) Merancang tim; (3) Penugasan; (4) Mitigasi risiko; dan (5) Sosialisasi.

Pengorganisasian melibatkan penyusunan sumber daya dan struktur untuk melaksanakan pelatihan. Pengorganisasian dalam pelatihan pengelolaan zakat mencakup penentuan siapa yang akan terlibat dalam pelatihan (misalnya, pelatih, peserta, panitia), pembagian tugas, serta penyediaan materi dan fasilitas yang dibutuhkan. Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami menekankan pentingnya pengorganisasian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, pengorganisasian pelatihan zakat membutuhkan penataan yang efektif agar pelatihan dapat

berlangsung lancar, dengan peserta yang mendapatkan materi secara sistematis. Organisasi yang baik dalam pelatihan zakat juga membantu memastikan bahwa sumber daya (seperti pelatih yang kompeten, fasilitas pelatihan yang memadai, dan materi yang relevan) tersedia dan dikelola dengan baik. Pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dapat dilihat dari beberapa indikator: (1) Penentuan Sumber Daya Pelatihan Pengelolaan Zakat. (2) Perancangan Tim Pelatihan Pengelolaan Zakat. (3) Penugasan Pelatihan Pengelolaan Zakat. (4) Mitigasi Risiko Pelatihan Pengelolaan Zakat. (5) Sosialisasi Pelatihan Pengelolaan Zakat. Lebih lengkapnya sebagai berikut:

a. Penentuan Sumber Daya Pelatihan Pengelolaan Zakat

Pembahasan penentuan sumber daya pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat dengan cara: (a) Penentuan narasumber; (b) Penentuan fasilitator; dan (c) Penentuan sarana dan prasarana. Lebih detailnya sebagai berikut:

1) Penentuan Narasumber

Menentukan narasumber yang tepat adalah langkah pertama dalam pengorganisasian pelatihan. Narasumber harus memiliki pengetahuan mendalam tentang pengelolaan zakat dan memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi dengan jelas dan efektif. Jika tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan teknis amil dalam perhitungan zakat, distribusi, dan pelaporan, maka narasumber yang memiliki pengalaman praktis dalam hal tersebut akan sangat membantu. Jika tujuannya lebih kepada peningkatan kompetensi dalam hal kepemimpinan atau manajerial, maka narasumber yang berkompeten dalam hal manajemen zakat akan lebih cocok. Narasumber yang tepat akan mendukung tercapainya tujuan pelatihan dengan menyampaikan materi yang relevan dan sesuai dengan

kebutuhan peserta pelatihan. Tanpa narasumber yang tepat, pelatihan mungkin tidak bisa mengarah pada peningkatan kompetensi yang diharapkan.

Kredibilitas dan pengalaman narasumber sangat penting dalam pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat. Narasumber yang berpengalaman dalam pengelolaan zakat tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga pemahaman praktis yang dapat diterapkan di lapangan. Pengalaman ini akan memberikan kepercayaan diri kepada peserta pelatihan dan akan meningkatkan kualitas pelatihan. Pengorganisasian pelatihan yang melibatkan narasumber yang kredibel akan meningkatkan kualitas pelatihan. Peserta pelatihan lebih cenderung percaya pada materi yang disampaikan oleh narasumber yang memiliki pengalaman nyata dalam bidang zakat.

Narasumber yang dipilih juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk mengelola interaksi dengan peserta. Dalam pengorganisasian pelatihan zakat, pengelolaan materi yang disampaikan oleh narasumber harus disesuaikan dengan gaya belajar peserta pelatihan yang bervariasi. Narasumber harus bisa membuat materi pelatihan menjadi mudah dipahami, terutama bagi amil yang mungkin tidak memiliki latar belakang akademik yang tinggi dalam bidang zakat. Penentuan narasumber yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik akan meningkatkan efektivitas pelatihan. Narasumber yang mampu menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami akan memastikan bahwa kompetensi amil meningkat, karena peserta lebih mudah mencerna informasi yang disampaikan.

Pelatihan pengelolaan zakat memerlukan narasumber yang memiliki pemahaman mendalam tidak hanya tentang aspek teknis zakat, tetapi juga manajemen lembaga zakat, strategi distribusi zakat,

dan komunikasi dengan mustahik. Oleh karena itu, pengorganisasian pelatihan zakat memerlukan pemilihan narasumber yang tidak hanya ahli dalam ilmu zakat, tetapi juga berpengalaman dalam memimpin atau mengelola lembaga zakat secara keseluruhan. Menentukan narasumber yang berkompeten di bidang terkait sangat penting dalam memastikan bahwa amil yang terlatih dapat mengelola zakat dengan efektif, menyusun laporan keuangan yang baik, serta berkomunikasi dengan mustahik secara efisien.

Pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat juga memerlukan penyesuaian antara metode pembelajaran dan kemampuan narasumber. Misalnya, jika pelatihan menggunakan metode pembelajaran berbasis studi kasus atau simulasi, narasumber harus memiliki keterampilan untuk mengelola diskusi dan memberikan feedback yang konstruktif. Jika pelatihan lebih banyak berbentuk kuliah atau ceramah, narasumber harus mampu menyampaikan informasi secara jelas dan menarik. Narasumber yang memahami berbagai metode pembelajaran akan lebih mampu menyampaikan materi dengan cara yang lebih efektif, sesuai dengan gaya belajar peserta. Ini akan meningkatkan kualitas pengorganisasian pelatihan yang berdampak pada peningkatan kompetensi amil.

Narasumber yang inspiratif dapat memberikan motivasi tambahan kepada peserta untuk lebih berkomitmen terhadap tugasnya sebagai amil zakat. Motivasi dari narasumber yang berpengalaman dan memiliki rekam jejak yang baik dalam pengelolaan zakat dapat meningkatkan semangat peserta dalam mengikuti pelatihan dan menerapkan ilmu yang diperoleh setelah pelatihan. Motivasi yang diberikan oleh narasumber yang berkompeten akan mempercepat proses pembelajaran dan penerapan kompetensi oleh amil, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola zakat.

Evaluasi pelatihan oleh narasumber juga sangat penting dalam pengorganisasian pelatihan. Narasumber yang dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada peserta pelatihan akan membantu peserta untuk memperbaiki kelemahan dan memperkuat keahlian mereka. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui tes, penilaian langsung, atau diskusi. Evaluasi dari narasumber memungkinkan pengorganisasian pelatihan untuk menilai apakah pelatihan telah berhasil meningkatkan kompetensi amil. Selain itu, umpan balik yang diberikan oleh narasumber juga memberikan kesempatan bagi peserta untuk memperbaiki keterampilan mereka.

Menentukan narasumber yang kompeten menjadi bagian dari pengorganisasian sumber daya yang diperlukan untuk pelatihan. Pengorganisasian yang baik mencakup penyusunan struktur pelatihan, penjadwalan, dan pengalokasian narasumber sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Pengorganisasian ini mencakup koordinasi antara narasumber, materi, fasilitas pelatihan, dan peserta pelatihan. Hubungan dengan Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami, pengorganisasian adalah langkah kedua yang penting menurut Terry, karena pengorganisasian yang efektif memastikan bahwa semua elemen pelatihan berjalan secara terkoordinasi. Menentukan narasumber yang tepat sesuai dengan materi dan tujuan pelatihan adalah salah satu bagian dari pengorganisasian yang akan memaksimalkan keberhasilan pelatihan, meningkatkan efisiensi, dan mencapai tujuan kompetensi amil yang lebih baik.

Penentuan sumber daya pelatihan, khususnya narasumber dalam pelatihan pengelolaan zakat memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kompetensi peserta. Sumber daya pelatihan yang berkualitas, seperti modul, fasilitas, dan teknologi pendukung, menjadi landasan utama dalam memastikan materi pelatihan relevan dan aplikatif. Narasumber dipilih berdasarkan kesesuaian keahlian mereka

dengan kebutuhan sumber daya tersebut, sehingga mampu menyampaikan materi secara efektif dan mendalam.

Kombinasi antara sumber daya yang tepat dan narasumber yang kompeten akan menciptakan pelatihan yang komprehensif, yang tidak hanya meningkatkan pengetahuan tetapi juga keterampilan praktis peserta. Hubungan sinergis ini pada akhirnya berdampak pada pengelolaan zakat yang lebih profesional, transparan, dan sesuai dengan perkembangan zaman. Dengan demikian, keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada harmonisasi antara sumber daya pelatihan yang dipersiapkan dan narasumber yang dipilih.

Menentukan narasumber yang tepat dalam pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat memiliki hubungan erat dengan prinsip-prinsip SROI. Pemilihan narasumber yang kompeten tidak hanya memastikan keberhasilan pelatihan dalam jangka pendek tetapi juga mendukung terciptanya dampak sosial yang berkelanjutan. Dengan meningkatkan kompetensi amil, narasumber berkontribusi pada pengelolaan zakat yang lebih efektif, peningkatan kepercayaan masyarakat, dan pemberdayaan mustahik, yang semuanya merupakan indikator utama dari pendekatan SROI.

Pemilihan narasumber yang tepat dalam pelatihan pengelolaan zakat berhubungan langsung dengan prinsip SROI. Narasumber yang kompeten meningkatkan kompetensi amil dan mendukung pengelolaan zakat yang lebih profesional, yang pada gilirannya menciptakan dampak sosial positif, meningkatkan efisiensi, dan memberikan manfaat jangka panjang bagi mustahik dan masyarakat.

2) Penentuan Fasilitator

Pemilihan fasilitator dalam pengorganisasian pelatihan merupakan langkah penting untuk memastikan pelatihan berjalan

sesuai dengan tujuan. Fasilitator bertanggung jawab memandu proses pembelajaran, menjaga interaksi yang baik antara peserta, dan menciptakan suasana pelatihan yang produktif. Fasilitator yang kompeten membantu memastikan bahwa peserta pelatihan (amil zakat) dapat memahami dan mengaplikasikan materi yang disampaikan secara efektif. Menentukan fasilitator adalah bagian dari proses pengorganisasian untuk mengalokasikan sumber daya manusia yang tepat. Fasilitator yang dipilih dengan baik mendukung keberhasilan pelatihan melalui penyampaian materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta.

Fasilitator memiliki peran utama dalam menghubungkan teori dengan praktik, memfasilitasi diskusi, dan memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi peserta dalam pengelolaan zakat. Dalam meningkatkan kompetensi amil, fasilitator memastikan bahwa peserta mendapatkan wawasan baru, mengembangkan keterampilan manajerial, dan memahami cara mengelola zakat secara efisien dan transparan. Pengorganisasian pelatihan mencakup penentuan kriteria dan pemilihan fasilitator yang mampu menjembatani kebutuhan peserta dengan tujuan pelatihan. Fasilitator juga membantu peserta mengidentifikasi tantangan dalam pengelolaan zakat dan memberikan panduan untuk mengatasinya.

Pelatihan yang berhasil tidak hanya bergantung pada materi, tetapi juga pada dinamika yang diciptakan selama sesi pelatihan. Fasilitator yang kompeten akan menggunakan berbagai teknik pembelajaran, seperti studi kasus, simulasi, dan diskusi kelompok, untuk memastikan bahwa peserta terlibat secara aktif. Hal ini membantu peserta menginternalisasi materi yang disampaikan. Pengorganisasian pelatihan mencakup perencanaan metode pembelajaran yang akan digunakan oleh fasilitator. Menentukan fasilitator yang memiliki kemampuan komunikasi dan interpersonal

yang baik adalah bagian penting dari strategi pengorganisasian untuk menciptakan dinamika pelatihan yang efektif.

Fasilitator yang kompeten mampu menyesuaikan materi dan metode pelatihan dengan kebutuhan peserta. Dalam pengelolaan zakat, setiap amil memiliki latar belakang dan tingkat kompetensi yang berbeda. Fasilitator yang baik akan mengidentifikasi kebutuhan peserta dan menyesuaikan pendekatan pembelajaran agar relevan dan bermanfaat. Pengorganisasian yang baik melibatkan pemetaan kebutuhan peserta dan pemilihan fasilitator yang memiliki keahlian untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Fasilitator yang dipilih harus memiliki pemahaman mendalam tentang pengelolaan zakat untuk memastikan relevansi materi pelatihan.

Fasilitator juga berperan dalam mengevaluasi pemahaman peserta selama dan setelah pelatihan. Evaluasi ini dapat berupa tes, simulasi, atau diskusi yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana kompetensi amil telah meningkat. Selain itu, fasilitator memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu peserta memperbaiki kekurangan. Pengorganisasian pelatihan mencakup penyusunan mekanisme evaluasi yang akan dilakukan oleh fasilitator. Fasilitator yang dipilih harus memiliki kemampuan evaluasi dan analisis untuk memberikan umpan balik yang berguna bagi peserta.

Fasilitator adalah katalisator dalam proses pembelajaran. Dengan peran mereka yang strategis, fasilitator membantu amil memahami konsep pengelolaan zakat secara mendalam. Mengembangkan keterampilan praktis dalam administrasi, distribusi, dan pelaporan zakat. Memupuk sikap profesional dan etis dalam menjalankan tugas mereka sebagai pengelola zakat.

Pemilihan fasilitator yang tepat merupakan langkah strategis dalam pengorganisasian pelatihan untuk memastikan peningkatan

kompetensi amil. Fasilitator yang berkualitas akan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan pelatihan, yaitu menciptakan amil yang kompeten dan profesional.

Fungsi pengorganisasian dalam Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami mencakup pembagian tugas, alokasi sumber daya, dan koordinasi. Dalam pelatihan pengelolaan zakat, fasilitator memiliki peran yang spesifik dalam mengorganisasi pembelajaran, menciptakan dinamika yang positif, dan membantu peserta memahami konsep pengelolaan zakat dengan efektif. Hubungan dengan Teori Terry yaitu menentukan fasilitator adalah bagian dari proses pengorganisasian sumber daya manusia, memastikan individu yang tepat ditempatkan dalam posisi strategis. Fasilitator diposisikan sebagai pemimpin pembelajaran yang membantu mengarahkan peserta menuju peningkatan kompetensi.

Fasilitator yang kompeten mampu memanfaatkan sumber daya pelatihan secara maksimal, menjelaskan materi dengan jelas, dan mendorong partisipasi aktif peserta. Dengan kombinasi ini, pelatihan tidak hanya meningkatkan pemahaman teoretis tetapi juga kemampuan praktis peserta dalam pengelolaan zakat. Keselarasan antara sumber daya pelatihan dan fasilitator memastikan bahwa pelatihan berlangsung secara efisien dan berdampak langsung pada peningkatan tata kelola zakat yang lebih profesional, akuntabel, dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Menentukan fasilitator dalam pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat memiliki hubungan yang kuat dengan pendekatan SROI. Fasilitator merupakan elemen kunci dalam memastikan bahwa input berupa pelatihan menghasilkan *output*, *outcome*, dan dampak yang relevan dan signifikan. Dengan memilih fasilitator yang tepat, pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi amil tetapi juga

menciptakan nilai sosial yang lebih besar, yang dapat diukur melalui SROI.

Pemilihan fasilitator yang tepat sangat penting dalam pelatihan pengelolaan zakat. Fasilitator yang kompeten memastikan peserta memahami materi, mengaplikasikannya, serta memberikan umpan balik konstruktif. Hal ini meningkatkan kompetensi amil dan mendukung pengelolaan zakat yang lebih profesional, yang berkontribusi pada penciptaan nilai sosial yang berkelanjutan, sesuai dengan prinsip SROI.

3) Penentuan Sarana dan Prasarana

Sarana (peralatan atau fasilitas pelatihan) dan prasarana (infrastruktur yang digunakan) memainkan peran kunci dalam menunjang pengorganisasian pelatihan. Pemilihan sarana seperti proyektor, perangkat audio-visual, dan bahan pelatihan memengaruhi efektivitas penyampaian materi oleh fasilitator. Prasarana seperti ruang pelatihan, akses internet, dan tata letak ruangan menentukan kenyamanan peserta dan kelancaran pelatihan.

Sarana dan prasarana yang tepat menciptakan lingkungan pelatihan yang kondusif, sehingga meningkatkan keterlibatan dan konsentrasi peserta. Sarana digital seperti perangkat lunak simulasi pengelolaan zakat dapat meningkatkan interaktivitas peserta. Prasarana yang nyaman, seperti ruang pelatihan yang ber-AC dan memiliki fasilitas pendukung, membantu peserta tetap fokus sepanjang sesi.

Pengorganisasian pelatihan melibatkan aspek logistik, seperti penyiapan ruang, peralatan, dan aksesibilitas lokasi. Sarana dan prasarana adalah elemen utama dalam logistik yang harus direncanakan dengan baik. Penentuan sarana yang mencukupi memastikan pelatihan berjalan lancar tanpa gangguan teknis. Prasarana yang baik mendukung

pengorganisasian waktu dan mobilitas peserta, seperti parkir yang memadai dan akses ke ruang pelatihan.

Sarana dan prasarana juga mendukung pembelajaran berbasis praktik, yang penting dalam meningkatkan kompetensi amil. Penggunaan perangkat simulasi pengelolaan zakat atau teknologi berbasis data membantu peserta mempraktikkan pengetahuan yang diperoleh. Laboratorium atau ruang praktik yang memadai memungkinkan amil untuk berlatih mengelola skenario zakat yang kompleks.

Sarana dan prasarana yang baik memungkinkan fasilitator dan penyelenggara pelatihan untuk melakukan evaluasi dan monitoring yang efektif. Alat evaluasi berbasis teknologi, seperti kuesioner digital, mempermudah pengumpulan dan analisis data tentang keberhasilan pelatihan. Infrastruktur yang mendukung, seperti sistem jaringan internet, memungkinkan pelatihan berbasis daring jika diperlukan.

Fungsi organizing menurut Terry dalam Syahputra dan Aslami melibatkan penataan sumber daya agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Penentuan dan pengaturan sarana (seperti alat peraga atau modul pelatihan) serta prasarana (seperti lokasi pelatihan yang strategis dan nyaman) adalah bagian dari pengorganisasian sumber daya pelatihan. Pengorganisasian sarana dan prasarana yang baik memastikan distribusi alat dan fasilitas secara tepat sehingga pelatihan dapat dilaksanakan tanpa hambatan.

Penentuan sumber daya, khususnya sarana dan prasarana pelatihan pengelolaan zakat memiliki hubungan langsung dengan peningkatan kompetensi peserta. Sumber daya pelatihan yang meliputi materi, teknologi, dan metode pelatihan harus didukung oleh sarana dan prasarana seperti ruang pelatihan, perangkat multimedia, akses internet,

serta peralatan lainnya yang relevan untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal.

Ketersediaan sarana dan prasarana yang baik memungkinkan peserta untuk lebih fokus dan terlibat aktif dalam pelatihan, sementara sumber daya pelatihan memberikan konten dan metode yang terstruktur untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka. Sinergi antara kedua aspek ini memastikan pelatihan berjalan lancar, efektif, dan berorientasi pada hasil yang konkret. Dengan demikian, hubungan antara sumber daya pelatihan dan sarana serta prasarana yang tepat sangat penting dalam menciptakan pelatihan pengelolaan zakat yang mampu meningkatkan kompetensi peserta dan memperkuat pengelolaan zakat secara keseluruhan.

Penentuan sarana dan prasarana dalam pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat memiliki hubungan yang kuat dengan SROI karena sarana dan prasarana adalah bentuk investasi awal. Pelaksanaan pelatihan yang efisien. Peningkatan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat. Dampak sosial berupa pengelolaan zakat yang lebih efektif, transparan, dan dapat dipercaya, memberikan pengembalian sosial yang tinggi dibandingkan investasi awal. Dengan demikian, investasi pada sarana dan prasarana pelatihan bukan hanya mendukung operasional pelatihan, tetapi juga menciptakan nilai sosial yang berkelanjutan dalam pengelolaan zakat.

Sarana dan prasarana yang tepat dalam pelatihan pengelolaan zakat sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dengan fasilitas yang memadai, pelatihan menjadi lebih efektif, meningkatkan kompetensi amil, dan mendukung pengelolaan zakat yang lebih profesional. Investasi dalam sarana dan prasarana juga berkontribusi pada dampak sosial yang berkelanjutan, sejalan dengan prinsip SROI.

b. Perancangan Tim Pelatihan Pengelolaan Zakat

Pengorganisasian pelatihan melibatkan langkah-langkah untuk mengatur sumber daya manusia dan material agar pelatihan mencapai hasil maksimal. Dalam konteks ini, perancangan tim pelatihan mencakup: Setiap anggota tim pelatihan, seperti fasilitator, narasumber, koordinator logistik, dan evaluator, memiliki peran spesifik yang mendukung keberhasilan pelatihan. Pengorganisasian pelatihan bergantung pada kejelasan peran dan tanggung jawab setiap anggota tim, sehingga setiap aspek pelatihan berjalan lancar. Tim pelatihan harus mencakup individu dengan kompetensi dan keahlian di bidang zakat, manajemen pelatihan, serta komunikasi. Kompetensi tim pelatihan menjadi fondasi utama dalam merancang materi, metode, dan evaluasi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan amil.

Perancangan tim yang baik mendorong kolaborasi antara anggota untuk memastikan kelancaran operasional pelatihan. Dalam pengorganisasian, koordinasi yang efektif antaranggota tim meminimalkan potensi hambatan, seperti keterlambatan jadwal atau ketidaksesuaian materi. Tim pelatihan bertugas mengelola sumber daya, termasuk sarana, prasarana, dan waktu pelatihan. Pengorganisasian yang melibatkan tim pelatihan terencana memastikan sumber daya digunakan secara efisien, sehingga mencapai dampak maksimal dengan biaya minimal. Mendesain tim pelatihan yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam meningkatkan kapasitas pengelola zakat. Tim yang solid dan kompeten akan mampu menyampaikan materi dengan jelas, menarik minat peserta, dan mencapai tujuan pelatihan.

Perancangan tim yang mendukung pengorganisasian pelatihan berkontribusi langsung pada peningkatan kompetensi amil melalui adanya tim yang kompeten, materi pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan amil di lapangan, baik dari aspek teknis (pengelolaan dana,

pelaporan) maupun non-teknis (manajemen relasi, komunikasi dengan mustahik). Tim yang dirancang dengan baik mampu memilih metode pelatihan yang relevan, seperti studi kasus, simulasi, atau diskusi kelompok, yang mempercepat transfer pengetahuan. Tim evaluator dalam pelatihan memastikan bahwa pelaksanaan dan hasil pelatihan dievaluasi secara menyeluruh, sehingga kompetensi amil dapat diukur dan ditingkatkan lebih lanjut.

Pengorganisasian merupakan proses pengaturan sumber daya manusia, bahan, dan peralatan agar tujuan dapat tercapai. Dalam perancangan tim pelatihan pengelolaan zakat, ini berarti mengatur tim dengan cara yang efektif agar pelatihan berjalan lancar. Pengorganisasian tim pelatihan menurut Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami yaitu melibatkan penempatan individu dengan keterampilan dan pengalaman yang tepat untuk peran tertentu dalam pelatihan. Misalnya, penentuan siapa yang bertanggung jawab atas materi pengelolaan zakat, siapa yang memimpin sesi praktikum, dan siapa yang mengelola logistik pelatihan. Tim yang terorganisir dengan baik akan memastikan bahwa semua aspek pelatihan mulai dari sarana, prasarana, hingga pengajaran terkoordinasi dengan baik dan berjalan sesuai rencana.

Perancangan tim pelatihan pengelolaan zakat memiliki hubungan yang kuat dengan pengorganisasian lembaga pelatihan dalam peningkatan kompetensi amil. Tim pelatihan yang dirancang secara strategis, terdiri dari narasumber ahli, fasilitator berpengalaman, dan tenaga pendukung yang kompeten, dapat memastikan proses pelatihan berjalan efektif dan berorientasi pada kebutuhan amil.

Kompetensi amil meningkat melalui penyampaian materi yang relevan, pelatihan berbasis praktik, serta pendampingan yang memadai dari tim pelatihan. Selain itu, tim yang terorganisir dengan baik mampu menyusun dan mengimplementasikan pelatihan secara sistematis,

mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang mendalam. Sinergi dalam perancangan tim pelatihan tidak hanya berdampak pada penguasaan keterampilan teknis oleh amil tetapi juga memperkuat pengorganisasian lembaga pelatihan pengelolaan zakat secara keseluruhan. Hasil akhirnya adalah pengelolaan zakat yang lebih profesional, akuntabel, dan mampu menjawab kebutuhan masyarakat secara efektif.

SROI berfungsi sebagai alat untuk menilai sejauh mana perancangan tim pelatihan dan pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat berdampak positif terhadap tujuan sosial. Dengan perancangan tim pelatihan yang tepat dan pengelolaan sumber daya yang efisien, pelatihan tersebut dapat memberikan dampak sosial yang signifikan, baik dalam meningkatkan kompetensi amil maupun dalam memastikan pengelolaan zakat yang lebih baik, yang pada akhirnya memberikan manfaat bagi masyarakat secara keseluruhan. SROI memungkinkan pengukuran dan penilaian dampak sosial ini, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Perancangan tim pelatihan yang efektif sangat penting dalam pengorganisasian pelatihan zakat. Tim yang kompeten dan terorganisir dengan baik memastikan kelancaran pelatihan dan peningkatan kompetensi amil. Sinergi dalam tim mendukung pengelolaan zakat yang lebih profesional, dengan dampak sosial yang signifikan yang dapat diukur melalui SROI.

c. Penugasan Pelatihan Pengelolaan Zakat

Penugasan dalam pengorganisasian pelatihan bertujuan untuk menyusun peran secara jelas bagi setiap individu yang terlibat dalam pelatihan. Dalam konteks pelatihan pengelolaan zakat, penugasan mencakup siapa yang akan mengajar, siapa yang akan memberikan materi tentang hukum zakat, siapa yang akan mengelola praktikum atau studi kasus, dan siapa yang akan mengevaluasi keberhasilan pelatihan tersebut.

Penugasan yang jelas akan memperkuat struktur pengorganisasian pelatihan, sehingga masing-masing individu dapat berfokus pada tanggung jawab mereka dalam proses pelatihan. Dengan peran yang jelas, tim pengajar dapat bekerja sama lebih efektif, mempercepat proses pencapaian tujuan pelatihan, dan memastikan peningkatan kompetensi amil.

Penugasan juga berperan dalam menentukan materi yang tepat sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan (amil). Jika penugasan dibuat dengan baik, maka materi yang disampaikan akan lebih relevan, sehingga amil dapat dengan mudah memahami cara-cara yang tepat dalam mengelola zakat, baik dari sisi teori maupun praktik. Pengorganisasian pelatihan yang melibatkan penugasan materi yang relevan akan mendukung kompetensi amil dalam hal pemahaman zakat, cara menghitung, mengumpulkan, dan mendistribusikan zakat secara efektif. Materi yang relevan dan terstruktur dengan baik akan membantu peserta mencapai hasil pelatihan yang optimal.

Penugasan yang tepat juga memastikan bahwa setiap anggota tim pelatihan (misalnya fasilitator, narasumber, evaluator) bekerja dengan koordinasi yang baik. Hal ini penting dalam pengorganisasian pelatihan untuk memastikan kelancaran dan efektivitas pelatihan. Penugasan yang jelas kepada setiap anggota tim akan memudahkan pengorganisasian pelatihan, sehingga semua bagian dari pelatihan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan. Koordinasi yang baik antar anggota tim akan mengurangi potensi miskomunikasi, mempercepat penyelesaian masalah, dan mendukung pengembangan kompetensi amil yang lebih cepat.

Penugasan pelatihan juga mencakup siapa yang akan melakukan evaluasi atau pengawasan terhadap proses pelatihan dan hasilnya. Dengan adanya penugasan yang jelas dalam evaluasi, akan ada pengawasan yang lebih sistematis dan dapat menghasilkan informasi yang valid untuk mengukur keberhasilan pelatihan. Evaluasi dan pengawasan yang efektif

setelah penugasan dalam pelatihan akan memberikan umpan balik yang penting tentang seberapa baik peserta (amil) memahami materi dan seberapa baik mereka dapat mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh. Hal ini pada gilirannya membantu dalam meningkatkan kompetensi amil, yang menjadi tujuan utama dari pelatihan pengelolaan zakat.

Pengorganisasian dalam pelatihan zakat berfokus pada penataan sumber daya manusia dan material untuk menjalankan pelatihan. Penugasan dalam tahap ini memastikan bahwa setiap individu memiliki peran yang jelas dan tugas yang sesuai dengan kapasitasnya. Tim yang terorganisir dengan baik akan lebih efektif dalam menjalankan kegiatan pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi amil. Pengorganisasian dalam Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami berhubungan langsung dengan penugasan, karena proses ini melibatkan penentuan siapa yang bertanggung jawab atas masing-masing elemen dari pelatihan (misalnya, materi, pengajaran, atau evaluasi). Penugasan yang tepat dalam pengorganisasian pelatihan zakat memastikan bahwa setiap peran di dalam tim pelatihan dijalankan sesuai dengan keahlian dan kapasitas masing-masing, sehingga pelatihan dapat berfokus pada pencapaian tujuan utama: peningkatan kompetensi amil.

Penugasan dalam pelatihan pengelolaan zakat memiliki hubungan yang signifikan dengan pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat. Penugasan yang tepat sasaran, yaitu dengan memilih peserta pelatihan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam lembaga zakat, memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat langsung diterapkan dalam tugas sehari-hari.

Pelatihan yang diberikan kepada amil memperkuat pemahaman mereka tentang regulasi, pengelolaan dana, distribusi zakat, serta penggunaan teknologi modern. Selain itu, penugasan pelatihan juga

memberikan kesempatan bagi amil untuk memahami pentingnya kolaborasi dan tata kelola yang baik, sehingga mendukung pengorganisasian lembaga zakat secara lebih efektif dan efisien. Dengan strategi penugasan pelatihan yang terencana, lembaga zakat dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten sekaligus membangun sistem kerja yang lebih profesional, transparan, dan terorganisasi dengan baik. Hal ini pada akhirnya berdampak pada optimalisasi pengelolaan zakat dan peningkatan kepercayaan masyarakat.

Penugasan yang baik dalam pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat memiliki dampak langsung pada kompetensi amil yang ditingkatkan, dan pada akhirnya berpengaruh pada SROI. Dengan penugasan yang efektif dan terstruktur, pelatihan akan berjalan lebih efisien dan terfokus pada tujuan sosial yang lebih besar, seperti pengelolaan zakat yang lebih optimal dan dampak sosial yang positif. Hasil dari peningkatan kompetensi amil akan tercermin dalam SROI, yang mengukur sejauh mana pelatihan memberikan manfaat sosial bagi masyarakat.

Penugasan yang jelas dan tepat dalam pelatihan zakat memastikan peran setiap individu berjalan efektif, meningkatkan kompetensi amil, dan mempercepat pencapaian tujuan pelatihan. Hal ini mendukung pengelolaan zakat yang profesional dan berdampak positif, yang tercermin dalam peningkatan SROI.

d. Mitigasi Risiko Pelatihan Pengelolaan Zakat

Mitigasi risiko dimulai dengan identifikasi dan penilaian risiko yang dapat mengganggu pelaksanaan pelatihan. Risiko ini bisa berupa faktor eksternal, seperti kondisi politik atau ekonomi yang tidak stabil, maupun faktor internal seperti ketidaksiapan peserta atau fasilitator yang kurang berpengalaman. Dalam pengorganisasian pelatihan, penting untuk mengidentifikasi risiko potensial yang dapat mempengaruhi kelancaran pelatihan. Risiko ini dapat meliputi kekurangan bahan pelatihan,

keterlambatan logistik, atau bahkan kekurangan instruktur berkualitas. Melalui mitigasi risiko yang efektif, pengorganisasi dapat memastikan bahwa pelatihan berjalan dengan lancar, yang memungkinkan peserta (amil) untuk memperoleh kompetensi yang diinginkan dalam pengelolaan zakat. Dengan mengurangi gangguan atau hambatan yang dapat mempengaruhi pelatihan, amil dapat lebih fokus pada proses pembelajaran, sehingga kompetensi mereka dalam mengelola zakat dapat meningkat secara maksimal.

Langkah selanjutnya setelah mengidentifikasi risiko, yaitu merencanakan strategi mitigasi yang tepat. Ini termasuk penyusunan rencana cadangan, pelatihan bagi fasilitator dan peserta, serta sistem evaluasi yang memadai. Mitigasi risiko yang melibatkan penyiapan strategi alternatif jika terjadi gangguan akan memastikan kelangsungan dan keberlanjutan pelatihan. Misalnya, jika ada masalah teknis dalam penyampaian materi pelatihan (seperti kerusakan peralatan), pengorganisasian pelatihan harus mempersiapkan alternatif yang memungkinkan materi tetap disampaikan dengan cara lain. Mitigasi risiko dalam hal penyiapan fasilitator yang kompeten dan pemahaman peserta tentang materi juga penting. Dengan memitigasi risiko terkait pengajaran dan pemahaman materi, peserta pelatihan (amil) dapat lebih memahami cara mengelola zakat secara lebih efektif dan profesional.

Pengawasan dan kontrol guna memastikan bahwa proses berjalan sesuai rencana merupakan hal yang sangat penting. Pengawasan ini dapat mencakup evaluasi berkala terhadap penyampaian materi, interaksi antara fasilitator dan peserta, serta kesesuaian sarana dan prasarana yang disediakan. Pengorganisasian pelatihan harus memastikan bahwa ada mekanisme pengawasan yang tepat selama pelatihan berlangsung, baik terhadap kualitas pengajaran maupun aspek teknis yang mendukung. Pengawasan ini akan membantu mendeteksi masalah yang mungkin muncul dan memberikan solusi segera. Jika risiko terkait pengajaran atau

logistik dapat teridentifikasi sejak awal, maka pengorganisasi pelatihan dapat mengambil langkah mitigasi yang tepat untuk menjaga kualitas pelatihan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat.

Mitigasi risiko tidak berhenti selama pelatihan berlangsung. Setelah pelatihan selesai, penting untuk melakukan evaluasi dan tindak lanjut guna menilai efektivitas pelatihan dan bagaimana amil dapat mengimplementasikan kompetensinya dalam pengelolaan zakat. Evaluasi pasca-pelatihan adalah bagian penting dalam mengidentifikasi apakah pelatihan telah mencapai tujuannya, yaitu peningkatan kompetensi amil. Dalam tahap ini, pengorganisasian pelatihan harus menilai hasil dari kompetensi amil pasca-pelatihan dan mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa risiko terkait pemahaman atau penerapan zakat dapat diminimalkan. Tindak lanjut yang melibatkan coaching atau mentoring bagi amil yang mungkin masih menghadapi kesulitan akan memastikan bahwa kompetensi mereka tetap terjaga dan berkembang, mengurangi risiko penurunan kualitas pengelolaan zakat.

Mitigasi risiko juga terkait erat dengan manajemen sumber daya yang baik, seperti fasilitator yang terlatih, sarana dan prasarana yang memadai, serta pendanaan yang cukup untuk mendukung pelatihan. Manajemen sumber daya yang tepat akan membantu memastikan bahwa semua elemen pelatihan berfungsi dengan baik, tanpa adanya gangguan yang dapat menurunkan kualitas pelatihan. Mitigasi risiko terkait dengan sumber daya manusia dan material akan membuat pelatihan lebih terfokus pada tujuan utama meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat.

Pada tahap pengorganisasian, mitigasi risiko berfokus pada pemilihan sumber daya manusia (fasilitator yang berkompeten), sarana dan prasarana, serta struktur pelatihan yang dapat mendukung tercapainya

tujuan. Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami mengajarkan bahwa pengorganisasian yang baik dapat meminimalisir gangguan yang mungkin terjadi selama pelatihan. Pengorganisasian pelatihan yang melibatkan penentuan narasumber, penyiapan materi, serta pengelolaan logistik pelatihan akan memperkecil kemungkinan risiko yang mengganggu proses pelatihan. Jika pengorganisasian pelatihan berjalan dengan baik, peserta (amil) dapat menerima materi pelatihan dengan baik, yang akan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi mereka dalam mengelola zakat secara efektif.

Mitigasi risiko dalam pengelolaan zakat memiliki hubungan yang erat dengan pengorganisasian pelatihan pengelolaan zakat dalam peningkatan kompetensi amil. Strategi mitigasi risiko yang baik, seperti identifikasi risiko operasional, pengelolaan keuangan, serta transparansi dan akuntabilitas, membantu menciptakan sistem pengelolaan yang lebih aman dan andal.

Pengorganisasian dengan mitigasi risiko memastikan bahwa tim lembaga pelatihan pengelolaan zakat tidak hanya mampu menjalankan tugasnya dengan efisien tetapi juga dapat mengantisipasi dan mengelola tantangan yang muncul, seperti kesalahan koordinasi dengan nara sumber/fasilitator, pelaporan, atau penyalahgunaan dana. Dalam konteks pengorganisasian, mitigasi risiko membantu lembaga pelatihan pengelolaan zakat merancang struktur dan proses yang lebih tangguh. Dengan adanya kebijakan dan prosedur mitigasi risiko yang terintegrasi, lembaga pelatihan pengelolaan zakat mampu meningkatkan efisiensi operasional, menjaga kepercayaan publik, dan memastikan dana zakat digunakan secara optimal sesuai syariat dan kebutuhan mustahik.

Mitigasi risiko dalam pelatihan pengelolaan zakat memiliki hubungan yang erat dengan SROI. Dengan mengelola risiko secara efektif, pelatihan yang lebih terstruktur dan sesuai kebutuhan dapat meningkatkan

kompetensi amil dan menghasilkan dampak sosial yang lebih besar, yang tercermin dalam SROI yang positif. Upaya mitigasi risiko seperti perencanaan yang matang, pengukuran dampak yang tepat, dan evaluasi berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa pelatihan zakat tidak hanya meningkatkan kompetensi amil, tetapi juga memberikan manfaat sosial yang luas bagi masyarakat penerima zakat.

Mitigasi risiko dalam pelatihan pengelolaan zakat memastikan kelancaran pelatihan dengan mengidentifikasi, merencanakan, dan mengawasi potensi gangguan. Pengorganisasian yang baik mengurangi hambatan, meningkatkan kompetensi amil, dan menghasilkan dampak sosial yang lebih besar. Dengan mitigasi yang efektif, pelatihan menjadi lebih terstruktur, profesional, dan berdampak positif pada pengelolaan zakat serta SROI.

e. Sosialisasi Pelatihan Pengelolaan Zakat

Sosialisasi yang efektif memastikan bahwa informasi mengenai pelatihan pengelolaan zakat diterima dengan baik oleh para amil dan pihak-pihak terkait. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih memahami tujuan pelatihan, materi yang akan disampaikan, dan manfaat yang bisa diperoleh. Dengan demikian, sosialisasi membantu memastikan bahwa jumlah peserta yang optimal hadir dalam pelatihan. Pengorganisasian pelatihan yang baik mengharuskan adanya penyebaran informasi yang tepat waktu dan jelas kepada calon peserta. Sosialisasi yang terlaksana dengan baik dapat mengurangi risiko ketidakhadiran atau kurangnya minat dari amil untuk berpartisipasi dalam pelatihan. Peningkatan kompetensi amil akan tercapai jika peserta yang hadir dalam pelatihan adalah mereka yang benar-benar terlibat dan memahami pentingnya pelatihan tersebut. Oleh karena itu, sosialisasi yang baik sangat mendukung keberhasilan pengorganisasian pelatihan.

Melalui sosialisasi, pihak penyelenggara pelatihan dapat menyampaikan dengan jelas tujuan, harapan, dan manfaat yang akan diperoleh peserta. Informasi mengenai bagaimana pelatihan dapat meningkatkan kemampuan amil dalam mengelola zakat akan memotivasi mereka untuk mengikuti pelatihan dengan serius. Pengorganisasian pelatihan akan lebih efektif jika tujuan dan manfaat pelatihan sudah dipahami oleh peserta sejak awal. Dengan pemahaman yang baik, peserta dapat memaksimalkan hasil yang diperoleh selama pelatihan. Kompetensi amil akan meningkat karena mereka memiliki motivasi yang jelas dan paham mengenai manfaat langsung yang dapat mereka rasakan dalam pekerjaan mereka sebagai amil zakat.

Sosialisasi yang melibatkan berbagai pihak (*stakeholders*) seperti pimpinan lembaga zakat, tokoh agama, atau pihak pemerintah dapat membantu dalam membangun kepercayaan terhadap kualitas dan tujuan pelatihan. Hal ini akan mendukung kelancaran pengorganisasian pelatihan dan meningkatkan kredibilitasnya. Pengorganisasian pelatihan membutuhkan dukungan dari berbagai pihak, dan sosialisasi yang melibatkan stakeholder dapat memperkuat dukungan tersebut. Dukungan yang baik, baik dari peserta maupun pihak terkait, mempermudah proses pengorganisasian pelatihan yang lebih lancar. Peningkatan kompetensi amil juga lebih mudah tercapai apabila pelatihan mendapat dukungan penuh dari pihak-pihak yang relevan, yang memberikan pelatihan dengan standar yang tinggi.

Sosialisasi yang matang juga mencakup penyampaian informasi tentang sumber daya yang dibutuhkan, baik dari segi fasilitator, modul, tempat pelatihan, maupun waktu pelaksanaan. Dengan adanya informasi yang jelas tentang hal-hal tersebut, pihak pengelola pelatihan dapat mempersiapkan semua aspek dengan lebih baik. Dengan sosialisasi yang baik, pengorganisasian pelatihan akan lebih terstruktur, dengan persiapan yang matang dalam hal sarana dan prasarana. Hal ini mendukung

tercapainya tujuan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi amil. Kompetensi amil akan lebih mudah meningkat apabila pelatihan dilaksanakan dalam kondisi yang mendukung, dengan fasilitas yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan peserta.

Sosialisasi yang efektif juga dapat membangun komitmen peserta untuk mengikuti pelatihan secara penuh. Peserta yang memiliki pemahaman yang baik mengenai pentingnya pelatihan akan lebih cenderung untuk mengikuti dengan serius dan menerapkan ilmu yang didapatkan. Komitmen peserta yang dibangun melalui sosialisasi dapat membantu pengorganisasian pelatihan yang lebih efektif, karena peserta yang terlibat sepenuhnya akan lebih aktif dalam proses belajar. Peningkatan kompetensi amil dapat terwujud lebih cepat apabila mereka benar-benar melibatkan diri dalam pelatihan dan menerapkan apa yang telah dipelajari dalam pekerjaan mereka.

Sosialisasi yang kurang tepat atau tidak efektif dapat menyebabkan rendahnya partisipasi atau pemahaman peserta mengenai pelatihan. Hal ini dapat mengurangi keefektifan pelatihan dan akhirnya menghambat peningkatan kompetensi amil. Sosialisasi yang buruk dapat meningkatkan risiko kegagalan dalam mencapai tujuan pelatihan, seperti ketidaksesuaian materi atau rendahnya minat peserta. Sebaliknya, sosialisasi yang baik akan mengurangi risiko tersebut dan mendukung pengorganisasian pelatihan yang lebih sukses. Kompetensi amil akan meningkat lebih maksimal jika pelatihan yang terorganisir dengan baik dilaksanakan dengan partisipasi penuh dari amil yang memahami dan menghargai pentingnya pelatihan tersebut.

Sosialisasi dalam tahap pengorganisasian, berperan dalam menginformasikan kepada pihak-pihak terkait tentang struktur pelatihan siapa yang menjadi fasilitator, materi yang akan dipelajari, serta logistik pelatihan seperti waktu, tempat, dan fasilitas yang disediakan. Hubungan

Teori Terry dengan sosialisasi membantu pengorganisasian pelatihan dengan memastikan semua aspek yang berkaitan dengan pelatihan baik fasilitas, jadwal, dan sumber daya manusia disampaikan kepada semua pihak terkait. Dengan sosialisasi yang jelas, peserta pelatihan dan pihak penyelenggara dapat memahami peran masing-masing, yang memungkinkan pelatihan berlangsung secara terorganisir dan terstruktur.

Sosialisasi pelatihan pengelolaan zakat memiliki hubungan yang signifikan dengan pengorganisasian lembaga pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Proses sosialisasi yang baik memastikan informasi mengenai tujuan, manfaat, dan metode pelatihan tersampaikan dengan jelas kepada amil, sehingga mereka lebih siap dan termotivasi untuk mengikuti pelatihan.

Sosialisasi yang efektif membantu amil memahami pentingnya pengelolaan zakat yang profesional, sehingga mereka dapat mengadopsi pengetahuan dan keterampilan baru dengan lebih optimal. Hal ini berdampak pada peningkatan kompetensi mereka dalam aspek teknis seperti pengumpulan, pengelolaan, dan distribusi zakat, serta pada kemampuan manajerial yang mendukung peran mereka dalam lembaga.

Sosialisasi pelatihan dalam pengorganisasian, juga memperkuat koordinasi internal lembaga pelatihan pengelolaan zakat. Dengan pemahaman yang merata di antara tim pelatihan tentang pentingnya pelatihan, lembaga dapat menciptakan struktur kerja yang lebih sinergis, transparan, dan efisien. Pada akhirnya, sosialisasi yang terencana akan mendukung profesionalisasi pengelolaan zakat dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat.

Sosialisasi pelatihan pengelolaan zakat memiliki dampak besar terhadap SROI dengan memastikan bahwa kompetensi amil meningkat secara efektif. Sosialisasi yang tepat membantu mencapai partisipasi yang lebih tinggi, memperjelas tujuan pelatihan, dan memastikan komitmen

jangka panjang dari peserta. Hasilnya, dampak sosial yang lebih besar tercapai, seperti peningkatan efisiensi pengelolaan zakat, yang mengarah pada pengembalian sosial yang lebih tinggi. Oleh karena itu, sosialisasi berperan penting dalam mengoptimalkan SROI dari pelatihan pengelolaan zakat.

Sosialisasi yang efektif dalam pelatihan pengelolaan zakat memastikan peserta memahami tujuan, manfaat, dan materi pelatihan. Hal ini meningkatkan partisipasi, komitmen, dan kompetensi amil, yang mendukung pengorganisasian pelatihan yang sukses. Sosialisasi yang baik juga berdampak pada peningkatan efisiensi pengelolaan zakat dan pengembalian sosial yang lebih tinggi (SROI).

3. Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil

Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu dengan: (1) Seluruh pelaksanaan harus sesuai dengan: (a) Pedoman, (b) Kategori pelatihan, (c) simulasi; (2) Narasumber dan fasilitator; (3) Materi pelatihan. Klasifikasi materi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil yaitu: (a) Pelatihan PBK, (b) Pelatihan Tematik; (4) Simulasi pelatihan; (5) Memotivasi tim. Motivasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dengan cara memotivasi bahwa: (a) Lembaga pelatihan memiliki peran yang penting, (b) Lembaga pelatihan memiliki tanggung jawab yang lebih besar, (c) Seluruh tim adalah pembelajar, (d) Menciptakan suasana kekeluargaan, (e) Menggunakan model organisme, (f) Pelatihan pengelolaan zakat bernilai ibadah, (g) Lembaga pelatihan sebagai ruang aktualisasi dan ruang bertumbuh; (6) Menggerakkan tim; (7) Penghargaan dan sanksi; dan (8) Evaluasi pembelajaran.

Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kompetensi amil. Pelatihan ini memberikan

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan manajerial yang diperlukan amil untuk mengelola zakat dengan lebih baik, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan zakat. Melalui pelatihan yang terstruktur dan evaluasi berkelanjutan, kompetensi amil dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi keberhasilan pengelolaan zakat yang lebih baik dan bermanfaat bagi masyarakat. Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dapat dilihat dari beberapa indikator: (1) Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat (2) Trainer dan Fasilitator (3) Materi (4) Simulasi Pelatihan (5) Motivasi Pelatihan (6) Menggerakkan Pelatihan (7) Penghargaan dan Sangsi Tim Pelaksana dan (8) Evaluasi *Learning*. Lebih detailnya sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Zakat

Pembahasan pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat dengan cara: (a) Mengikuti seluruh pedoman; (b) Membuat kategori pelatihan; dan (c) Pelatihan berbasis simulasi. Lebih detailnya sebagai berikut:

1) Pedoman Pelatihan Pengelolaan Zakat

Pedoman Pelatihan Pengelolaan Zakat merupakan dokumen resmi yang menyediakan kerangka kerja standar untuk pelatihan amil. Hal ini mencakup materi, metode, dan evaluasi yang sesuai dengan prinsip syariat, regulasi zakat, dan kebutuhan operasional lembaga. Pedoman memastikan pelatihan dilaksanakan dengan seragam dan sesuai dengan visi zakat untuk memberdayakan mustahik serta menjaga amanah muzaki.

Pedoman menyusun materi yang relevan, seperti manajemen zakat, teknis penghimpunan, distribusi, pelaporan, dan inovasi digital

dalam zakat. Pedoman menawarkan pendekatan berbasis kompetensi, seperti studi kasus, simulasi, atau praktik lapangan, sehingga amil lebih siap menghadapi tantangan nyata. Dengan pedoman, pelatihan dapat diikuti dengan evaluasi yang terukur, memastikan amil mencapai tingkat kompetensi tertentu sebelum bertugas.

Amil memahami hukum zakat, regulasi nasional, dan konsep manajemen berbasis syariah. Amil terampil dalam menggunakan teknologi untuk transparansi, seperti sistem informasi zakat digital. Pedoman menanamkan nilai-nilai akuntabilitas dan amanah, meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat. Kompetensi amil yang meningkat akan mendorong penghimpunan zakat lebih optimal dan distribusi lebih tepat sasaran. Dengan pengelolaan yang profesional dan berbasis standar, masyarakat lebih yakin menitipkan zakatnya. Kompetensi amil yang baik memungkinkan distribusi zakat mengarah pada program-program produktif yang memberdayakan mustahik menjadi mandiri.

Peran pedoman pelatihan pengelolaan zakat menjadi panduan utama dalam pelaksanaan pelatihan, memastikan metode yang digunakan sesuai dengan standar dan kebutuhan peserta. Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami khususnya fungsi *actuating* menekankan pentingnya pelaksanaan yang terarah, melibatkan motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan yang efektif untuk memastikan keberhasilan program. Contoh: Melibatkan narasumber ahli yang kompeten dalam pengelolaan zakat. Menggunakan metode pelatihan yang interaktif, seperti simulasi penghimpunan zakat atau praktik lapangan.

Pedoman pelatihan pengelolaan zakat yang jelas dan terstruktur, yang disusun oleh lembaga pelatihan pengelolaan zakat, memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi amil dan pelaksanaan

pelatihan pengelolaan zakat. Pedoman ini berfungsi sebagai acuan yang sistematis dalam merancang dan melaksanakan pelatihan, memastikan bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan operasional dan syariat zakat. Di sisi lain, pedoman pelatihan yang disusun oleh lembaga pelatihan zakat juga membantu dalam memastikan pelaksanaan program zakat yang lebih terorganisir dan terstruktur. Pedoman ini mendukung penyusunan kurikulum yang sesuai dengan perkembangan terbaru dalam pengelolaan zakat, serta memastikan bahwa pelatihan dapat dijalankan dengan kualitas yang konsisten. Secara keseluruhan, hubungan antara pedoman pelatihan dan lembaga pelatihan pengelolaan zakat sangat krusial dalam meningkatkan kompetensi amil, yang pada gilirannya memperkuat pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat secara lebih profesional, transparan, dan efisien.

Pedoman Pelatihan Pengelolaan Zakat berfungsi sebagai instrumen strategis yang mengarahkan pelatihan amil ke tujuan yang tepat. Ketika diukur dengan metode SROI, pedoman ini membantu menunjukkan bahwa pelatihan menghasilkan nilai sosial dan ekonomi yang jauh lebih besar dibandingkan dengan investasi awal. Dengan kata lain, pedoman meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas pelatihan, yang berdampak pada profesionalisme amil dan kesejahteraan mustahik.

Pedoman Pelatihan Pengelolaan Zakat yang terstruktur dan berbasis kompetensi meningkatkan efektivitas amil dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini berkontribusi pada pengelolaan zakat yang lebih efisien dan tepat sasaran, yang pada gilirannya memperbesar dampak sosial. Dengan peningkatan kualitas pelatihan, lembaga zakat dapat mencapai SROI yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan amil menghasilkan nilai sosial yang signifikan, seperti pemberdayaan mustahik dan pengelolaan zakat yang lebih optimal.

2) Kategori Pelatihan Pengelolaan Zakat

Kategori pelatihan menentukan jenis materi yang disampaikan kepada peserta. Misalnya, pelatihan dasar berfokus pada pengenalan zakat, sedangkan pelatihan lanjutan mencakup manajemen strategis dan teknologi digital. Dampak materi yang relevan dan sesuai kategori meningkatkan pemahaman dan keterampilan amil secara bertahap. Setiap kategori pelatihan menggunakan metode yang berbeda. Pelatihan dasar cenderung bersifat teoritis, sementara pelatihan lanjutan melibatkan studi kasus, simulasi, atau praktik langsung. Dampak metode yang sesuai kategori membantu amil menyerap materi dengan lebih baik dan relevan dengan kebutuhan kerja.

Kategori pelatihan memungkinkan segmentasi peserta berdasarkan tingkat kompetensi atau kebutuhan spesifik. Dampak segmentasi ini memastikan pelatihan lebih fokus dan efektif, sehingga peserta mendapatkan manfaat maksimal. Dengan kategori yang jelas, pelaksanaan pelatihan menjadi lebih terstruktur, mulai dari pemilihan narasumber, penyusunan jadwal, hingga evaluasi. Dampak pelaksanaan yang terarah meminimalkan ketidaksesuaian antara kebutuhan peserta dan isi pelatihan.

Kategori pelatihan memastikan amil memahami konsep zakat dari dasar hingga strategi lanjutan. Pelatihan menengah dan lanjutan membantu amil menguasai teknologi pengelolaan zakat, seperti aplikasi penghimpunan atau dashboard distribusi. Pelatihan lanjutan membekali amil dengan keterampilan manajerial dan inovasi, meningkatkan kapasitas mereka dalam mengelola lembaga zakat. Pelatihan tematik seperti pelaporan zakat berbasis syariah meningkatkan transparansi dan kepercayaan muzaki.

Kategori pelatihan menentukan metode pelaksanaan. Pelatihan dasar menggunakan pendekatan teoritis, sementara pelatihan lanjutan

lebih banyak menggunakan simulasi dan praktik lapangan. Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami khususnya fungsi pelaksanaan memastikan rencana dijalankan dengan efektif melalui komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan. Pelaksanaan yang sesuai dengan kategori meningkatkan kemampuan peserta untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan di lapangan. Metode yang tepat membantu amil memahami materi dengan lebih mendalam. Contoh: (1) Pelatihan dasar. Disampaikan dalam bentuk ceramah dan diskusi kelompok. (2) Pelatihan lanjutan. Dilaksanakan melalui simulasi penggunaan perangkat lunak pengelolaan zakat.

Kategori Pelatihan menentukan metode pelaksanaan pelatihan. Pelatihan dasar lebih teoritis, sementara pelatihan lanjutan lebih aplikatif. Teori Dessler dalam Atriana dkk. terkait pelaksanaan pelatihan harus interaktif dan memberikan pengalaman praktis agar peserta dapat menginternalisasi materi. Kategori pelatihan memastikan metode pelatihan selaras dengan kebutuhan peserta. Amil dapat mengaplikasikan keterampilan yang dipelajari dalam konteks nyata. Contoh: Amil mengikuti pelatihan simulasi penggunaan teknologi zakat. Amil senior menjalani lokakarya strategi pemberdayaan mustahik.

Kategori pelatihan pengelolaan zakat dalam pelaksanaan lembaga pelatihan sangat penting. Kategori pelatihan yang tepat, seperti pelatihan teknis, manajerial, atau berbasis teknologi, sangat berpengaruh dalam mempersiapkan amil dengan keterampilan yang sesuai dengan peran dan tugas mereka. Pelatihan yang dibedakan dalam berbagai kategori, seperti pengelolaan dana zakat, distribusi zakat, manajemen keuangan syariah, atau penggunaan teknologi informasi dalam zakat, memberikan kompetensi yang lebih mendalam dan spesifik bagi amil. Dengan adanya pelatihan kategori yang terstruktur, amil dapat mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan

kebutuhan tugas mereka di lapangan, yang akan memperkuat kualitas pengelolaan zakat.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat yang menawarkan pelatihan dalam kategori yang relevan dan terkini juga berperan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan zakat. Program pelatihan yang sesuai akan membantu lembaga zakat dalam merancang kebijakan, prosedur, dan sistem yang lebih efektif, serta memastikan bahwa dana zakat dikelola dan disalurkan secara optimal sesuai dengan tujuan syariat. Secara keseluruhan, hubungan antara kategori pelatihan yang diberikan oleh lembaga pelatihan zakat dengan peningkatan kompetensi amil memberikan dampak yang signifikan dalam memastikan pengelolaan zakat yang lebih profesional, efisien, dan berdampak positif bagi masyarakat.

Kategori pelatihan pengelolaan zakat dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan SROI dengan meningkatkan kompetensi amil dalam berbagai aspek pengelolaan zakat. Dengan memberikan pelatihan yang tepat di setiap kategori (dasar, menengah, lanjutan), amil dapat: Meningkatkan keterampilan pengelolaan zakat yang lebih efisien dan efektif. Meningkatkan kualitas layanan kepada mustahik. Mencapai hasil yang lebih besar dalam pengelolaan zakat yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat. Mengukur dampak sosial zakat dengan lebih baik, sehingga menciptakan nilai sosial yang lebih tinggi. Pelatihan yang sistematis dan relevan berpotensi meningkatkan pengembalian sosial yang lebih besar, yang tercermin dalam kualitas hidup mustahik, pengurangan kemiskinan, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Kategori pelatihan yang terstruktur meningkatkan kompetensi amil, baik dalam aspek teknis, manajerial, maupun pemanfaatan teknologi zakat. Pelatihan yang sesuai kategori meningkatkan

efektivitas pengelolaan zakat, memperbaiki layanan kepada mustahik, dan memperbesar dampak sosial zakat. Hal ini berkontribusi pada peningkatan SROI, dengan dampak positif seperti pengurangan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

3) Pelatihan Berbasis Simulasi

Pelatihan berbasis simulasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat. Simulasi memberikan ruang bagi amil untuk mengasah keterampilan mereka dalam situasi yang menyerupai kondisi nyata, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan dan menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Beberapa dampak positif dari pelatihan berbasis simulasi dalam pengelolaan zakat termasuk: Pengalaman praktis dalam menghadapi berbagai skenario pengelolaan zakat. Penerapan teori ke praktik yang memungkinkan amil untuk lebih memahami dan mengimplementasikan pengetahuan mereka. Kemampuan problem solving dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Peningkatan kerja tim yang penting dalam pengelolaan zakat. Evaluasi berkelanjutan yang memungkinkan amil memperbaiki diri. Peningkatan kepercayaan diri dalam menghadapi tugas pengelolaan zakat. Dengan demikian, pelatihan berbasis simulasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi amil, yang pada akhirnya berdampak positif pada pengelolaan zakat secara keseluruhan.

Pelatihan berbasis simulasi dalam pengelolaan zakat sangat sesuai dengan prinsip-prinsip yang dijelaskan dalam teori manajemen Terry dalam Syahputra dan Aslami. Beberapa hubungan utama yang dapat dilihat antara teori Terry dan pelatihan berbasis simulasi dalam meningkatkan kompetensi amil meliputi: Pembelajaran berbasis pengalaman yang memungkinkan amil belajar dari situasi nyata dalam

pengelolaan zakat. Pendekatan berbasis tujuan yang memastikan amil fokus pada pencapaian tujuan pengelolaan zakat yang jelas. Pengembangan keterampilan manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Kemampuan pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang dilatih melalui simulasi. Evaluasi kinerja dan umpan balik untuk meningkatkan keterampilan amil dalam pengelolaan zakat. Dengan demikian, pelatihan berbasis simulasi sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi amil sesuai dengan prinsip-prinsip teori Terry, karena pelatihan ini tidak hanya berfokus pada pengetahuan teoretis tetapi juga pada keterampilan praktis yang relevan dengan tugas sehari-hari dalam pengelolaan zakat.

Simulasi pelatihan pengelolaan zakat yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan memiliki hubungan yang sangat penting dengan pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Simulasi memberikan kesempatan bagi amil untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari dalam situasi yang lebih realistis dan praktis, sehingga mereka dapat memahami proses pengelolaan zakat secara menyeluruh dan mendalam.

Amil dapat berlatih dalam mengelola berbagai aspek zakat dengan adanya simulasi, seperti pengumpulan, pengelolaan dana, distribusi kepada mustahik, serta pelaporan dan akuntabilitas. Proses ini membantu mereka mengasah keterampilan praktis yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sambil meningkatkan pemahaman mereka tentang tantangan yang mungkin dihadapi dalam pengelolaan zakat.

Simulasi berfungsi sebagai alat evaluasi bagi lembaga pelatihan pengelolaan zakat untuk mengukur sejauh mana amil dapat mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam situasi nyata. Hal ini juga memungkinkan lembaga untuk menyesuaikan

pelatihan agar lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan amil dan lembaga zakat. Secara keseluruhan, simulasi pelatihan pengelolaan zakat tidak hanya meningkatkan kompetensi amil dalam aspek teknis dan manajerial, tetapi juga memperkuat pelaksanaan program zakat dengan mengoptimalkan kemampuan operasional dan pengambilan keputusan. Hal ini menghasilkan pengelolaan zakat yang lebih efisien, akuntabel, dan berdaya guna.

Pelatihan pengelolaan zakat berbasis simulasi memiliki hubungan yang signifikan dengan SROI. Berikut adalah hubungan utama antara pelatihan berbasis simulasi dan SROI dalam konteks pengelolaan zakat: Peningkatan kompetensi amil melalui pengalaman langsung dalam simulasi, yang memungkinkan amil untuk mengelola zakat dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan dampak sosial positif. Penerapan keterampilan yang relevan dengan situasi nyata, sehingga dampak sosial dari pengelolaan zakat lebih terasa dan lebih berkelanjutan. Peningkatan keterlibatan dan partisipasi amil dalam pengelolaan zakat, yang berkontribusi pada dampak sosial yang lebih besar. Efisiensi pengelolaan dana zakat, yang berpotensi mengurangi pemborosan dan meningkatkan dampak sosial yang dihasilkan dari dana zakat. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas, yang memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat, sehingga meningkatkan partisipasi dan kontribusi zakat dari masyarakat. Dengan demikian, pelatihan berbasis simulasi dalam pengelolaan zakat dapat meningkatkan SROI karena kontribusinya terhadap pengelolaan zakat yang lebih efektif dan berdampak sosial lebih besar.

Pelatihan berbasis simulasi meningkatkan kompetensi amil pengelolaan zakat dengan memberikan pengalaman praktis, memperkuat keterampilan *problem solving*, kerja tim, dan pengambilan keputusan. Simulasi memungkinkan amil mengaplikasikan teori dalam

skenario nyata, meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial. Hal ini mendukung pengelolaan zakat yang lebih efisien, transparan, dan akuntabel, serta meningkatkan partisipasi masyarakat. Pelatihan ini juga berkontribusi pada peningkatan SROI, dengan dampak sosial yang lebih besar dan pengelolaan zakat yang lebih efektif.

b. Narasumber dan Fasilitator Pelatihan Pengelolaan Zakat

Pelatihan pengelolaan zakat yang melibatkan narasumber dan fasilitator yang kompeten memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kompetensi amil. Berikut adalah beberapa hubungan utama antara narasumber, fasilitator, dan pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi amil: Narasumber memberikan pengetahuan teoritis dan praktis yang mendalam tentang pengelolaan zakat, yang membekali amil dengan pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Fasilitator mengelola proses pelatihan secara interaktif dan partisipatif, memungkinkan amil untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diterima dalam situasi nyata. Kolaborasi antara narasumber dan fasilitator dalam menciptakan pengalaman belajar kolaboratif yang memperkuat keterampilan analitis dan pemecahan masalah amil. Interaksi yang baik antara narasumber, fasilitator, dan peserta menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar dan meningkatkan pemahaman amil. Umpan balik dan evaluasi dari narasumber dan fasilitator membantu amil mengenali area yang perlu diperbaiki dan terus meningkatkan kompetensi mereka. Dengan peran yang jelas dan efektif dari narasumber dan fasilitator, pelatihan pengelolaan zakat dapat secara signifikan meningkatkan kompetensi amil dalam mengelola zakat secara profesional, efektif, dan sesuai dengan prinsip syariah.

Narasumber dan Fasilitator Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam meningkatkan kompetensi amil sangat erat dengan prinsip-prinsip teori

Terry dalam Syahputra dan Aslami. Peran narasumber dan fasilitator dapat dijabarkan sebagai berikut: Narasumber menyusun materi pelatihan, dan fasilitator merencanakan kegiatan pelatihan yang sesuai agar amil bisa memahami dan mengaplikasikan materi. Narasumber mengorganisasi materi, sementara fasilitator mengatur jalannya pelatihan agar setiap peserta dapat mengikuti dan menyerap informasi dengan baik. Narasumber memberikan pemahaman teoritis, sementara fasilitator memotivasi dan mengarahkan peserta dalam mengaplikasikan materi. Narasumber dan fasilitator melakukan pemantauan untuk memastikan bahwa pelatihan berjalan sesuai dengan rencana dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip ini, pelatihan pengelolaan zakat dapat berjalan lebih efektif, dan kompetensi amil akan meningkat, memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih profesional dan sesuai dengan prinsip syariah.

Hubungan antara narasumber-fasilitator pelatihan pengelolaan zakat dengan pelaksanaan lembaga pelatihan zakat sangat penting dalam meningkatkan kompetensi amil. Narasumber yang kompeten dan fasilitator yang berpengalaman memiliki peran kunci dalam menyampaikan materi secara efektif, membimbing peserta, dan memberikan wawasan yang mendalam mengenai pengelolaan zakat sesuai dengan syariat dan praktik terbaik.

Narasumber yang ahli dalam bidang zakat memberikan informasi yang akurat dan berbobot, sementara fasilitator bertanggung jawab untuk memfasilitasi diskusi, memberikan contoh konkret, serta memandu peserta dalam mengatasi tantangan yang mungkin muncul dalam praktik zakat. Sinergi antara keduanya memastikan bahwa pelatihan berjalan dengan lancar dan dapat mengatasi kebutuhan praktis yang dihadapi oleh amil dalam tugas mereka.

Kompetensi amil meningkat secara signifikan berkat keberadaan narasumber yang menyampaikan pengetahuan yang mendalam dan fasilitator yang mengoptimalkan proses belajar melalui pendekatan interaktif dan aplikatif. Hal ini berdampak positif pada pelaksanaan program zakat, karena amil yang terlatih dengan baik mampu mengelola dan mendistribusikan zakat secara efisien, transparan, dan sesuai dengan tujuan zakat. Secara keseluruhan, hubungan yang kuat antara narasumber, fasilitator, dan lembaga pelatihan zakat memperkuat kualitas pelatihan, meningkatkan keterampilan amil, dan mendukung pengelolaan zakat yang lebih efektif, efisien, serta akuntabel.

Pelatihan pengelolaan zakat yang diberikan oleh narasumber dan fasilitator dapat berdampak positif dalam meningkatkan kompetensi amil, yang pada gilirannya menghasilkan dampak sosial yang terukur. SROI membantu mengukur dan mengevaluasi dampak sosial yang timbul dari pelatihan ini, termasuk peningkatan efisiensi dalam pengelolaan zakat, kesejahteraan mustahik, dan keberlanjutan program zakat. Dengan kompetensi yang lebih baik, amil dapat memastikan bahwa zakat dikelola dengan lebih efektif, memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat, dan menciptakan perubahan sosial yang positif yang dihitung dalam SROI.

Pelatihan pengelolaan zakat yang melibatkan narasumber dan fasilitator kompeten meningkatkan keterampilan amil dalam pengelolaan zakat secara efektif dan sesuai syariah. Kolaborasi keduanya memperkuat pemahaman amil dan meningkatkan efisiensi serta akuntabilitas dalam pengelolaan zakat. Hal ini berdampak pada peningkatan kesejahteraan mustahik dan memberikan dampak sosial positif yang tercermin dalam SROI, meningkatkan keberlanjutan program zakat.

c. Materi Pelatihan Pengelolaan Zakat

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat menawarkan berbagai materi pelatihan pengelolaan zakat yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi para pengelola zakat di seluruh Indonesia. Materi pelatihan ini disusun secara komprehensif, mencakup aspek-aspek penting dalam pengelolaan zakat, mulai dari fiqih zakat hingga pengelolaan keuangan dan pelaporan. Metode dan jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pengelolaan zakat adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan *Offline*

Pelatihan tematik lembaga pelatihan pengelolaan zakat seperti: Seri Pengumpulan Ramadhan (Urgensi Pengumpulan dalam Lembaga Zakat; Membangun Jiwa *Fundraising* Zakat; Pengelolaan Pengumpulan Rital; Penyusunan Proposal; Manajemen Konter; *Digital Fundraising*; *Fundraising* UPZ; Pengelolaan Pengumpulan CSR dan Zakat Badan; Teknik Presentasi dan Negosiasi; Promosi Program Pengumpulan; Manajemen Layanan Mustahik; Pengelolaan Laporan Pengumpulan; Pengelolaan Relawan; Manajemen Pengumpulan dan Penyaluran Zakat Fitrah), Pelatihan Pengelolaan Pengumpulan Rital, Pelatihan Pengelolaan Pengumpulan Digital, Pelatihan Pengelolaan Pengumpulan Zakat Badan, Pelatihan Manajemen Layanan Muzaki, Pelatihan Pengelolaan UPZ untuk Amil UPZ, Pelatihan *Certified Fundraising* Zakat, Pelatihan Perencanaan dan Evaluasi Partisipatif Program Penyaluran Zakat, Pelatihan Monitoring dan Evaluasi Program Zakat dengan Metode *Social Return of Investment* (SROI), Pelatihan Merancang Program Pendayagunaan Zakat dengan *Logical Framework Analysis* (LFA), Pelatihan Membangun Layanan Mustahik, Pelatihan Manajemen Kebencanaan Lembaga Pengelola Zakat, Pelatihan Menyusun Dokumen Hukum pada Lembaga Pengelola Zakat, Pelatihan Menyusun Standar Operasional Prosedur Lembaga Pengelola

Zakat, Pelatihan Pengelolaan Keuangan dan Akuntansi Zakat, Pelatihan Pengendalian, Manajemen Risiko dan Audit Internal, Pelatihan Strategi Komunikasi Lembaga Pengelola Zakat, Pelatihan *General Afair* dan *Aset Manajement* Lembaga Pengelola Zakat (Pusdiklat BAZNAS, 2023a).

Development Program lembaga pelatihan pengelolaan zakat seperti: BAZNAS *Executif Development Program* (BEDP), Pendidikan Prajabatan Pimpinan BAZNAS Daerah, *Amil Development Program* (ADP) (Pusdiklat BAZNAS, 2023a).

Soft Skill Training lembaga pelatihan pengelolaan zakat seperti: Pelatihan *Service Excellence*, Pelatihan *Public Speaking*, Pelatihan Riset untuk Advokasi, Pelatihan Program Persiapan Pensiun, Pelatihan Menuju Puncak Manfaat, Pelatihan Menyusun Perencanaan Strategis dengan Menggunakan *Balance Scorecard* dan Analisis SWOT, Pelatihan *Problem Solving and Decision Making*, Pelatihan Leadership, Pelatihan Motivation, Pelatihan *Self-Development*, Pelatihan *Managing Job*, Pelatihan *Coaching & Mentoring*, Pelatihan *Interpersonal Skill*, Pelatihan *Thinking Ability*, Pelatihan *Effectiveness* (Pusdiklat BAZNAS, 2023a).

Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu: Skema Pimpinan BAZNAS Daerah, Skema Kepala Pelaksana, Skema Manajer Pengumpulan, Skema Manajer Pendistribusian, Skema Supervisor Pengumpulan, Skema Supervisor Pendistribusian, Skema Kualifikasi 3 Bidang Pengelolaan Zakat, Pelatihan Instruktur + Sertifikasi, Pelatihan Bidang Sumber Daya Manusia + Sertifikasi, Sertifikasi Amil Seluruh Skema (Pusdiklat BAZNAS, 2023a).

2) Pelatihan *Online* (Pusdiklat BAZNAS, 2023a)

Pelatihan Tematik lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu: *Webinar* Seri Pengumpulan Ramadhan, *Webinar Awareness* ISO 9001: 2015, *Webinar* Kompetensi Amil sesuai SKKNI dan KKKNI, *Webinar* Kode Etik Amil Zakat, *Webinar* Verifikasi Mustahik, *Webinar* Implementasi 5 R dalam Lingkungan Kerja, *Webinar* Keamanan Data dan Informasi, *Webinar* Optimalisasi Media Sosial, *Webinar* Manajemen Risiko – Pencegahan Diri Potensi Penyimpangan, *Webinar* Pengolahan dan Visualisasi Data Pengelolaan Zakat, *Webinar Mental Health Awareness*, *Webinar* Pengelolaan Arsip di Lingkungan OPZ (Pusdiklat BAZNAS, 2023a).

Pelatihan Berbasis Kompetensi lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu: Skema Kepala Pelaksana, Skema Manajer Pengumpulan, Skema Manajer Pendistribusian, Skema Supervisor Pengumpulan, Skema Supervisor Pendistribusian, Skema Kualifikasi 3 Bidang Pengelolaan Zakat (Pusdiklat BAZNAS, 2023a).

3) *Special Training*

Pusdiklat BAZNAS juga menyelenggarakan *in house training* dengan materi sesuai kebutuhan lembaga (Pusdiklat BAZNAS, 2023a).

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat ada juga menawarkan berbagai materi pelatihan pengelolaan zakat yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi para pengelola zakat OPZ. Materi pelatihan ini disusun secara komprehensif, mencakup aspek-aspek penting dalam pengelolaan zakat, mulai dari fiqh zakat hingga pengelolaan keuangan dan pelaporan. Produk pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pengelolaan zakat adalah sebagai berikut: Pelatihan Sertifikasi, *Public Training Tematik*, *Inhouse Training*, Pendampingan

Lembaga, *Talent Hunting*, dan *Platform Online* (*Amil Academy*, Kampus Zakat, *Zakat Learn 70+*). (SAI, n.d.)

Katalog materi Fikih Zakat lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu: Fikih Zakat Kontemporer, Zakat Bitcoin/*Crypto Currency*, Fikih Zakat di Era Digital, Asnaf Haul Nisob Zakat di Indonesia, Zakat Investasi, Hukum Penerapan Biaya Operasional Lembaga, Zakat Waris (SAI, n.d.)

Katalog materi Penyaluran Program Zakat lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu: Persiapan Program, Pengkajian Program, Perencanaan Program, Implementasi Program, Evaluasi Program, *Scale Up* Terminasi Program (SAI, n.d.).

Katalog materi Fundraising lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu: *Retail Fundraising*, *Corporate Fundraising*, *Donor Fundraising*, *Digital Fundraising* (SAI, n.d.).

Katalog materi Tata Kelola lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu: Kurikulum *Human Resource Development*, *Organization Development*, *Recruitment Management*, *Performance Management*, *Industrial Relation*, *Termination Management*, *People Development*, *Reward Management*.

Kurikulum Keuangan lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu: *Organization Development*, *Recruitment Management*, *Performance Management*, *Industrial Relation*, *Termination Management*, *People Development*, *Reward Management*.

Kurikulum Keorganisasian lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu: APU PPT, *Efective Leadership Model*, Perumusan Visi, Misi, Nilai dan Tujuan Lembaga, Menyusun RKAT, Melakukan Analisis Lembaga

(SWOT atau metode lainnya), Menyusun Strategi Pengembangan Lembaga, Penerapan 4DX, Modernisasi Manajemen (SAI, n.d.).

Materi pelatihan dapat mengembangkan kompetensi amil dalam perencanaan, pelatihan, penilaian kinerja, serta pengembangan karir. Materi pelatihan yang dirancang dengan baik akan memastikan amil memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif, serta dapat beradaptasi dengan perubahan dalam pengelolaan zakat. Dengan demikian, pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi amil yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pengelolaan zakat dan memberikan manfaat sosial yang lebih besar bagi masyarakat.

Materi pelatihan pengelolaan zakat yang disusun oleh lembaga pelatihan zakat dalam pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat sangat penting. Materi pelatihan yang tepat dan relevan memberikan dasar pengetahuan yang kuat bagi amil dalam memahami prinsip-prinsip zakat, regulasi yang berlaku, serta prosedur pengelolaan zakat secara teknis dan *syar'i*. Materi pelatihan yang komprehensif mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan zakat, seperti pengumpulan dana zakat, distribusi kepada mustahik, pengelolaan keuangan, pelaporan, serta aspek manajerial dan teknologinya. Dengan materi yang lengkap dan terstruktur, amil dapat mengembangkan kompetensi baik dalam hal pengetahuan teori maupun keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam pelaksanaan zakat sehari-hari.

Lembaga pelatihan zakat berperan penting dalam menyusun materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan terbaru dalam pengelolaan zakat. Materi yang disampaikan juga harus disesuaikan dengan tantangan nyata yang dihadapi amil dalam pengelolaan zakat, agar pelatihan lebih aplikatif dan relevan. Secara keseluruhan, materi pelatihan yang tepat akan meningkatkan kompetensi amil dalam menjalankan tugas

mereka secara profesional dan efisien, yang pada gilirannya akan memperkuat pelaksanaan program zakat. Hal ini memastikan pengelolaan zakat yang lebih transparan, akuntabel, dan bermanfaat bagi mustahik serta masyarakat luas.

Hubungan antara materi pelatihan pengelolaan zakat dan SROI sangat erat, karena pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi amil dalam hal pengelolaan zakat yang lebih efisien, transparan, dan terbuka, yang akan menghasilkan dampak sosial yang lebih besar. Dengan peningkatan kompetensi amil, organisasi zakat dapat mengelola dana zakat dengan lebih tepat sasaran, sehingga nilai sosial yang dihasilkan dari zakat yang dikelola menjadi lebih maksimal. Dengan demikian, pelatihan yang baik dalam pengelolaan zakat tidak hanya meningkatkan kompetensi amil, tetapi juga berkontribusi pada SROI yang lebih tinggi, yang mencerminkan dampak sosial positif yang dihasilkan dari pengelolaan zakat tersebut.

Materi pelatihan pengelolaan zakat yang diselenggarakan lembaga pelatihan zakat sangat komprehensif, mencakup aspek fiqih, manajemen pengumpulan, penyaluran, keuangan, serta *soft skills*. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi amil zakat agar dapat mengelola zakat secara efisien, transparan, dan akuntabel. Hubungannya dengan SROI sangat erat, karena pelatihan yang efektif berkontribusi pada pengelolaan zakat yang lebih tepat sasaran, menghasilkan dampak sosial yang lebih besar. Secara keseluruhan, pelatihan ini memperkuat kinerja pengelolaan zakat dan manfaat sosial bagi masyarakat.

d. Simulasi Pelatihan Pengelolaan Zakat

Pelatihan berbasis simulasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat. Simulasi memberikan ruang bagi amil untuk mengasah keterampilan mereka dalam situasi yang menyerupai kondisi nyata, sehingga mereka lebih siap

menghadapi tantangan dan menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Beberapa dampak positif dari pelatihan berbasis simulasi dalam pengelolaan zakat termasuk: Pengalaman praktis dalam menghadapi berbagai skenario pengelolaan zakat. Penerapan teori ke praktik yang memungkinkan amil untuk lebih memahami dan mengimplementasikan pengetahuan mereka. Kemampuan problem solving dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Peningkatan kerja tim yang penting dalam pengelolaan zakat. Evaluasi berkelanjutan yang memungkinkan amil memperbaiki diri. Peningkatan kepercayaan diri dalam menghadapi tugas pengelolaan zakat. Dengan demikian, pelatihan berbasis simulasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi amil, yang pada akhirnya berdampak positif pada pengelolaan zakat secara keseluruhan.

Pelatihan berbasis simulasi dalam pengelolaan zakat sangat sesuai dengan prinsip-prinsip yang dijelaskan dalam teori manajemen Terry dalam Syahputra dan Aslami. Beberapa hubungan utama yang dapat dilihat antara teori Terry dan pelatihan berbasis simulasi dalam meningkatkan kompetensi amil meliputi: Pembelajaran berbasis pengalaman yang memungkinkan amil belajar dari situasi nyata dalam pengelolaan zakat. Pendekatan berbasis tujuan yang memastikan amil fokus pada pencapaian tujuan pengelolaan zakat yang jelas. Pengembangan keterampilan manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Kemampuan pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang dilatih melalui simulasi. Evaluasi kinerja dan umpan balik untuk meningkatkan keterampilan amil dalam pengelolaan zakat. Dengan demikian, pelatihan berbasis simulasi sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi amil sesuai dengan prinsip-prinsip teori Terry, karena pelatihan ini tidak hanya berfokus pada pengetahuan teoretis tetapi juga pada keterampilan praktis yang relevan dengan tugas sehari-hari dalam pengelolaan zakat.

Simulasi pelatihan pengelolaan zakat yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan memiliki hubungan yang sangat penting dengan pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Simulasi memberikan kesempatan bagi amil untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari dalam situasi yang lebih realistis dan praktis, sehingga mereka dapat memahami proses pengelolaan zakat secara menyeluruh dan mendalam. Dengan adanya simulasi, amil dapat berlatih dalam mengelola berbagai aspek zakat, seperti pengumpulan, pengelolaan dana, distribusi kepada mustahik, serta pelaporan dan akuntabilitas. Proses ini membantu mereka mengasah keterampilan praktis yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sambil meningkatkan pemahaman mereka tentang tantangan yang mungkin dihadapi dalam pengelolaan zakat.

Simulasi berfungsi sebagai alat evaluasi bagi lembaga pelatihan pengelolaan zakat untuk mengukur sejauh mana amil dapat mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam situasi nyata. Hal ini juga memungkinkan lembaga untuk menyesuaikan pelatihan agar lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan amil dan lembaga zakat. Secara keseluruhan, simulasi pelatihan pengelolaan zakat tidak hanya meningkatkan kompetensi amil dalam aspek teknis dan manajerial, tetapi juga memperkuat pelaksanaan program zakat dengan mengoptimalkan kemampuan operasional dan pengambilan keputusan. Hal ini menghasilkan pengelolaan zakat yang lebih efisien, akuntabel, dan berdaya guna.

Pelatihan pengelolaan zakat berbasis simulasi memiliki hubungan yang signifikan dengan SROI. Berikut adalah hubungan utama antara pelatihan berbasis simulasi dan SROI dalam konteks pengelolaan zakat: Peningkatan kompetensi amil melalui pengalaman langsung dalam simulasi, yang memungkinkan amil untuk mengelola zakat dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan dampak sosial positif. Penerapan

keterampilan yang relevan dengan situasi nyata, sehingga dampak sosial dari pengelolaan zakat lebih terasa dan lebih berkelanjutan. Peningkatan keterlibatan dan partisipasi amil dalam pengelolaan zakat, yang berkontribusi pada dampak sosial yang lebih besar. Efisiensi pengelolaan dana zakat, yang berpotensi mengurangi pemborosan dan meningkatkan dampak sosial yang dihasilkan dari dana zakat. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas, yang memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat, sehingga meningkatkan partisipasi dan kontribusi zakat dari masyarakat. Dengan demikian, pelatihan berbasis simulasi dalam pengelolaan zakat dapat meningkatkan SROI karena kontribusinya terhadap pengelolaan zakat yang lebih efektif dan berdampak sosial lebih besar.

Pelatihan berbasis simulasi meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat dengan memberikan pengalaman praktis, memperbaiki keterampilan pengambilan keputusan, dan memperkuat kerja tim. Simulasi ini sejalan dengan teori manajemen Terry dan berkontribusi pada peningkatan efisiensi, transparansi, serta dampak sosial zakat, yang pada gilirannya meningkatkan SROI. Dengan demikian, pelatihan ini mendukung pengelolaan zakat yang lebih efektif dan berdampak.

e. Cara Memotivasi Pelatihan Pengelolaan Zakat

Motivasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dengan cara memotivasi bahwa: (a) Lembaga pelatihan memiliki peran yang penting; (b) Lembaga pelatihan memiliki tanggung jawab yang lebih besar; (c) Seluruh tim adalah pembelajar; (d) Menciptakan suasana kekeluargaan; (e) Menggunakan model organisme; (f) Pelatihan pengelolaan zakat bernilai ibadah; dan (g) Lembaga pelatihan sebagai ruang aktualisasi dan ruang bertumbuh. Lebih detailnya sebagai berikut:

1) Lembaga Pelatihan Pengelolaan Zakat Memiliki Peran yang Sangat Penting

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat memiliki peran krusial dalam memastikan profesionalisme amil, inovasi dalam pengelolaan zakat, dan optimalisasi dampak zakat bagi masyarakat. Motivasi yang tinggi terhadap tim pelatihan adalah kunci keberhasilan lembaga tersebut. Dengan tim pelatihan yang didukung secara moral, material, dan spiritual, kualitas pelatihan akan terus meningkat, mendukung pengelolaan zakat yang lebih amanah dan berkelanjutan.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat yang memiliki peran yang sangat penting berkontribusi secara langsung terhadap motivasi pelatihan dan kompetensi amil. Lembaga pelatihan yang berkualitas akan menyediakan materi pelatihan yang relevan, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan memberikan dukungan berkelanjutan kepada amil. Motivasi yang muncul dari kepercayaan terhadap lembaga pelatihan dan relevansi materi pelatihan akan mendorong amil untuk lebih bersemangat dalam mengikuti pelatihan dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan mereka. Hal ini akan berujung pada peningkatan kompetensi amil, yang akhirnya akan berkontribusi pada pengelolaan zakat yang lebih efektif dan efisien.

Menurut Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami pengarahan adalah fungsi manajerial yang berfokus pada memotivasi dan memimpin orang untuk mencapai tujuan organisasi. Lembaga pelatihan akan memimpin dan memotivasi peserta pelatihan (amil) untuk berpartisipasi secara aktif. Dengan memberikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, lembaga pelatihan dapat mendorong amil untuk meningkatkan kompetensi diri mereka dalam mengelola zakat. Pengarahan yang efektif juga mencakup pembimbingan selama pelatihan agar amil merasa didukung dan termotivasi untuk

menyelesaikan pelatihan dengan baik. Lembaga pelatihan yang baik akan membimbing amil untuk menerapkan pengetahuan yang didapat selama pelatihan, misalnya dalam mendistribusikan zakat dengan lebih tepat sasaran dan melaporkan hasil pengelolaan zakat dengan transparan.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi amil dapat diukur dampak sosialnya melalui SROI. Pelatihan ini berkontribusi pada pengelolaan zakat yang lebih efisien, akuntabel, dan berkelanjutan, yang menghasilkan dampak positif tidak hanya bagi amil tetapi juga bagi mustahik dan masyarakat secara umum. Dengan meningkatkan kompetensi amil, lembaga pelatihan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan sosial, pemberdayaan ekonomi, serta transparansi dalam pengelolaan zakat, yang semuanya dapat dihitung sebagai return sosial yang tinggi dalam model SROI.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat berperan penting dalam meningkatkan kompetensi amil, yang berdampak pada efektivitas pengelolaan zakat. Motivasi tim pelatihan yang tinggi dan pengarahan yang efektif memperkuat kualitas pelatihan dan aplikasi pengetahuan amil. Dampak sosial dari pelatihan ini dapat diukur melalui SROI, yang mencerminkan peningkatan kesejahteraan sosial, pemberdayaan ekonomi, dan transparansi dalam pengelolaan zakat.

2) Lembaga Pelatihan Pengelolaan Zakat Memiliki Tanggung Jawab yang Lebih Besar

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar dapat memberikan motivasi yang lebih tinggi bagi amil dalam proses pelatihan mereka. Melalui perencanaan pelatihan yang matang, materi yang relevan, dan pendekatan yang memotivasi, lembaga pelatihan dapat meningkatkan kompetensi amil

secara signifikan. Motivasi ini berasal dari pemahaman amil tentang pentingnya peran mereka dalam pengelolaan zakat dan dampak sosial yang mereka ciptakan. Tanggung jawab lembaga pelatihan dalam memastikan pelatihan berkualitas akan memacu semangat belajar dan meningkatkan kemampuan amil untuk mengelola zakat secara efektif dan berkelanjutan.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak amil yang profesional dan amanah. Untuk menjalankan tanggung jawab ini, lembaga harus memotivasi tim pelatihannya melalui pembinaan, penghargaan, dan fasilitas yang memadai. Kombinasi tanggung jawab lembaga dan motivasi yang tinggi terhadap tim pelatihan akan menciptakan pelatihan berkualitas yang berdampak besar pada pengelolaan zakat dan kesejahteraan masyarakat.

Pelaksanaan adalah bagian dari Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami yang berhubungan dengan penerapan dari rencana yang telah dibuat. Lembaga pelatihan pengelolaan zakat dengan tanggung jawab besar tidak hanya merencanakan, tetapi juga memastikan pelatihan terlaksana dengan baik, baik dari sisi praktek maupun teori. Dalam praktiknya, lembaga yang bertanggung jawab harus melibatkan amil secara aktif, memberikan ruang bagi mereka untuk berlatih dan mengaplikasikan pengetahuan yang mereka peroleh dalam situasi nyata. Pelatihan yang berjalan dengan baik akan meningkatkan kompetensi dan motivasi amil untuk bekerja lebih baik dalam pengelolaan zakat.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat yang memiliki tanggung jawab lebih besar dapat menghasilkan nilai sosial yang lebih tinggi dengan memastikan bahwa amil yang dilatih memiliki kompetensi yang tepat dan dapat mengelola zakat secara lebih efisien dan efektif. SROI

sebagai indikator dampak sosial menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan amil memberikan manfaat yang luas bagi masyarakat, seperti pengurangan kemiskinan, pemberdayaan ekonomi, dan peningkatan kesejahteraan penerima zakat. Oleh karena itu, lembaga pelatihan dengan tanggung jawab yang besar tidak hanya berfokus pada pengembangan individu amil, tetapi juga dampak sosial yang lebih besar yang dapat diukur dengan menggunakan metode SROI.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat memiliki peran vital dalam meningkatkan kompetensi amil melalui pelatihan yang matang dan motivasi tinggi. Tanggung jawab besar lembaga memastikan pelatihan berkualitas yang berdampak pada pengelolaan zakat yang lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan dampak sosial yang signifikan, seperti pengurangan kemiskinan, yang dapat diukur melalui SROI.

3) Seluruh Tim Lembaga Pelatihan Pengelolaan Zakat adalah Pembelajar

Hubungan antara kepala lembaga pelatihan yang memiliki motivasi tinggi dalam menjadikan seluruh timnya sebagai pembelajar dengan peningkatan motivasi tim dapat dilihat dari bagaimana kepala lembaga mendorong tim untuk terus berkembang dan belajar bersama. Ketika kepala lembaga menunjukkan komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan dan menyediakan ruang bagi tim untuk berkembang secara profesional, hal ini akan menciptakan motivasi intrinsik bagi seluruh anggota tim. Motivasi ini tidak hanya meningkatkan kinerja mereka dalam pelatihan pengelolaan zakat, tetapi juga mendukung peningkatan kompetensi amil, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan pengelolaan zakat yang lebih baik.

Seluruh tim lembaga pelatihan pengelolaan zakat yang berperan sebagai pembelajar merupakan elemen penting dalam keberhasilan lembaga. Dengan motivasi yang tepat, mereka dapat terus belajar, berkembang, dan menciptakan program pelatihan yang inovatif dan

relevan. Hubungan sinergis antara semangat belajar dan motivasi ini mendukung profesionalisme dalam pelatihan pengelolaan zakat serta dampaknya terhadap pemberdayaan masyarakat.

Hubungan antara bahwa seluruh tim lembaga pelatihan pengelolaan zakat adalah pembelajar dengan SROI terletak pada bagaimana tim yang selalu belajar dan berkembang dapat meningkatkan kualitas pelatihan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pengelolaan zakat yang lebih efisien dan tepat sasaran. Dengan peningkatan kapasitas tim dan program pelatihan yang lebih efektif, dampak sosial yang dihasilkan akan jauh lebih besar, mencakup peningkatan kesejahteraan mustahik, penurunan kemiskinan, dan pemberdayaan ekonomi masyarakat yang menerima zakat. Oleh karena itu, pembelajaran yang berkelanjutan bagi tim lembaga pelatihan zakat dapat dilihat sebagai investasi sosial yang menghasilkan nilai sosial yang signifikan, yang tercermin dalam SROI.

Kepala lembaga pelatihan yang memotivasi tim untuk terus belajar dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi amil, yang berdampak pada pengelolaan zakat yang lebih efisien. Pembelajaran berkelanjutan dalam tim meningkatkan kualitas pelatihan dan menghasilkan dampak sosial positif, tercermin dalam SROI, seperti peningkatan kesejahteraan mustahik dan pemberdayaan ekonomi.

4) Menciptakan Suasana Kekeluargaan dalam Lingkungan Kerja

Menciptakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja. Sesama tim, saling diskusi, membuat aturan bersama untuk dipatuhi bersama juga, dan hal-hal baik lainnya (CL.W.KPB.6-8-2024). Menciptakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja merupakan kunci penting untuk meningkatkan motivasi terhadap tim pelatihan. Dengan suasana yang harmonis, tim lebih termotivasi untuk bekerja sama, mengembangkan ide-ide kreatif, dan menjalankan tugas dengan

penyuh semangat. Hubungan ini mendukung keberhasilan lembaga pelatihan pengelolaan zakat dalam mencapai tujuan besar pemberdayaan umat.

Menciptakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan rasa tanggung jawab antar anggota tim. Dalam konteks lembaga pelatihan pengelolaan zakat, hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pelatihan, kepuasan kerja amil, serta kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang harmonis mendukung efisiensi, transparansi, dan pengelolaan zakat yang lebih efektif. Hubungannya dengan SROI terletak pada bagaimana suasana kerja yang positif meningkatkan kinerja tim, yang pada gilirannya meningkatkan dampak sosial dari zakat. Keberhasilan pelatihan amil yang dilakukan dalam lingkungan yang kondusif akan menghasilkan pengelolaan zakat yang lebih tepat sasaran dan efisien, memberikan manfaat lebih besar bagi masyarakat, seperti peningkatan kesejahteraan mustahik dan pemberdayaan ekonomi. Dengan demikian, suasana kekeluargaan berkontribusi pada SROI yang lebih tinggi.

Suasana kekeluargaan dalam tim pelatihan zakat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan kualitas pelatihan, yang berkontribusi pada pengelolaan zakat yang lebih efisien. Hal ini berdampak positif pada SROI, meningkatkan kesejahteraan mustahik dan pemberdayaan ekonomi masyarakat.

5) Pelaksana Pelatihan Pengelolaan Zakat dengan Model Organisme

Pimpianan lembaga pelatihan pengelolaan zakat memberikan motivasi kepada tim pelaksana pelatihan pengelolaan zakat dengan model organisme. Setiap organisme memiliki siklus hidup yang unik, dari biji yang berkecambah hingga pohon yang besar. Pimpiann lembaga pelatihan pengelolaan zakat memotivasi timnya dengan menyatakan bahwa di lembaga pelatihan pengelolaan zakat itu tidak

hanya bekerja melainkan membangun peradaban Islam. Zakat bukan hanya sekadar kewajiban agama, tetapi juga memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun peradaban Islam yang adil dan sejahtera. Zakat telah menjadi salah satu pilar utama dalam sistem ekonomi Islam dan sosial kemasyarakatan umat Islam sejak zaman Rasulullah SAW (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Pelaksana pelatihan pengelolaan zakat dengan model organisme mencerminkan sistem yang hidup, adaptif, dan berkelanjutan. Hubungan ini memberikan motivasi kepada tim pelatihan melalui penghargaan terhadap peran mereka, keterlibatan aktif dalam keputusan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Sinergi antara model organisme dan motivasi tim pelatihan menciptakan program yang inovatif, relevan, dan berdampak besar dalam meningkatkan kualitas pengelolaan zakat.

Hubungan antara pelaksana pelatihan pengelolaan zakat dan model organisme dengan SROI terletak pada kemampuan pelaksana untuk mengembangkan sistem pelatihan yang adaptif, responsif, dan berkelanjutan. Model organisme menggambarkan lembaga sebagai entitas yang hidup dan berkembang, di mana pelaksana pelatihan berperan dalam menciptakan kondisi yang mendukung pembelajaran terus-menerus, kolaborasi, dan pengelolaan zakat yang efisien.

Pelaksana yang efektif memfasilitasi pelatihan yang dinamis, memperkenalkan praktik terbaik, serta menanggapi kebutuhan amil dan perubahan dalam lingkungan pengelolaan zakat. Hal ini meningkatkan kualitas pelatihan dan kemampuan amil dalam melaksanakan tugasnya. Dengan peningkatan kompetensi amil, pengelolaan zakat menjadi lebih tepat sasaran, efisien, dan berdampak besar pada masyarakat, yang tercermin dalam nilai SROI yang tinggi. Keberhasilan pelatihan yang berfokus pada perkembangan dan adaptasi lembaga akan memperkuat

dampak sosial zakat, meningkatkan kesejahteraan mustahik dan pemberdayaan ekonomi masyarakat.

Pimpinan lembaga pelatihan pengelolaan zakat yang memotivasi tim dengan mengaitkan tugas mereka dengan peran zakat dalam peradaban Islam menciptakan suasana kerja yang inspiratif. Model organisme yang diadopsi tim pelaksana memungkinkan lembaga berkembang secara adaptif dan responsif. Pelaksana yang efektif meningkatkan kualitas pelatihan dan kompetensi amil, yang berujung pada pengelolaan zakat yang lebih efisien dan berdampak besar. Dampak sosial ini tercermin dalam SROI yang tinggi, mencakup kesejahteraan mustahik dan pemberdayaan ekonomi masyarakat.

6) Pelatihan Pengelolaan Zakat adalah Ibadah

Kepala lembaga pelatihan pengelolaan zakat juga memberikan motivasi kepada tim pelaksana pelatihan pengelolaan zakat bahwa yang dilakukn oleh tim adalah ibadah (CL.W.KSSAI.8-8-2024). Amil pengelola zakat tidak hanya bertugas mengelola harta, namun juga menjaga amanah yang besar. Amanah untuk menyalurkan harta para muzaki kepada yang berhak dan mengembangkannya menjadi kebaikan yang lebih luas. Spiritualitas menjadi fondasi penting dalam menjalankan tugas.

Menjadikan pelatihan pengelolaan zakat sebagai ibadah memberikan dimensi spiritual yang mendalam dalam pekerjaan tim pelatihan. Motivasi yang muncul dari pemahaman ini mengarah pada rasa tanggung jawab yang lebih besar, semangat untuk berkontribusi lebih baik, dan keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi umat. Dengan motivasi yang berasal dari niat ibadah, tim pelatihan akan menjalankan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan profesionalisme, sehingga berdampak positif pada pengelolaan zakat yang lebih optimal.

Pelatihan pengelolaan zakat yang dianggap sebagai ibadah memiliki dampak besar pada motivasi amil dan kualitas pelatihan. Ketika amil memahami bahwa pengelolaan zakat bukan hanya sekadar pekerjaan duniawi, tetapi juga ibadah yang mendekatkan diri pada Allah, mereka akan lebih termotivasi dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam mengelola zakat dengan amanah dan transparansi. Hubungannya dengan SROI terletak pada peningkatan kualitas dan efisiensi pengelolaan zakat, yang menghasilkan dampak sosial yang lebih besar. Ketika amil bekerja dengan niat ibadah, mereka akan lebih fokus pada hasil yang memberikan manfaat maksimal bagi mustahik dan masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan zakat yang dilakukan dengan semangat ibadah berpotensi meningkatkan dampak sosial zakat, yang tercermin dalam peningkatan SROI, seperti pemberdayaan ekonomi, pengurangan kemiskinan, dan kesejahteraan umat.

Pelatihan pengelolaan zakat yang dilaksanakan dengan niat ibadah meningkatkan motivasi dan tanggung jawab tim pelatihan. Pemahaman bahwa tugas amil adalah amanah untuk kebaikan umat mendorong dedikasi tinggi dalam pengelolaan zakat. Hal ini berkontribusi pada pengelolaan zakat yang lebih efisien dan transparan, menghasilkan dampak sosial yang lebih besar, seperti pemberdayaan ekonomi dan pengurangan kemiskinan, yang tercermin dalam peningkatan SROI.

7) Lembaga Pelatihan Pengelolaan Zakat Memberikan Ruang Aktualisasi dan Ruang Bertumbuh Kepada Tim

Motivasi lain yang diberikan oleh kepala lembaga pelatihan dan pengelolaan zakat adalah dengan cara memberikan ruang aktualisasi dan ruang bertumbuh kepada tim. Memberikan ruang bagi tim untuk mengaktualisasikan diri dan berkembang adalah investasi jangka panjang yang sangat menguntungkan bagi sebuah lembaga. Ketika

karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk tumbuh, dan berkontribusi secara signifikan, maka produktivitas, inovasi, dan loyalitas mereka akan meningkat. Lembaga pelatihan pengelolaan zakat sering melakukan *sharing* materi-materi keahlian seperti *leadership*, manajemen dan lain sebagainya (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat yang menyediakan ruang untuk aktualisasi dan bertumbuh memberikan dampak langsung terhadap motivasi tim pelatihan. Ketika tim merasa diberdayakan untuk mengembangkan potensi mereka, mereka akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pelatihan dan pengelolaan zakat. Ruang ini bukan hanya mendorong pertumbuhan profesional, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan lembaga dalam memberdayakan umat.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat yang memberikan ruang aktualisasi dan ruang bertumbuh kepada tim berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi pelaksana. Dengan memberikan kesempatan untuk berkembang, berinovasi, dan mengaplikasikan pengetahuan secara langsung, tim pelaksana dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pengelolaan zakat. Ruang untuk bertumbuh mendorong peningkatan keterampilan dan dedikasi, yang pada gilirannya menghasilkan pengelolaan zakat yang lebih efisien, efektif, dan tepat sasaran. Hal ini akan berdampak positif pada SROI, dengan meningkatkan kesejahteraan mustahik, pemberdayaan ekonomi, dan dampak sosial yang lebih besar dari zakat yang dikelola secara optimal.

Memberikan ruang aktualisasi dan pertumbuhan kepada tim pelatihan zakat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan inovasi. Hal ini berdampak positif pada kualitas pelatihan, pengelolaan zakat yang

lebih efisien, dan SROI yang lebih tinggi, seperti peningkatan kesejahteraan mustahik dan pemberdayaan ekonomi.

Langkah pengarahan dalam Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami berkaitan dengan memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pada tahap ini, kepala lembaga pelatihan memimpin dan memberikan motivasional guidance kepada peserta pelatihan agar mereka tetap termotivasi dan fokus pada pembelajaran. Dalam pelatihan pengelolaan zakat, motivasi dari pimpinan atau narasumber sangat berpengaruh dalam memastikan amil tetap bersemangat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap peningkatan kompetensi mereka. Motivasi yang diberikan oleh kepala lembaga atau instruktur akan memperkuat rasa percaya diri amil dan mendorong mereka untuk mengaplikasikan ilmu yang didapatkan.

Motivasi yang tinggi pada tim pelatihan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat. Semakin termotivasi tim pelatihan, semakin efektif dan relevan pelatihan yang diberikan kepada amil, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi amil dalam menjalankan tugas mereka dengan profesionalisme, amanah, dan sesuai dengan syariah. Motivasi tim pelatihan dan pelaksanaan pelatihan yang berkualitas akan membawa dampak positif bagi pengelolaan zakat secara keseluruhan.

Motivasi pelatihan pengelolaan zakat berperan penting dalam meningkatkan kompetensi amil, yang pada gilirannya berkontribusi pada pengelolaan zakat yang lebih efisien, tepat sasaran, dan berkelanjutan. Dampak sosial yang dihasilkan oleh pelatihan ini, yang diukur menggunakan SROI, menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan amil memberikan manfaat yang lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan, dalam bentuk peningkatan kesejahteraan mustahik dan pengelolaan zakat yang lebih efektif. Dengan demikian, SROI menjadi alat yang efektif

untuk mengukur nilai sosial yang dihasilkan oleh pelatihan pengelolaan zakat yang didorong oleh motivasi yang tepat.

Motivasi dalam pelatihan pengelolaan zakat sangat penting untuk meningkatkan kompetensi amil dan memastikan pengelolaan zakat yang lebih efektif dan efisien. Lembaga pelatihan memiliki peran penting dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif, memberikan ruang aktualisasi dan pertumbuhan bagi tim, serta menanamkan nilai ibadah dalam setiap kegiatan. Motivasi yang tinggi, ditambah dengan tanggung jawab besar lembaga, dapat meningkatkan semangat dan kualitas pelatihan, yang berdampak langsung pada pengelolaan zakat yang lebih baik. Dampak sosial dari pelatihan ini, yang diukur melalui SROI, menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan amil memberikan manfaat signifikan bagi masyarakat, termasuk pemberdayaan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan mustahik.

f. Cara Menggerakkan Pelatihan Pengelolaan Zakat

Cara menggerakkan pelatihan pengelolaan zakat yang tepat, termasuk metode pengajaran yang menarik, pemilihan fasilitator yang kompeten, keterlibatan peserta yang aktif, komunikasi tujuan yang jelas, serta evaluasi dan penghargaan yang tepat, berperan penting dalam meningkatkan kompetensi amil. Pelaksanaan pelatihan yang efektif tidak hanya mengandalkan materi pelatihan itu sendiri, tetapi juga bagaimana pelatihan tersebut dikelola dan diorganisir. Dengan cara yang tepat untuk menggerakkan pelatihan, amil akan termotivasi untuk belajar lebih baik, berkembang secara profesional, dan meningkatkan kompetensi mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pengelolaan zakat yang lebih efisien dan berkualitas.

Menggerakkan tim lembaga pelatihan pengelolaan zakat adalah dengan suri tauladan (CL.W.KPB.6-8-2024). Suri tauladan memang merupakan salah satu cara paling efektif untuk menggerakkan Lembaga.

Kepemimpinan melalui teladan jauh lebih kuat daripada sekedar perintah atau instruksi (CL.W.KSSAI.8-8-2024). Suri tauladan diimplementasikan dengan pemimpin yang tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga menunjukkan contoh nyata dari perilaku yang diinginkan. Hal ini adalah cara yang sangat efektif untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim. Ketika pemimpin menunjukkan tindakan yang sesuai dengan kata-katanya, maka kredibilitasnya akan meningkat. Anggota tim akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan jika melihat pemimpinnya bekerja keras dan memberikan contoh yang baik. Suri tauladan dapat meningkatkan komitmen anggota tim terhadap organisasi dan tujuan bersama. Pemimpin yang menjadi suri tauladan membantu membentuk budaya organisasi yang positif dan produktif.

Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami, cara menggerakkan pelatihan pengelolaan zakat berhubungan langsung dengan proses manajerial. Langkah ini berkontribusi dalam memastikan bahwa pelatihan pengelolaan zakat dapat berlangsung dengan efektif dan efisien, serta mencapai tujuan untuk meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat. Dengan mengimplementasikan teori Terry secara baik, pelatihan akan lebih terstruktur, terorganisir dengan baik, dan memberikan hasil yang optimal, baik dari segi peningkatan keterampilan amil maupun dampak sosial yang lebih luas dalam pengelolaan zakat.

Menggerakkan pelatihan pengelolaan zakat dengan cara yang efektif sangat berpengaruh pada pelaksanaan pelatihan yang berkualitas dan peningkatan kompetensi amil. Semakin efektif penggerakan pelatihan, semakin tinggi partisipasi dan keterlibatan amil dalam proses belajar, yang berdampak pada peningkatan keterampilan praktis mereka dalam mengelola zakat. Dengan pelatihan yang terarah dan motivasi yang tinggi, amil akan lebih siap untuk menjalankan tugas mereka secara profesional dan sesuai dengan prinsip syariah.

Cara menggerakkan pelatihan pengelolaan zakat berhubungan erat dengan kerangka SROI, karena pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi amil, tetapi juga menciptakan dampak sosial dan ekonomi yang lebih luas. Dengan mengelola pelatihan secara efektif, lembaga zakat dapat memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan pengembalian sosial yang signifikan, baik dalam bentuk peningkatan kesejahteraan masyarakat mustahik maupun dalam peningkatan efisiensi lembaga zakat itu sendiri.

Menggerakkan pelatihan pengelolaan zakat dengan efektif berhubungan erat dengan kerangka SROI. Pelatihan yang terorganisir dengan baik dan melibatkan kepemimpinan yang memberikan suri tauladan dapat meningkatkan kompetensi amil. Hal ini pada gilirannya berkontribusi pada pengelolaan zakat yang lebih efisien dan berdampak sosial positif. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya menghasilkan peningkatan keterampilan amil, tetapi juga menciptakan nilai sosial yang signifikan, seperti peningkatan kesejahteraan mustahik dan penguatan lembaga zakat, yang merupakan inti dari SROI.

g. Penghargaan dan Sangsi Tim Pelaksana Pelatihan Pengelolaan Zakat

Punishment kepada tim tidak terlalu ditekankan, mengingat jumlah tim yang masih terbatas. Hal tersebut justru akan menciptakan iklim kerja yang kurang bagus. Sedangkan *reward* biasanya kita nikmati bersama. Misalnya saat ada kegiatan lembaga pelatihan pengelola zakat di luar kota, kepala dan manajer izin kepada pimpinan untuk menyusul ke kota tersebut dengan tujuan bentuk dukungan kepada tim lembaga penelitian pengelolaan zakat dan rekreasi bersama (CL.W.KPB.6-8-2024).

Punishment yang diberikan kepala lembaga penelitian pengelolaan zakat bersifat kekeluargaan. Misalnya, ketika teman-teman lembaga penelitian pengelolaan zakat dievaluasi oleh kepala lembaga penelitian pengelolaan zakat, setelah itu kepala lembaga penelitian pengelolaan zakat

masak untuk kita semua dan kita makan bersama-sama. Hal tersebut seperti tidak mendapatkan hukuman, tetapi tetap hasil evaluasi dari kepala lembaga penelitian pengelolaan zakat menjadi *self control* bagi seluruh tim lembaga penelitian pengelolaan zakat (CL.W.MKPB.6-8-2024).

Punishment kepada tim menurut lembaga penelitian pengelolaan zakat lainnya juga jarang dilakukan. Menurut kepala lembaga penelitian pengelolaan zakat tim salah tidak apa-apa yang penting adalah bukan salah yang berulang. Kepala lembaga penelitian pengelolaan zakat cukup dekat dengan manajer, staf dan anak magang. Sedangkan untuk *reward* kepala lembaga penelitian pengelolaan zakat mengakomodir masalah-masalah dari tim pada setiap Hari Senin dan Jum'at (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami, penghargaan dan sanksi merupakan bagian penting dari fungsi pengarahan dan pengendalian. Kedua instrumen ini berfungsi untuk memastikan bahwa tim pelaksana pelatihan pengelolaan zakat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan tujuan lembaga. Penghargaan menciptakan motivasi positif, sementara sanksi memastikan kedisiplinan dan akuntabilitas. Ketika keduanya diterapkan dengan adil dan proporsional, hasilnya adalah pelaksanaan pelatihan yang efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi amil dan memperkuat dampak pengelolaan zakat terhadap masyarakat.

Penghargaan dan sanksi memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat yang efektif. Penghargaan meningkatkan motivasi dan semangat tim pelaksana pelatihan untuk memberikan yang terbaik, sedangkan sanksi membantu menjaga kualitas dan akuntabilitas dalam pelatihan. Hubungan yang seimbang antara keduanya akan berkontribusi pada pelatihan yang lebih berkualitas, yang pada akhirnya meningkatkan kompetensi amil dalam mengelola zakat secara profesional dan sesuai dengan prinsip syariah.

Penghargaan dan sanksi memainkan peran penting dalam mendukung keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat. Dalam perspektif SROI, penghargaan mendorong motivasi tim pelaksana, sementara sanksi menjaga kualitas pelaksanaan. Ketika keduanya dikelola dengan seimbang, pelatihan akan memberikan dampak sosial yang lebih besar, meningkatkan nilai SROI secara signifikan, dan memperkuat manfaat zakat bagi masyarakat.

Penghargaan dan sanksi berperan penting dalam menjaga motivasi dan kualitas tim pelaksana pelatihan pengelolaan zakat. Penghargaan mendorong semangat, sementara sanksi menjaga disiplin. Keduanya mendukung pelatihan yang berkualitas, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi amil dan memberikan dampak sosial positif, meningkatkan nilai SROI dalam pengelolaan zakat.

h. Evaluasi Pembelajaran Pelatihan Pengelolaan Zakat

Evaluasi pembelajaran pelatihan pengelolaan zakat dilakukan lembaga pelatihan pengelolaan zakat. Metode pengumpulan data untuk evaluasi pembelajaran dilakukan dengan: (1) Angket. Disebar kepada peserta sebelum, selama, dan setelah pelatihan. (2) Wawancara. Dengan instruktur, peserta, dan pihak terkait lainnya. (3) Dokumentasi. Mengumpulkan data dari berbagai dokumen, seperti modul pelatihan, catatan peserta, dan hasil ujian.

Evaluasi pembelajaran merupakan langkah penting untuk mengukur keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat di lembaga pelatihan pengelolaan zakat. Dengan melakukan evaluasi, kita dapat mengetahui sejauh mana peserta pelatihan mencapai tujuan pembelajaran, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk pelatihan selanjutnya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat, antara lain: Peserta mampu menjelaskan konsep-konsep dasar pengelolaan zakat, perhitungan zakat, dan prosedur

penyaluran zakat. Peserta mampu menggunakan berbagai alat dan teknik pengelolaan zakat, seperti sistem informasi manajemen zakat, analisis data, dan penyusunan laporan. Untuk mengukur kualitas pembelajaran lembaga pelatihan pengelolaan zakat menggunakan pendekatan *pre-test* dan *post-test* (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Evaluasi pembelajaran pelatihan pengelolaan zakat lembaga pelatihan pengelolaan zakat merupakan SOP dalam menjalankan pelatihan. Lembaga pelatihan pengelolaan zakat menggunakan *form feedback* dalam menggali respon dari peserta pelatihan. Lembaga pelatihan pengelolaan zakat juga menggunakan metode wawancara dan observasi dalam mengumpulkan data untuk evaluasi pembelajaran (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Evaluasi pembelajaran dalam pelatihan pengelolaan zakat memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pelatihan dan kompetensi amil. Dengan melakukan evaluasi secara terstruktur dan sistematis, tim pelatihan dapat memperbaiki kekurangan yang ada dan menyesuaikan materi serta metode agar lebih efektif. Hasil evaluasi yang diterima oleh peserta memberikan umpan balik yang konstruktif, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan amil dalam menjalankan tugas mereka secara profesional dan sesuai dengan prinsip syariah.

Evaluasi pembelajaran pelatihan pengelolaan zakat adalah alat kunci untuk mengukur, meningkatkan, dan memaksimalkan dampak sosial dari pelatihan, yang langsung berkaitan dengan nilai SROI. Dengan memastikan pelatihan menghasilkan amil yang lebih kompeten, evaluasi membantu menciptakan pengelolaan zakat yang lebih efektif, meningkatkan manfaat sosial yang dihasilkan, dan memberikan nilai yang lebih besar atas investasi yang dilakukan.

Evaluasi pembelajaran pelatihan pengelolaan zakat penting untuk mengukur keberhasilan pelatihan dan meningkatkan kompetensi amil.

Melalui angket, wawancara, dan dokumentasi, evaluasi membantu mengidentifikasi area perbaikan dan memastikan pelatihan memberikan dampak sosial yang lebih besar, meningkatkan efisiensi pengelolaan zakat, dan memberikan nilai optimal bagi masyarakat dalam kerangka SROI.

4. Evaluasi Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil

Evaluasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat yaitu dengan: (a) Evaluasi reaksi. (b) Evaluasi pembelajaran. Evaluasi perilaku dan evaluasi hasil belum dilakukan oleh lembaga pelatihan pengelolaan zakat.

Evaluasi pelatihan merupakan bagian inti dari fungsi pengendalian dalam Teori Terry dalam Syahputra dan Aslami. Fungsi ini mencakup pengukuran hasil, membandingkan hasil dengan standar, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan. Evaluasi menentukan apakah tujuan pelatihan, seperti peningkatan kompetensi amil, telah tercapai. Evaluasi membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam pelatihan. Berdasarkan hasil evaluasi, perbaikan dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa depan. Contoh: Evaluasi menemukan bahwa 30% peserta masih kurang paham tentang regulasi zakat terbaru. Lembaga dapat menyusun modul tambahan untuk mengatasi masalah ini. Evaluasi pelatihan berfungsi sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa kompetensi amil meningkat sesuai dengan harapan. Dalam kerangka Teori Terry evaluasi mendukung perencanaan pelatihan yang lebih relevan. Evaluasi memperbaiki pengorganisasian dan pelaksanaan pelatihan. Evaluasi memastikan bahwa hasil pelatihan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi memungkinkan pengambilan tindakan korektif untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa depan.

Donald Kirkpatrick dalam Cahapay mengembangkan teori evaluasi program yang berfokus pada empat tingkatan: (1) Reaksi (*Reaction*). Evaluasi

reaksi mengukur bagaimana peserta program merasakan program tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan survei, kuesioner, atau wawancara. (2) Pembelajaran (*Learning*). Evaluasi pembelajaran mengukur apakah peserta program telah mempelajari apa yang diajarkan. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan tes, kuis, atau penilaian kinerja. (3) Perilaku (*Behavior*). Evaluasi perilaku mengukur apakah peserta program telah mengubah perilakunya setelah mengikuti program. Hal ini dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, atau survei tindak lanjut. (4) Hasil (*Results*). Evaluasi hasil mengukur apakah program telah mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini dapat dilakukan dengan menganalisis data, seperti peningkatan produktivitas, penurunan biaya, atau peningkatan kepuasan pelanggan.

Model Kirkpatrick adalah model untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan. Model ini terdiri dari empat tingkat evaluasi, yaitu: (1) Reaksi, (2) Pembelajaran, (3) Perilaku, (4) Hasil. Reaksi dalam model Kirkpatrick terdiri dari: (a) Mengukur bagaimana peserta pelatihan merasakan program pelatihan; (b) Dievaluasi melalui survei, kuesioner, atau diskusi kelompok; (c) Aspek yang dievaluasi adalah efektivitas instruktur, materi pelatihan, organisasi dan penyampaian program. Pembelajaran dalam Model Kirkpatrick terdiri dari: (a) Menilai apakah peserta pelatihan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dimaksudkan; (b) Diukur melalui tes, kuis, atau demonstrasi keterampilan yang diperoleh; (c) Fokus pengetahuan yang diperoleh, bukan aplikasi. Perilaku dalam Model Kirkpatrick terdiri dari: (a) Menilai apakah peserta pelatihan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari dalam program pelatihan ke dalam pekerjaannya; (b) Dievaluasi melalui observasi, umpan balik dari supervisor, atau penilaian kinerja; (c) Fokus implementasi dan perubahan perilaku. Hasil dalam Model Kirkpatrick terdiri dari: (a) Menilai dampak program pelatihan pada hasil organisasi, seperti peningkatan penjualan, peningkatan produktivitas, atau pengurangan biaya; (b) Melibatkan analisis

data seperti angka penjualan, tingkat absensi, atau metrik kepuasan pelanggan; (c) Menghubungkan program pelatihan dengan hasil bisnis yang terukur.

Penerapan Model Kirkpatrick adalah: (1) Mengevaluasi berbagai program pelatihan (*on-the-job*, formal, *online*). (2) Mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam desain dan penyampaian pelatihan. (3) Membenarkan investasi dalam program pelatihan kepada para pemangku kepentingan. Keunikan *Four Levels Evaluation Model* Kirkpatrick: (1) Berurutan. Tingkatan evaluasi diukur secara berurutan, dimulai dari reaksi kemudian pembelajaran, perilaku, dan terakhir hasil. (2) Komprehensif. Model ini mencakup semua aspek penting dari evaluasi program, mulai dari kepuasan peserta hingga dampak program. (3) Fleksibel. Model ini dapat digunakan untuk mengevaluasi berbagai jenis program. Model *Four Levels Evaluation Model* dapat membantu evaluator untuk: (a) Mengukur efektivitas program secara keseluruhan. (b) Mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. (c) Membuat rekomendasi untuk peningkatan program.

Evaluasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat dapat dilakukan dengan: (1) Evaluasi reaksi; (2) Evaluasi pembelajaran; (3) Evaluasi perilaku; dan (4) Evaluasi hasil. Lebih detailnya sebagai berikut:

a. Evaluasi Reaksi Pelatihan Pengelolaan Zakat

Evaluasi Reaksi pelatihan pengelolaan zakat lembaga pelatihan pengelolaan zakat dievaluasi dengan menggunakan beberapa metode, seperti kuesioner, wawancara, atau observasi. Kuesioner dapat digunakan untuk menanyakan kepada peserta pelatihan tentang pengalaman mereka dalam pelatihan, apa yang mereka pelajari, dan apa yang mereka pikir tentang pelatihan tersebut. Wawancara dapat digunakan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut dari peserta pelatihan tentang pengalaman mereka dan untuk menanyakan tentang hal-hal yang tidak

dapat dijelaskan dalam kuesioner. Observasi dapat digunakan untuk mengamati peserta pelatihan selama pelatihan dan untuk melihat bagaimana mereka berinteraksi dengan trainer dan peserta pelatihan lainnya.

Evaluasi reaksi dapat membantu untuk menentukan apakah pelatihan tersebut efektif dan apakah perlu dilakukan perubahan. Jika peserta pelatihan merasa terbantu oleh pelatihan dan merasa bahwa mereka telah belajar sesuatu yang baru, maka pelatihan tersebut dapat dianggap efektif. Namun, jika peserta pelatihan merasa bahwa pelatihan tersebut tidak efektif, maka perlu dilakukan perubahan untuk meningkatkan kualitas pelatihan.

Pra-pengkondisian pelatihan pengelolaan zakat di lembaga pelatihan pengelolaan zakat, merupakan tahap yang sangat krusial untuk memastikan keberhasilan program. Tahap ini melibatkan serangkaian kegiatan yang dilakukan sebelum pelatihan dimulai, dengan tujuan utama menyiapkan peserta agar dapat secara optimal menyerap materi dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan (CL.W.PB.19-7-2024). Tujuan pra-pengkondisian pada pelatihan-pelatihan lembaga pelatihan pengelolaan zakat adalah: Membangkitkan semangat dan antusiasme peserta untuk mengikuti pelatihan. Memastikan semua peserta memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan dan manfaat pelatihan. Mengetahui secara spesifik apa yang diharapkan peserta dari pelatihan, sehingga materi dapat disesuaikan. Membantu peserta siap secara mental untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang mungkin terjadi setelah pelatihan.

Kegiatan pra-pengkondisian pelatihan-pelatihan lembaga pelatihan pengelolaan zakat dengan melakukan: Analisis kebutuhan, perancangan materi, pembuatan modul pelatihan, pengadaan fasilitas, sosialisasi pelatihan, dan *pre-test* (CL.W.PB.19-7-2024; CL.W.MKPB.6-8-2024).

Khusus untuk PBK lembaga pelatihan pengelolaan zakat sudah mengurangi metode *pre-test*, melainkan menggunakan metode observasi. Hal ini dikarenakan lembaga pelatihan pengelolaan zakat ingin melihat hingga perilaku dari para peserta pelatihan (CL.W.MKPB.6-8-2024).

Evaluasi reaksi pelatihan pengelolaan zakat di lembaga pelatihan pengelolaan zakat juga menggunakan *mood meter*. Penggunaan *mood meter* dalam evaluasi pelatihan pengelolaan zakat di lembaga pelatihan pengelolaan zakat merupakan langkah yang sangat baik untuk mendapatkan gambaran yang lebih cepat dan akurat mengenai reaksi peserta terhadap pelatihan. *Mood meter* adalah alat sederhana yang dapat digunakan untuk mengukur suasana hati atau emosi seseorang secara *real-time*. Dalam konteks pelatihan, *mood meter* dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan, semangat, kebingungan, atau bahkan kebosanan peserta selama dan setelah sesi pelatihan (CL.W.MKPB.6-8-2024). Manfaat menggunakan *mood meter* adalah trainer dapat langsung mengetahui reaksi peserta terhadap materi yang disampaikan. Jika banyak peserta menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah, maka trainer dapat segera melakukan penyesuaian materi atau metode pembelajaran. Peserta akan merasa lebih terlibat dalam proses pembelajaran karena pendapat mereka diperhatikan. Hasil pengukuran *mood meter* dapat digunakan untuk melakukan evaluasi pelatihan secara cepat dan efisien.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat juga meminta respon pada pelatihan-pelatihan yang akan dilakukan lembaga pelatihan pengelolaan zakat. Hal ini menunjukkan komitmen lembaga pelatihan pengelolaan zakat untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan peserta. Setiap Selasa pagi lembaga pelatihan pengelolaan zakat melakukan *sharing session* yang dikemas dalam *webinar*, pengajian berbagi ilmu atau berbagi pengalaman. Kegiatan ini sudah berjalan selama 3 tahun (CL.W.MKPB.6-8-2024).

Evaluasi reaksi pelatihan pengelolaan zakat di lembaga pelatihan pengelolaan zakat menggunakan pendekatan *need assessment* (CL.W.KSSAI.8-8-2024). Pendekatan ini dilakukan dengan tujuan menemukan perbedaan antara kondisi yang ada dan kondisi yang diinginkan, menentukan kebutuhan mana yang paling mendesak atau penting, mengembangkan strategi dan program untuk memenuhi kebutuhan yang telah diidentifikasi.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat juga meminta respon pada pelatihan-pelatihan yang akan dilakukan lembaga pelatihan pengelolaan zakat melalui *form*. Hal ini menunjukkan komitmen lembaga pelatihan pengelolaan zakat untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan peserta (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Reaksi dalam model Kirkpatrick terdiri dari: (a) Mengukur bagaimana peserta pelatihan merasakan program pelatihan; (b) Dievaluasi melalui survei, kuesioner, atau diskusi kelompok; (c) Aspek yang dievaluasi adalah efektivitas instruktur, materi pelatihan, organisasi dan penyampaian program. Evaluasi reaksi mengukur bagaimana peserta program merasakan program tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan survei, kuesioner, atau wawancara. Bagaimana peserta program merasakan program? Apakah mereka menyukainya? Apakah mereka merasa program tersebut bermanfaat?

Hubungan antara reaksi menurut Kirkpatrick dan evaluasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil menunjukkan pentingnya tahap evaluasi awal dalam memberikan gambaran tentang kepuasan dan persepsi peserta terhadap pelatihan. Model evaluasi Kirkpatrick, yang mencakup empat tingkat: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil, memberikan landasan yang kuat dalam menilai efektivitas pelatihan.

Pada level pertama dari model Kirkpatrick, reaksi mengukur sejauh mana peserta (amil) merasa puas dengan pelatihan yang mereka ikuti. Evaluasi pada tahap ini dapat mencakup persepsi peserta tentang materi, metode, fasilitator, fasilitas, serta relevansi pelatihan dengan tugas mereka. Reaksi peserta yang positif terhadap pelatihan dapat menciptakan semangat dan motivasi untuk belajar lebih lanjut. Jika peserta merasa pelatihan bermanfaat dan menarik, mereka lebih mungkin untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan mereka, yang langsung berhubungan dengan peningkatan kompetensi amil. Evaluasi reaksi juga dapat mencakup sejauh mana pelatihan meningkatkan rasa percaya diri peserta dalam melaksanakan tugas mereka sebagai amil zakat. Kepuasan dan penerimaan yang tinggi terhadap pelatihan akan memberikan rasa kesiapan yang lebih besar bagi amil untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih profesional.

Evaluasi pelatihan memungkinkan pengukuran sejauh mana pelatihan memberikan dampak positif terhadap kompetensi amil. Dengan mengetahui reaksi peserta, tim pelatihan dapat mengidentifikasi aspek mana yang perlu ditingkatkan untuk memastikan pelatihan lebih efektif. Evaluasi yang mencakup reaksi peserta memberikan umpan balik yang penting bagi pengembangan pelatihan di masa depan. Hal ini membantu dalam menyusun pelatihan yang lebih baik dengan materi dan metode yang lebih relevan dan menarik bagi amil. Evaluasi reaksi memungkinkan tim pelatihan untuk membuat perubahan yang diperlukan dalam penyampaian materi dan metode, meningkatkan keterlibatan peserta, dan menciptakan pengalaman belajar yang lebih baik.

Reaksi peserta terhadap pelatihan berdasarkan Model Kirkpatrick berperan sebagai langkah awal dalam proses evaluasi pelatihan pengelolaan zakat. Reaksi yang positif akan menciptakan fondasi untuk tingkat evaluasi yang lebih tinggi, yaitu pembelajaran, perilaku, dan hasil, yang berujung pada peningkatan kompetensi amil. Evaluasi reaksi

membantu tim pelatihan untuk mengetahui apakah peserta merasa pelatihan tersebut sesuai dengan harapan mereka, dan apakah mereka merasa lebih siap untuk melaksanakan tugas mereka setelah pelatihan. Dengan informasi ini, tim pelatihan dapat memperbaiki aspek yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan dampaknya terhadap kompetensi amil.

Reaksi Model Kirkpatrick adalah tahap pertama yang sangat penting dalam evaluasi pelatihan pengelolaan zakat. Evaluasi reaksi memberikan gambaran tentang sejauh mana peserta merasa puas dan termotivasi dengan pelatihan yang diberikan, yang berdampak langsung pada kesiapan mereka untuk mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh. Dengan informasi yang diperoleh dari evaluasi reaksi, tim pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelatihan untuk mencapai tujuan utama, yaitu meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat secara profesional dan sesuai dengan syariah.

Evaluasi reaksi dalam Model Kirkpatrick dapat berfungsi sebagai indikator awal yang penting untuk menentukan seberapa efektif suatu pelatihan dalam meningkatkan kepuasan peserta. Kepuasan yang tinggi dari peserta, yang diukur melalui evaluasi reaksi, dapat berkontribusi pada hasil sosial yang lebih besar, yang pada gilirannya dapat dihitung dalam kerangka SROI. Oleh karena itu, evaluasi reaksi tidak hanya penting dalam menilai persepsi langsung peserta terhadap pelatihan, tetapi juga dapat memberikan gambaran awal tentang dampak sosial jangka panjang dari pelatihan tersebut. Dengan menghubungkan keduanya, lembaga yang menyelenggarakan pelatihan dapat lebih baik menilai nilai sosial dan manfaat yang dihasilkan dari investasi pelatihan tersebut.

Evaluasi reaksi pelatihan pengelolaan zakat mengukur kepuasan peserta melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan *mood meter*. Reaksi positif peserta menandakan pelatihan efektif dan meningkatkan

kompetensi amil. Model Kirkpatrick menilai reaksi sebagai langkah awal yang penting untuk memperbaiki pelatihan dan meningkatkan dampak sosial, yang terkait dengan nilai SROI.

b. Pembelajaran Pelatihan Pengelolaan Zakat

Evaluasi pembelajaran merupakan langkah penting untuk mengukur keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat di lembaga pelatihan pengelolaan zakat. Dengan melakukan evaluasi, kita dapat mengetahui sejauh mana peserta pelatihan mencapai tujuan pembelajaran, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk pelatihan selanjutnya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat, antara lain: Peserta mampu menjelaskan konsep-konsep dasar pengelolaan zakat, perhitungan zakat, dan prosedur penyaluran zakat. Peserta mampu menggunakan berbagai alat dan teknik pengelolaan zakat, seperti sistem informasi manajemen zakat, analisis data, dan penyusunan laporan.

Evaluasi pembelajaran pelatihan pengelolaan zakat lembaga pelatihan pengelolaan zakat salah satunya menggunakan pendekatan OJT (*on-the-job training*). OJT adalah metode pelatihan yang sangat relevan untuk mengukur efektivitas pelatihan pengelolaan zakat (CL.W.PB.19-7-2024). OJT memungkinkan peserta untuk langsung menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam lingkungan kerja yang nyata. Dengan demikian, kita dapat melihat secara langsung sejauh mana peserta mampu mengatasi tantangan dan masalah yang sebenarnya terjadi di lapangan. Pentingnya OJT dalam evaluasi pembelajaran: OJT memungkinkan kita untuk melihat apakah peserta benar-benar dapat menerapkan teori yang telah dipelajari dalam praktik. Melalui OJT, kita dapat mengidentifikasi *gap* antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta dengan tuntutan pekerjaan yang sebenarnya. OJT memberikan kesempatan bagi peserta untuk

mengembangkan keterampilan *soft skills* seperti *problem-solving*, komunikasi, dan kerjasama. Dengan melihat hasil kerja yang nyata, peserta akan merasa lebih termotivasi untuk terus belajar dan berkembang.

Evaluasi pembelajaran merupakan langkah penting untuk mengukur keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat di lembaga pelatihan pengelolaan zakat. Dengan melakukan evaluasi, kita dapat mengetahui sejauh mana peserta pelatihan mencapai tujuan pembelajaran, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk pelatihan selanjutnya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan pengelolaan zakat, antara lain: Peserta mampu menjelaskan konsep-konsep dasar pengelolaan zakat, perhitungan zakat, dan prosedur penyaluran zakat. Peserta mampu menggunakan berbagai alat dan teknik pengelolaan zakat, seperti sistem informasi manajemen zakat, analisis data, dan penyusunan laporan. Untuk mengukur kualitas pembelajaran lembaga pelatihan pengelolaan zakat menggunakan pendekatan *pre-test* dan *post-test* (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Evaluasi pembelajaran pelatihan pengelolaan zakat lembaga pelatihan pengelolaan zakat merupakan SOP dalam menjalankan pelatihan. Lembaga pelatihan pengelolaan zakat menggunakan *form feedback* dalam menggali respon dari peserta pelatihan. Lembaga pelatihan pengelolaan zakat juga menggunakan metode wawancara dan observasi dalam mengumpulkan data untuk evaluasi pembelajaran (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Pembelajaran dalam Model Kirkpatrick terdiri dari: (a) Menilai apakah peserta pelatihan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dimaksudkan; (b) Diukur melalui tes, kuis, atau demonstrasi keterampilan yang diperoleh; (c) Fokus pengetahuan yang diperoleh, bukan aplikasi. Evaluasi pembelajaran mengukur apakah peserta program telah mempelajari apa yang diajarkan. Hal ini dapat dilakukan dengan

menggunakan tes, kuis, atau penilaian kinerja. Apa yang dipelajari peserta dari program? Apakah mereka mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan?

Hubungan antara pembelajaran menurut Kirkpatrick dan evaluasi pelatihan pengelolaan zakat sangat penting dalam meningkatkan kompetensi amil. Model evaluasi Kirkpatrick mencakup empat level yang mengukur efektivitas pelatihan: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Level kedua, yaitu pembelajaran, berfokus pada seberapa banyak peserta (amil) memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru selama pelatihan.

Pada level pembelajaran, evaluasi mengukur sejauh mana pelatihan berhasil meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam pengelolaan zakat. Hal ini mencakup kemampuan amil dalam memahami konsep-konsep dasar zakat, aturan syariah yang relevan, dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui tes, kuis, atau observasi langsung terhadap kemampuan peserta sebelum dan setelah pelatihan. Dengan mengukur perubahan pengetahuan dan keterampilan amil, tim pelatihan dapat memastikan bahwa tujuan pembelajaran telah tercapai. Selain pengetahuan teoretis, pembelajaran juga mencakup pengembangan keterampilan praktis yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas zakat. Pelatihan yang baik tidak hanya menyampaikan teori tetapi juga memberikan kesempatan untuk latihan langsung, seperti simulasi pengelolaan zakat atau pengumpulan dan pendistribusian dana zakat.

Evaluasi pelatihan yang fokus pada pembelajaran memberikan informasi mengenai apakah pelatihan berhasil meningkatkan kompetensi peserta. Dengan mengukur tingkat penguasaan materi oleh amil, tim pelatihan dapat mengetahui apakah pelatihan telah memenuhi tujuan untuk meningkatkan kemampuan amil dalam mengelola zakat.

Evaluasi pembelajaran membantu memberikan umpan balik langsung kepada peserta dan tim pelatihan. Bagi peserta, ini adalah kesempatan untuk mengetahui area yang perlu diperbaiki, sementara bagi tim pelatihan, hasil evaluasi dapat digunakan untuk memperbaiki materi, metode, dan pendekatan dalam pelatihan mendatang. Dengan evaluasi yang berfokus pada pembelajaran, pelatihan pengelolaan zakat dapat terus disempurnakan. Evaluasi ini menunjukkan apakah pelatihan sudah cukup memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tantangan yang dihadapi oleh amil zakat.

Pembelajaran menurut Kirkpatrick berhubungan langsung dengan hasil pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat, karena pelatihan yang efektif akan menghasilkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan amil. Evaluasi pembelajaran mengukur sejauh mana peserta dapat memahami materi dan menguasai keterampilan praktis yang diajarkan selama pelatihan. Dengan informasi yang diperoleh dari evaluasi pembelajaran, tim pelatihan dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan menyesuaikan metode pengajaran agar lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi amil.

Evaluasi pembelajaran dalam pelatihan pengelolaan zakat berperan penting dalam menilai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi amil. Dengan mengukur sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, tim pelatihan dapat memastikan bahwa pelatihan berjalan sesuai dengan tujuan dan memberikan dampak positif terhadap pengelolaan zakat. Pembelajaran yang efektif, yang tercermin dalam evaluasi, menjadi fondasi yang kuat untuk meningkatkan profesionalisme amil dalam mengelola zakat sesuai dengan prinsip syariah.

Evaluasi pembelajaran dalam Model Kirkpatrick dan SROI memiliki hubungan yang erat, karena keduanya bertujuan untuk mengukur dampak

pelatihan. Evaluasi pembelajaran (Tingkat 2) memberikan gambaran tentang sejauh mana peserta pelatihan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, yang dapat dihubungkan dengan perubahan sosial jangka panjang yang diukur melalui SROI. Dengan mengevaluasi pembelajaran, kita dapat mengetahui apakah pelatihan menciptakan kompetensi yang akan diterapkan dalam konteks sosial, yang pada gilirannya memberikan manfaat sosial yang lebih besar dan dapat dihitung dalam bentuk hasil SROI.

Evaluasi pembelajaran pelatihan pengelolaan zakat mengukur keberhasilan dan peningkatan kompetensi amil melalui metode OJT, *pre-test*, *post-test*, dan *feedback*. Model Kirkpatrick pada level pembelajaran menilai peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta. Hasil evaluasi ini meningkatkan efektivitas pelatihan dan dampak sosial, yang tercermin dalam SROI.

c. Perilaku Pelatihan Pengelolaan Zakat

Evaluasi perilaku dalam konteks pelatihan pengelolaan zakat di lembaga pelatihan pengelolaan zakat bertujuan untuk mengukur sejauh mana peserta mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan kata lain, evaluasi ini ingin melihat apakah pelatihan berhasil mengubah perilaku peserta menjadi lebih baik dalam mengelola zakat.

Dimensi evaluasi perilaku yaitu peserta mampu menerapkan konsep-konsep pengelolaan zakat yang telah dipelajari dalam situasi kerja yang nyata. Peserta menunjukkan sikap yang lebih proaktif, bertanggung jawab, dan transparan dalam mengelola zakat. Peserta mampu melakukan tugas-tugas pengelolaan zakat dengan lebih baik, seperti perhitungan zakat, penyaluran zakat, dan pembuatan laporan. Peserta mampu mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan pengelolaan zakat di lembaga masing-masing. Secara singkat peserta pelatihan di lembaga

pelatihan pengelolaan zakat harus ada peningkatan *knowledge*, *skill* dan *attitude* nya (CL.W.PB.19-7-2024).

Evaluasi perilaku dalam konteks pelatihan pengelolaan zakat di lembaga pelatihan pengelolaan zakat idealnya bertujuan untuk mengukur sejauh mana peserta mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan kata lain, evaluasi ini ingin melihat apakah pelatihan berhasil mengubah perilaku peserta menjadi lebih baik dalam mengelola zakat. Hal tersebut adalah *challenge* bagi lembaga pelatihan pengelolaan zakat karena lembaga pelatihan pengelolaan zakat baru menyentuh sisi peningkatan *knowledge* dan *skill*. Lembaga pelatihan pengelolaan zakat belum sampai pada sisi peningkatan *attitude*, karena keterbatasan waktu dan akses antara lembaga pelatihan pengelolaan zakat dengan peserta/asosiasi/konsorsium (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Perilaku dalam model Kirkpatrick terdiri dari: (a) Menilai apakah peserta pelatihan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari dalam program pelatihan ke dalam pekerjaannya; (b) Dievaluasi melalui observasi, umpan balik dari supervisor, atau penilaian kinerja; (c) Fokus implementasi dan perubahan perilaku. Evaluasi perilaku mengukur apakah peserta program telah mengubah perilakunya setelah mengikuti program. Hal ini dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, atau survei tindak lanjut. Apakah peserta mengubah perilaku mereka setelah mengikuti program? Apakah mereka menerapkan apa yang mereka pelajari?.

Hubungan antara perilaku menurut Kirkpatrick dan evaluasi pelatihan pengelolaan zakat sangat berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi amil. Pada tingkat evaluasi ketiga dalam Model Kirkpatrick, yaitu perilaku, fokus utama adalah mengukur sejauh mana peserta pelatihan (amil) menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang

diperoleh selama pelatihan dalam lingkungan kerja nyata mereka. Evaluasi perilaku sangat penting untuk menentukan apakah pelatihan menghasilkan perubahan nyata dalam tindakan atau cara kerja peserta.

Evaluasi perilaku mengukur apakah peserta mampu mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka pelajari selama pelatihan pengelolaan zakat dalam konteks pekerjaan sehari-hari mereka sebagai amil. Misalnya, apakah mereka lebih efisien dalam menghitung zakat, lebih akurat dalam mendistribusikan dana zakat, atau lebih transparan dalam proses pelaporan. Selain keterampilan teknis, evaluasi perilaku juga melihat apakah pelatihan berhasil merubah sikap dan kebiasaan amil dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini bisa mencakup peningkatan dalam cara mereka berinteraksi dengan mustahik (penerima zakat) atau lebih teliti dalam mematuhi prosedur syariah yang benar. Evaluasi perilaku juga menilai apakah ada perubahan dalam praktik kerja amil setelah pelatihan. Misalnya, amil yang sebelumnya tidak terlalu disiplin dalam melaksanakan tugas mereka mungkin menjadi lebih sistematis dan terorganisir setelah mengikuti pelatihan.

Evaluasi pelatihan pengelolaan zakat tidak hanya mengukur hasil sesaat dari pelatihan, tetapi juga dampak jangka panjang terhadap perilaku amil. Jika peserta dapat mengubah perilaku mereka dan menerapkan pembelajaran dalam tugas sehari-hari mereka, ini menunjukkan bahwa pelatihan berhasil memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi mereka. Evaluasi perilaku memberikan wawasan yang sangat penting mengenai area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Jika ada kesulitan dalam menerapkan pelatihan di lapangan, tim pelatihan dapat menyesuaikan metode atau materi pelatihan di masa mendatang agar lebih mudah dipraktikkan oleh amil. Evaluasi perilaku memungkinkan tim pelatihan untuk memantau dan menilai perkembangan peserta setelah pelatihan, memastikan bahwa amil terus mengembangkan kompetensi mereka sesuai dengan perkembangan kebutuhan pengelolaan zakat.

Perilaku yang diperoleh setelah pelatihan menunjukkan sejauh mana pelatihan pengelolaan zakat berhasil dalam memberikan dampak nyata terhadap kinerja amil. Evaluasi perilaku menunjukkan tidak hanya apakah peserta merasa puas dengan pelatihan, tetapi juga apakah mereka benar-benar mengaplikasikan apa yang telah mereka pelajari dalam praktek kerja mereka. Dengan hasil evaluasi perilaku, tim pelatihan dapat mengevaluasi efektivitas pelatihan dan melakukan perbaikan untuk memastikan bahwa peserta dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas mereka dan meningkatkan kompetensi dalam pengelolaan zakat.

Evaluasi perilaku dalam pelatihan pengelolaan zakat sangat penting untuk mengukur apakah pelatihan berhasil menghasilkan perubahan nyata dalam cara kerja dan sikap amil. Perubahan perilaku ini adalah indikator utama bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan amil, tetapi juga mengubah cara mereka menjalankan tugas mereka dalam pengelolaan zakat. Evaluasi perilaku memberikan umpan balik yang sangat penting untuk pengembangan pelatihan lebih lanjut dan untuk memastikan bahwa amil semakin kompeten dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan prinsip syariah dan standar profesional yang diharapkan.

Evaluasi perilaku dalam Model Kirkpatrick dan SROI saling berhubungan erat karena perubahan perilaku yang dihasilkan dari pelatihan dapat memengaruhi dampak sosial yang lebih luas. Evaluasi perilaku membantu menilai apakah peserta pelatihan berhasil mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh, dan perubahan perilaku ini dapat menghasilkan outcomes sosial yang lebih besar. Dengan menghubungkan evaluasi perilaku dengan SROI, lembaga pelatihan dapat lebih baik mengukur tidak hanya apakah pelatihan berhasil dalam meningkatkan kompetensi peserta, tetapi juga sejauh mana pelatihan tersebut memberikan manfaat sosial yang lebih luas dan berkelanjutan.

Evaluasi perilaku dalam pelatihan pengelolaan zakat mengukur sejauh mana peserta dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini penting untuk menilai perubahan sikap dan kinerja peserta, seperti peningkatan transparansi dan akurasi dalam pengelolaan zakat. Evaluasi ini juga terkait dengan dampak sosial jangka panjang yang diukur melalui SROI, memastikan bahwa pelatihan menghasilkan manfaat nyata bagi kompetensi amil dan pengelolaan zakat.

d. Evaluasi Hasil Pelatihan Pengelolaan Zakat

Mengukur keberhasilan pelatihan dapat menggunakan beberapa indikator berikut: (1) Peningkatan pengetahuan. Dilakukan melalui *pre-test* dan *post-test*. (2) Peningkatan keterampilan. Diamati melalui simulasi atau studi kasus. (3) Perubahan sikap. Diukur melalui angket kepuasan peserta. (4) Penerapan ilmu. Diamati melalui observasi atau laporan kegiatan peserta setelah pelatihan. (5) Peningkatan kinerja lembaga. Diukur melalui laporan keuangan dan laporan kegiatan lembaga.

Evaluasi hasil pelatihan pengelolaan zakat sudah dilakukan oleh beberapa lembaga pelatihan pengelolaan zakat akan tetapi masih kurang maksimal. lembaga pelatihan pengelolaan zakat sudah melakukan peningkatan pengetahuan dan peningkatan keterampilan. Untuk perubahan sikap, penerapan ilmu dan peningkatan lembaga belum menjadi evaluasi hasil lembaga pelatihan pengelolaan zakat. Evaluasi hasil pelatihan pengelolaan zakat belum dilakukan oleh beberapa lembaga pelatihan pengelolaan zakat. Lembaga pelatihan pengelolaan zakat sudah melakukan peningkatan pengetahuan dan peningkatan keterampilan. Untuk perubahan sikap dan penerapan ilmu belum menjadi evaluasi hasil lembaga pelatihan pengelolaan zakat. Sedangkan peningkatan lembaga menurut wawancara lembaga pelatihan pengelolaan zakat dengan

pimpinan-pimpinan OPZ menunjukkan adanya peningkatan. OPZ yang menyatakan hal tersebut berjumlah 82 persen (CL.W.KSSAI.8-8-2024).

Hasil dalam model Kirkpatrick terdiri dari: (a) Menilai dampak program pelatihan pada hasil organisasi, seperti peningkatan penjualan, peningkatan produktivitas, atau pengurangan biaya; (b) Melibatkan analisis data seperti angka penjualan, tingkat absensi, atau metrik kepuasan pelanggan; (c) Menghubungkan program pelatihan dengan hasil bisnis yang terukur. Evaluasi hasil mengukur apakah program telah mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini dapat dilakukan dengan menganalisis data, seperti peningkatan produktivitas, penurunan biaya, atau peningkatan kepuasan pelanggan (Kirkpatrick, 1975: 25-33). Apakah program tersebut mencapai tujuannya? Apakah program tersebut menghasilkan dampak yang positif?.

Hubungan antara hasil menurut Kirkpatrick dan evaluasi pelatihan pengelolaan zakat sangat penting dalam meningkatkan kompetensi amil. Pada tingkat evaluasi keempat dalam Model Kirkpatrick, yaitu hasil, fokus utama adalah mengukur dampak akhir dari pelatihan terhadap kinerja organisasi atau hasil yang lebih besar, seperti peningkatan kualitas pengelolaan zakat, kepuasan mustahik, dan pencapaian tujuan organisasi zakat. Evaluasi hasil menggambarkan sejauh mana pelatihan berdampak pada perubahan yang signifikan dalam kinerja amil dan kontribusi mereka terhadap keberhasilan pengelolaan zakat.

Evaluasi hasil berfokus pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja organisasi zakat dan manfaat yang diterima oleh mustahik (penerima zakat). Hasil pelatihan yang baik akan terlihat dalam peningkatan pengelolaan zakat yang lebih efisien, distribusi zakat yang lebih tepat sasaran, dan peningkatan transparansi dalam pelaporan keuangan. Pelatihan pengelolaan zakat yang efektif akan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi zakat, seperti peningkatan jumlah dana zakat

yang terkumpul dan distribusi yang tepat kepada yang berhak. Evaluasi hasil memungkinkan untuk menilai sejauh mana tujuan jangka panjang organisasi zakat tercapai berkat peningkatan kompetensi amil. Evaluasi hasil mengukur dampak jangka panjang dari pelatihan terhadap kinerja amil. Hal ini mencakup aspek seperti keberlanjutan pengelolaan zakat yang baik, peningkatan efektivitas dalam penyaluran zakat, serta peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat.

Evaluasi hasil pelatihan mengukur sejauh mana kompetensi amil telah meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal ini mencakup perubahan dalam pengelolaan zakat, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun sikap dalam menjalankan tugas mereka. Evaluasi hasil memberikan gambaran tentang seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kualitas pengelolaan zakat yang dilakukan oleh amil. Jika pelatihan berhasil, maka akan terjadi perbaikan signifikan dalam cara zakat dikelola, mulai dari perencanaan hingga distribusi kepada mustahik. Hasil pelatihan, yang diukur melalui evaluasi hasil, menjadi indikator utama dalam menentukan apakah pelatihan benar-benar mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan mengukur hasil yang tercapai, tim pelatihan dapat mengetahui apakah pelatihan telah memberikan kontribusi positif terhadap kompetensi amil dan kualitas pengelolaan zakat.

Hasil dari pelatihan pengelolaan zakat menunjukkan dampak langsung dari kompetensi amil yang meningkat melalui proses pelatihan. Evaluasi hasil memberikan bukti konkret apakah pelatihan berhasil dalam menghasilkan perubahan yang diinginkan, baik dalam peningkatan kinerja amil maupun kualitas pengelolaan zakat secara keseluruhan. Hasil evaluasi ini tidak hanya mencakup aspek individu, tetapi juga pengaruhnya terhadap organisasi zakat dan mustahik yang menerima manfaat. Dengan informasi ini, tim pelatihan dapat mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan merencanakan langkah-langkah perbaikan untuk pelatihan di masa mendatang.

Evaluasi hasil dalam pelatihan pengelolaan zakat merupakan tahap penting untuk menilai sejauh mana pelatihan berdampak pada kompetensi amil dan kualitas pengelolaan zakat secara keseluruhan. Evaluasi ini memberikan gambaran tentang perubahan nyata yang terjadi setelah pelatihan, baik dalam peningkatan kinerja amil, peningkatan efisiensi pengelolaan zakat, dan dampaknya terhadap mustahik. Dengan hasil evaluasi ini, tim pelatihan dapat mengevaluasi keberhasilan pelatihan dan melakukan perbaikan untuk memastikan bahwa pelatihan terus memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan pengelolaan zakat dan profesionalisme amil.

Evaluasi hasil dalam pelatihan pengelolaan zakat berfokus pada pengukuran dampak jangka panjang dari pelatihan terhadap perubahan sosial yang lebih luas. Dalam konteks ini, evaluasi hasil mengukur apakah pelatihan telah berhasil menghasilkan perubahan yang signifikan, baik dalam hal peningkatan kompetensi amil maupun dalam hal perbaikan dalam pengelolaan zakat. SROI menghubungkan evaluasi hasil dengan manfaat sosial yang tercipta. SROI mengukur nilai sosial yang dihasilkan dari pelatihan, seperti peningkatan kualitas hidup mustahik (penerima zakat) dan dampak positif terhadap masyarakat. Dengan demikian, evaluasi hasil yang menunjukkan perubahan nyata dalam pengelolaan zakat dan kompetensi amil berkontribusi pada penghitungan SROI, yang membantu menggambarkan manfaat sosial yang lebih besar dari pelatihan pengelolaan zakat.

Evaluasi hasil dalam pelatihan pengelolaan zakat mengukur dampak jangka panjang terhadap kinerja amil dan pengelolaan zakat. Hasil evaluasi ini mencakup peningkatan efisiensi dan transparansi, serta dampaknya terhadap mustahik. Evaluasi hasil yang positif berkontribusi pada perhitungan SROI, yang mengukur manfaat sosial yang dihasilkan, seperti peningkatan kualitas hidup mustahik dan dampak positif bagi masyarakat.

Penghitungan SROI belum dilakukan oleh lembaga pelatihan pengelolaan zakat. Hal tersebut dianggap terlalu dalam masuk ke lembaga mitra (CL.W.MKPB.6-8-2024); (CL.W.PB.19-7-2024); (CL.W.KSSAI.8-8-2024). Evaluasi SROI memiliki hubungan yang erat dengan pelatihan pengelolaan zakat, khususnya dalam meningkatkan kompetensi amil. Pendekatan ini dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana pelatihan tersebut memberikan dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan yang positif, baik bagi amil sebagai peserta pelatihan maupun bagi masyarakat yang menerima manfaat dari pengelolaan zakat yang lebih baik. Setelah pelatihan, amil menjadi lebih kompeten dalam tugas-tugas seperti pengumpulan, pendistribusian, dan pelaporan zakat. Kompetensi yang meningkat memungkinkan amil mengelola zakat dengan lebih efisien dan transparan, yang dapat meningkatkan kepercayaan muzakki (pemberi zakat) dan meningkatkan jumlah zakat yang terkumpul. Dengan pengelolaan zakat yang lebih baik, distribusi zakat menjadi lebih tepat sasaran dan efektif, meningkatkan kualitas hidup mustahik (misalnya melalui pendidikan, kesehatan, atau pemberdayaan ekonomi). SROI mengukur seberapa besar peningkatan kesejahteraan mustahik dapat diterjemahkan ke dalam nilai ekonomi, misalnya peningkatan pendapatan, pengurangan kemiskinan, atau penguatan kapasitas masyarakat.

Organisasi yang memiliki amil berkualitas tinggi akan lebih kredibel dan dapat meningkatkan sinergi dengan stakeholder lain, termasuk pemerintah dan sektor swasta. SROI mengukur dampak pada reputasi organisasi yang berpotensi meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program-program zakat. Dengan kompetensi amil yang meningkat, program-program zakat dapat dirancang dengan orientasi jangka panjang (misalnya zakat produktif) yang memberikan dampak berkelanjutan. SROI mengukur nilai keberlanjutan ini dalam bentuk dampak sosial yang dihasilkan selama beberapa tahun.

SROI memberikan gambaran konkret tentang manfaat sosial dan ekonomi dari pelatihan amil zakat. Dengan menggunakan pendekatan ini, organisasi pengelola zakat dapat memastikan bahwa investasi mereka dalam pelatihan memberikan dampak yang signifikan dan mendukung pengelolaan zakat yang lebih efektif serta keberlanjutan kesejahteraan masyarakat.

Penghitungan SROI belum diterapkan dalam pelatihan pengelolaan zakat, padahal pendekatan ini penting untuk mengukur dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan. SROI membantu menunjukkan bagaimana pelatihan meningkatkan kompetensi amil, efisiensi pengelolaan zakat, serta kualitas hidup mustahik. Hal ini juga mengukur dampak jangka panjang, seperti peningkatan pendapatan dan pengurangan kemiskinan, memastikan pelatihan memberikan manfaat signifikan dan berkelanjutan bagi masyarakat.

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dalam bab ini membahas: Simpulan Hasil Penelitian, Rekomendasi, dan Produk Hasil Disertasi.

A. Simpulan Hasil Penelitian

Penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dalam sub bab ini membahas Simpulan Hasil Penelitian: Simpulan Umum dan Simpulan Khusus.

1. Simpulan Umum

Manajemen pelatihan pengelolaan zakat pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen GR Terry dan dilandasi dengan sistem nilai dari Sanusi sehingga dapat meningkatkan kompetensi amil, namun masih terdapat beberapa kekurangan dalam evaluasi program Model Kirkpatrick, khususnya evaluasi perilaku dan evaluasi hasil.

2. Simpulan Khusus

Simpulan khusus dari penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat dalam *planning, organizing, actuating, controlling*, masalah dan solusi yang dihadirkan adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan sudah dilaksanakan sesuai dengan indikator penelitian (tujuan perencanaan, strategi perencanaan, siapa saja yang dilibatkan dalam perencanaan, hasil perencanaan dan pengembangan modul);
- b. Perorganisasian pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat sudah

- dilaksanakan sesuai dengan indikator penelitian (penentuan sumber daya, perancangan tim pelatihan, penugasan, mitigasi risiko, dan sosialisasi);
- c. Pelaksanaan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat sesuai dengan indikator penelitian (pelaksanaan pelatihan, trainer dan fasilitator, materi, simulasi, motivasi, menggerakkan pelatihan, penghargaan dan sanksi, serta evaluasi pembelajaran);
 - d. Evaluasi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat hanya dua indikator penelitian yang sudah dilaksanakan (evaluasi reaksi dan evaluasi pembelajaran), dua indikator penelitian lainnya (evaluasi perilaku dan evaluasi hasil) belum dilaksanakan;
 - e. Hambatan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat sesuai dengan indikator penelitian (faktor penghambat internal dan faktor penghambat eksternal); dan
 - f. Solusi dari hambatan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat sesuai dengan indikator penelitian (solusi dari faktor penghambat internal dan solusi faktor penghambat eksternal).

B. Rekomendasi

Penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil dalam sub bab ini membahas rekomendasi kepada DPR RI (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia), Kementerian Agama RI, BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional), BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi), KNEKS (Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah), Lembaga Amil Zakat (LAZ), Pusdiklat BAZNAS (Pusat Pendidikan dan Pelatihan BAZNAS), SAI (Sekolah Amil Indonesia), LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi), (Ikatan Ahli Ekonomi Islam Indonesia) dan MES (Masyarakat Ekonomi Syariah),

Trainer dan Fasilitator Pelatihan Pengelolaan Zakat, Amil (Pengelola Zakat), dan Peneliti selanjutnya.

1. DPR RI (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia)

Penelitian ini dapat dijadikan bahan dalam penyusunan RUU (Rancangan Undang-Undang) yang terkait ekonomi syariah, khususnya pengelolaan zakat dan evaluasi terkait proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini juga dapat digunakan bahan pada saat RDP (Rapat Dengar Pendapat) dengan Kementerian Agama, BAZNAS, BNSP dan lembaga lainnya.

Penelitian mengenai manajemen pelatihan pengelolaan zakat dan pengaruhnya terhadap kompetensi amil memiliki banyak kegunaan yang sangat relevan bagi DPR RI, baik dari segi kebijakan, pengawasan, maupun pengembangan regulasi terkait zakat. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi DPR RI dalam merumuskan kebijakan mengenai zakat, terutama terkait dengan pengelolaan zakat oleh amil dan lembaga pelatihan pengelolaan zakat. Dengan memahami pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi amil, DPR dapat mendorong kebijakan yang mendukung penguatan kapasitas amil dalam mengelola zakat secara profesional dan sesuai dengan syariah. Kebijakan ini juga dapat mencakup regulasi terkait sertifikasi amil dan pelatihan berkelanjutan.

Penelitian ini dapat membantu DPR RI untuk melihat pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan zakat di Indonesia. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara pelatihan dan kompetensi amil, DPR dapat memperjuangkan pendanaan yang lebih besar untuk pelatihan amil zakat dan untuk penguatan lembaga zakat di seluruh Indonesia, guna memastikan distribusi zakat yang lebih tepat sasaran dan efektif. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi penting kepada DPR mengenai seberapa efektif pelatihan dalam meningkatkan kompetensi amil dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini memungkinkan DPR untuk

melakukan pengawasan lebih ketat terhadap lembaga zakat dan pelaksanaannya, memastikan bahwa amil dan lembaga zakat memiliki kapasitas yang cukup untuk menjalankan tugas mereka sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan ketentuan yang ada.

DPR dapat menggunakan hasil penelitian untuk mendorong lembaga zakat agar lebih transparan dan akuntabel dalam pengelolaan dana zakat. Dengan memastikan bahwa amil memiliki kompetensi yang baik, DPR dapat memastikan bahwa dana zakat dikelola dengan tepat dan digunakan untuk tujuan yang benar, serta dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Penelitian ini dapat mendorong DPR untuk memperkenalkan atau memperkuat program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi amil zakat. Peningkatan kompetensi amil tidak hanya cukup dilakukan dalam pelatihan awal, tetapi perlu ada sistem pelatihan berkelanjutan agar amil dapat terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, seiring dengan perkembangan kebijakan dan regulasi zakat.

Penelitian ini juga berguna untuk DPR dalam mengevaluasi efektivitas program zakat nasional. Jika pelatihan untuk amil dapat terbukti meningkatkan kompetensi mereka secara signifikan, maka DPR dapat memanfaatkan informasi ini untuk memperkuat atau menyesuaikan program-program zakat yang ada, serta memastikan bahwa program tersebut berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan meningkatkan kompetensi amil melalui pelatihan yang efektif, DPR dapat memastikan bahwa program zakat lebih berhasil dalam memberdayakan mustahik (penerima zakat). Keterampilan amil dalam mengelola zakat akan berdampak langsung pada kesejahteraan mustahik, dengan memastikan bantuan zakat tepat sasaran dan bermanfaat dalam jangka panjang.

Penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil sangat berguna bagi DPR RI dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas pengelolaan

zakat di Indonesia. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mendukung pengembangan kebijakan, pengawasan yang lebih baik, serta meningkatkan kapasitas amil dalam menjalankan tugas mereka dengan profesional, akuntabel, dan transparan, yang pada akhirnya akan meningkatkan keberhasilan program zakat dan kesejahteraan mustahik.

Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi DPR RI dalam merumuskan kebijakan zakat, meningkatkan kompetensi amil, dan mendorong pelatihan berkelanjutan. Hasil penelitian dapat memperkuat pengawasan terhadap lembaga zakat, meningkatkan transparansi, serta memastikan program zakat lebih efektif dan berdampak pada kesejahteraan mustahik.

2. Kementerian Agama RI

Penelitian ini dapat dijadikan bahan dalam penyusunan kebijakan (peraturan dan keputusan) yang terkait dengan pengelolaan zakat dan sebagai bahan evaluasi proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini dapat memberikan data dan wawasan yang berguna bagi Kementerian Agama dalam menyusun kebijakan dan regulasi yang lebih tepat terkait pengelolaan zakat. Berdasarkan temuan tentang pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi amil, Kementerian Agama dapat merumuskan kebijakan yang mendukung pendidikan dan pelatihan yang lebih baik untuk amil di seluruh Indonesia. Hal ini termasuk menetapkan standar kompetensi amil yang lebih jelas dan memperkenalkan program sertifikasi amil zakat.

Hasil penelitian dapat membantu Kementerian Agama untuk memahami dampak dari pelatihan terhadap peningkatan kemampuan teknis dan manajerial amil. Dengan kompetensi yang lebih baik, pengelolaan zakat di Indonesia dapat lebih terorganisir, efisien, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas distribusi zakat kepada mustahik. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi Kementerian

Agama untuk mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengelolaan zakat nasional. Dengan meningkatkan kompetensi amil melalui pelatihan, Kementerian Agama dapat memperkuat peran amil dalam meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas distribusi zakat, yang merupakan aspek penting dalam pengelolaan zakat nasional.

Penelitian ini memberikan bukti bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme amil zakat. Kementerian Agama dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk memperkenalkan atau memperkuat pelatihan dan program pendidikan bagi amil zakat di berbagai daerah. Hal ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan tentang zakat, tetapi juga keterampilan praktis yang dibutuhkan untuk mengelola dana zakat secara efektif dan efisien.

Penelitian ini dapat mendorong Kementerian Agama untuk merancang program pelatihan berkelanjutan yang lebih sistematis dan komprehensif untuk amil zakat. Peningkatan kompetensi amil tidak hanya terbatas pada pelatihan awal, tetapi juga pada pengembangan kemampuan mereka secara berkelanjutan melalui pendidikan lanjutan yang menyesuaikan dengan perkembangan regulasi, teknologi, dan tren pengelolaan zakat. Penelitian ini juga memberikan wawasan penting bagi Kementerian Agama dalam memperkuat sistem pengawasan terhadap pengelolaan zakat. Dengan mengetahui dampak pelatihan terhadap kompetensi amil, Kementerian Agama dapat mengevaluasi efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan dan mengidentifikasi area yang masih memerlukan perhatian lebih, baik dalam aspek pengelolaan zakat maupun dalam kualitas pelatihan.

Kementerian Agama dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memastikan bahwa pelatihan amil zakat berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan mustahik. Dengan amil yang lebih kompeten, dana zakat akan lebih tepat sasaran dan efektif, serta mampu memberikan dampak positif yang lebih besar bagi penerima zakat. Penelitian ini juga bisa

membantu Kementerian Agama dalam memastikan bahwa pengelolaan zakat dilakukan dengan benar sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan melibatkan pelatihan yang sesuai dengan ketentuan syariah dalam pembekalan kompetensi amil, Kementerian Agama dapat memastikan bahwa distribusi zakat dilakukan dengan cara yang sah dan tepat.

Penelitian mengenai manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil sangat berguna bagi Kementerian Agama untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik, mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengelolaan zakat, serta meningkatkan kompetensi amil zakat di Indonesia. Dengan pelatihan yang tepat dan berkelanjutan, Kementerian Agama dapat meningkatkan kualitas pengelolaan zakat, memastikan distribusi zakat yang efisien, serta memperkuat profesionalisme dan akuntabilitas amil zakat. Penelitian ini juga memberi kontribusi pada pengembangan sistem pengawasan dan evaluasi yang lebih baik dalam pengelolaan zakat yang berdampak pada kesejahteraan mustahik dan kepatuhan terhadap prinsip syariah.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi Kementerian Agama untuk merumuskan kebijakan terkait pengelolaan zakat dan pelatihan amil. Hasil penelitian mendukung peningkatan standar kompetensi amil, pengembangan program sertifikasi, dan pelatihan berkelanjutan. Hal ini akan meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan zakat, serta memastikan distribusi yang lebih tepat sasaran kepada mustahik.

3. BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional)

Penelitian ini dapat dijadikan bahan dalam penyusunan kebijakan (peraturan dan keputusan) yang terkait dengan pengelolaan zakat, dijadikan dasar dalam memfasilitasi manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi BAZNAS dalam mengembangkan dan merancang program pelatihan yang lebih efektif untuk amil zakat. Berdasarkan hasil

penelitian, BAZNAS dapat menilai apakah pelatihan yang selama ini dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi amil yang sebenarnya. Dengan hasil ini, BAZNAS dapat meningkatkan kualitas program pelatihan untuk memastikan bahwa amil memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tepat untuk mengelola zakat dengan baik.

Penelitian ini dapat menunjukkan secara langsung bagaimana pelatihan yang baik dapat meningkatkan kompetensi amil dalam aspek teknis dan manajerial pengelolaan zakat. Dengan informasi ini, BAZNAS dapat mengoptimalkan proses seleksi dan pelatihan amil, sehingga hanya mereka yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai yang akan menangani pengelolaan zakat, dari pengumpulan hingga distribusi kepada mustahik. Peningkatan kompetensi amil akan langsung berdampak pada kualitas pengelolaan zakat yang lebih baik.

Penelitian ini membantu BAZNAS untuk memahami bagaimana pelatihan berpengaruh pada efisiensi pengelolaan dana zakat. Dengan amil yang lebih kompeten, pengelolaan dana zakat dapat dilakukan lebih transparan dan efisien, meminimalkan pemborosan dan penyalahgunaan dana, serta memastikan bahwa dana zakat digunakan sesuai dengan tujuan yang benar. Hal ini juga akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap BAZNAS.

BAZNAS memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa pengelolaan zakat dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Penelitian ini dapat menunjukkan bagaimana pelatihan membantu amil memahami dan mematuhi ketentuan syariah dalam pengelolaan zakat, sehingga BAZNAS dapat memastikan bahwa setiap langkah dalam proses pengelolaan zakat telah sesuai dengan aturan agama. Hasil penelitian ini memungkinkan BAZNAS untuk mengevaluasi sejauh mana pelatihan yang diberikan kepada amil selama ini telah berhasil dalam meningkatkan kompetensi mereka. Jika ada kekurangan dalam program pelatihan, BAZNAS dapat melakukan perbaikan

yang diperlukan, baik dari segi materi, metode, atau frekuensi pelatihan. Evaluasi ini penting untuk memastikan pelatihan selalu relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan baru dalam pengelolaan zakat.

Penelitian ini dapat mendorong BAZNAS untuk mengembangkan program pelatihan berkelanjutan bagi amil. Pelatihan awal saja tidak cukup untuk mempertahankan dan mengembangkan kompetensi amil dalam jangka panjang. BAZNAS dapat memperkenalkan pelatihan lanjutan dan modul pengembangan profesional yang mendalam agar amil terus memperbarui keterampilan dan pengetahuannya, sesuai dengan perkembangan terbaru dalam regulasi zakat dan tren pengelolaan keuangan. Penelitian ini dapat memperlihatkan bagaimana kompetensi amil yang lebih baik dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan zakat. Dengan amil yang terlatih dengan baik, BAZNAS dapat lebih mudah menyusun laporan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik dan pihak berwenang. Hal ini sangat penting untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat. Peningkatan kompetensi amil juga akan berdampak langsung pada pemberdayaan mustahik (penerima zakat). Dengan amil yang lebih terampil, distribusi zakat akan lebih tepat sasaran dan efektif dalam memberdayakan mustahik, sehingga BAZNAS dapat berperan lebih besar dalam membantu mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Penelitian mengenai manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil memberikan banyak kegunaan bagi BAZNAS dalam meningkatkan pengelolaan zakat di Indonesia. Dengan menggunakan temuan penelitian, BAZNAS dapat mengembangkan dan menyempurnakan program pelatihan amil zakat, memastikan peningkatan kompetensi mereka dalam pengelolaan zakat yang lebih efisien, transparan, dan sesuai dengan syariah. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu BAZNAS untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan

pemberdayaan mustahik, serta memperkuat peran BAZNAS dalam pengelolaan zakat secara profesional dan bertanggung jawab.

Penelitian ini memberikan wawasan bagi BAZNAS dalam meningkatkan program pelatihan amil zakat. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi amil dalam pengelolaan zakat, memastikan transparansi, efisiensi, dan kesesuaian dengan prinsip syariah. BAZNAS dapat memperbaiki seleksi, pelatihan, serta memperkenalkan pelatihan berkelanjutan untuk mendukung pemberdayaan mustahik dan meningkatkan akuntabilitas pengelolaan zakat.

4. BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan penyusunan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) dan evaluasi proses manajemen sertifikasi amil. Penelitian ini memberikan dasar yang kuat bagi BNSP dalam menyusun SKKNI untuk profesi amil zakat. Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara pelatihan yang efektif dan peningkatan kompetensi amil dapat digunakan untuk merumuskan standar kompetensi yang jelas dan terukur. SKKNI yang baik akan mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang harus dimiliki oleh amil zakat untuk menjalankan tugasnya secara profesional dan sesuai dengan standar syariah.

Hasil penelitian ini, dapat dijadikan bahan dalam penyusunan SKKNI oleh BNSP yang mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan zakat, seperti pengumpulan, pendistribusian, pengelolaan dana zakat, serta akuntabilitas dan transparansi. SKKNI tersebut dapat mencakup keterampilan teknis, pengetahuan keuangan, dan kemampuan komunikasi yang diperlukan amil untuk bekerja secara efektif di lembaga zakat, serta penguasaan prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan zakat. Penelitian ini membantu BNSP memastikan bahwa standar kompetensi amil zakat yang disusun mencerminkan kebutuhan nyata di lapangan. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan pengelolaan zakat akan dijadikan acuan

dalam penetapan SKKNI. Dengan SKKNI yang jelas, BNSP dapat memastikan bahwa amil memiliki kemampuan yang memadai untuk menangani zakat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Penelitian ini juga dapat membantu BNSP untuk menyelaraskan program pelatihan amil zakat yang ada dengan SKKNI yang telah disusun. Program pelatihan yang telah terbukti efektif dapat dijadikan acuan dalam merancang kurikulum dan modul pelatihan yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Dengan demikian, amil yang mengikuti pelatihan akan dipastikan memperoleh kompetensi yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan penelitian ini, BNSP dapat meningkatkan kualitas sertifikasi profesi amil zakat dengan memastikan bahwa proses sertifikasi tersebut mengacu pada SKKNI yang telah disusun dengan baik. Sertifikasi yang sesuai dengan SKKNI akan memastikan bahwa amil yang telah terlatih dan teruji memiliki kompetensi yang sesuai untuk melaksanakan tugas mereka di lembaga zakat. Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa pengelolaan zakat adalah bidang yang dinamis, sehingga amil perlu terus memperbarui keterampilan mereka. SKKNI yang disusun berdasarkan hasil penelitian ini akan mendorong pengembangan program pelatihan berkelanjutan yang dapat mengakomodasi kebutuhan pengembangan kompetensi amil sepanjang karir mereka. Dengan demikian, SKKNI juga akan mencakup kriteria untuk pelatihan berkelanjutan dan sertifikasi ulang.

Adanya SKKNI yang jelas, BNSP dapat memastikan bahwa amil zakat dilatih untuk menjalankan tugas mereka dengan tingkat profesionalisme dan akuntabilitas yang tinggi. Penelitian ini mendukung pengembangan standar yang tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga pengembangan etika profesi dan tanggung jawab sosial amil dalam pengelolaan zakat. Dengan SKKNI yang mengatur kompetensi amil zakat, BNSP dapat mendukung upaya peningkatan kualitas pengelolaan zakat di Indonesia. Amil yang

kompeten dan terlatih dengan baik akan lebih efektif dalam mengelola zakat, sehingga dapat meningkatkan transparansi, efisiensi, dan distribusi zakat yang lebih tepat sasaran. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan dampak sosial zakat bagi mustahik dan memperkuat sistem pengelolaan zakat secara nasional.

Penelitian mengenai manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil sangat berguna bagi BNSP dalam penyusunan SKKNI untuk profesi amil zakat. Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting untuk menetapkan standar kompetensi yang relevan, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan praktis di lapangan. Dengan SKKNI yang jelas dan terstruktur, BNSP dapat memastikan bahwa amil zakat memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola zakat, baik dari segi teknis, manajerial, maupun etika profesi. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan profesionalisme amil, efektivitas pengelolaan zakat, dan dampak positif bagi masyarakat Indonesia.

Penelitian ini memberikan dasar bagi BNSP dalam menyusun SKKNI untuk profesi amil zakat, yang mencakup keterampilan teknis, pengetahuan keuangan, dan prinsip syariah. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kompetensi amil, yang akan meningkatkan profesionalisme, transparansi, dan efisiensi pengelolaan zakat. SKKNI yang jelas akan memastikan amil memiliki kompetensi yang sesuai, sehingga berdampak positif pada pengelolaan zakat di Indonesia.

5. KNEKS (Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah)

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan untuk rekomendasi kepada *stakeholder* terkait pengelolaan zakat, khususnya evaluasi proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini memberikan data empiris yang dapat digunakan oleh KNEKS sebagai dasar untuk menyusun rekomendasi kebijakan terkait pelatihan dan pengembangan kompetensi amil. Informasi mengenai hubungan pelatihan

yang efektif dengan peningkatan kinerja amil membantu KNEKS merancang kebijakan yang memperkuat kapasitas sumber daya manusia di sektor zakat.

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menyusun rekomendasi tentang pentingnya standarisasi kompetensi amil zakat di seluruh Indonesia. KNEKS dapat mengarahkan agar lembaga-lembaga zakat, seperti BAZNAS dan LAZ, mengadopsi pendekatan pelatihan berbasis kompetensi yang terukur dan relevan, sehingga tercipta ekosistem zakat yang profesional, efektif, dan berkelanjutan. Penelitian ini memungkinkan KNEKS untuk merekomendasikan integrasi program pelatihan pengelolaan zakat dengan program ekonomi syariah nasional. Pelatihan bagi amil tidak hanya mencakup teknis pengelolaan zakat tetapi juga aspek pemberdayaan ekonomi berbasis zakat, seperti pengembangan usaha mikro mustahik. Rekomendasi ini mendukung visi KNEKS dalam memperkuat peran zakat sebagai bagian dari strategi ekonomi syariah.

KNEKS dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk merekomendasikan kolaborasi antara lembaga pelatihan, seperti Pusdiklat BAZNAS, SAI, dan institusi pendidikan syariah, dalam meningkatkan kompetensi amil. Dengan dasar penelitian ini, KNEKS dapat mendorong adanya konsorsium pelatihan yang mencakup kurikulum standar, modul pelatihan, dan pengajar yang berkualitas. Penelitian ini memberikan landasan untuk menyusun rencana strategis nasional pengembangan SDM zakat. KNEKS dapat merekomendasikan pelatihan amil sebagai bagian dari strategi besar pengelolaan ekonomi syariah di Indonesia. Kompetensi amil yang lebih baik akan mendukung efektivitas pengelolaan zakat, yang pada akhirnya memperkuat dampak zakat terhadap kesejahteraan masyarakat.

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengarahkan KNEKS dalam merekomendasikan pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dan *good governance* dalam pengelolaan zakat. Kompetensi

amil yang sesuai dengan standar ini akan mendukung pengelolaan zakat yang akuntabel dan terpercaya. Penelitian ini membantu KNEKS merumuskan rekomendasi yang berfokus pada profesionalisme amil. Dengan pelatihan yang berbasis hasil penelitian, amil zakat dapat bekerja secara profesional dan memberikan dampak yang signifikan dalam distribusi zakat yang lebih efektif, tepat sasaran, dan berdaya guna.

Penelitian ini juga dapat memberikan masukan kepada KNEKS untuk merekomendasikan pemanfaatan teknologi dalam pelatihan amil, seperti *e-learning*, *platform digital*, dan simulasi berbasis teknologi. Dengan kompetensi berbasis teknologi, amil dapat mengelola zakat lebih modern dan efisien sesuai tuntutan zaman. Hasil penelitian ini memungkinkan KNEKS untuk merekomendasikan program pelatihan amil yang mendukung dampak sosial dan ekonomi zakat. Kompetensi amil yang meningkat akan mendorong distribusi zakat yang lebih strategis untuk pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan mustahik, selaras dengan tujuan nasional pemberdayaan ekonomi syariah. Penelitian ini memungkinkan KNEKS untuk menyusun rekomendasi yang memperkuat sinergi antara sektor zakat dan keuangan syariah lainnya, seperti wakaf dan perbankan syariah. Dengan amil yang kompeten, pengelolaan zakat dapat lebih efektif terintegrasi dengan instrumen keuangan syariah lainnya dalam mendukung pembangunan nasional.

Penelitian ini memberikan manfaat strategis bagi KNEKS dalam menyusun rekomendasi yang mendukung peningkatan kualitas pengelolaan zakat di Indonesia. Dengan dasar hasil penelitian ini, KNEKS dapat mengarahkan pengembangan pelatihan amil, menyusun kebijakan berbasis kompetensi, dan mendorong penguatan sektor zakat sebagai bagian integral dari ekosistem ekonomi syariah nasional. Kompetensi amil yang lebih baik akan meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas, dan dampak positif zakat bagi masyarakat.

Penelitian ini memberikan dasar bagi KNEKS untuk menyusun kebijakan pelatihan dan pengembangan kompetensi amil zakat. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya standardisasi kompetensi amil, kolaborasi lembaga pelatihan, dan integrasi dengan ekonomi syariah. KNEKS dapat merekomendasikan penggunaan teknologi dalam pelatihan untuk meningkatkan efektivitas dan dampak zakat, serta memperkuat peran zakat dalam pemberdayaan ekonomi syariah.

6. LAZ (Lembaga Amil Zakat)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam memfasilitasi amil untuk mengikuti pelatihan pengelolaan zakat dan untuk mengetahui proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini memberikan panduan kepada LAZ untuk melihat program pelatihan yang lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, dan kepemimpinan amil. Kompetensi yang lebih baik memungkinkan amil melaksanakan tugas pengumpulan, pendistribusian, dan pelaporan zakat secara profesional dan efisien.

LAZ dapat ikut serta dalam mengikuti strategi pelatihan berbasis kinerja, sehingga meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan zakat. Amil yang kompeten akan mampu menjalankan tugas mereka secara lebih cepat, akurat, dan sesuai target. Penelitian ini dapat membantu LAZ dalam penerapan prinsip *good governance* dalam pengelolaan zakat. Dengan pelatihan yang memadai, amil dapat memastikan transparansi dalam pengelolaan dana zakat dan mempertahankan kepercayaan masyarakat.

Hasil penelitian ini memberikan data penting mengenai kebutuhan spesifik amil. Misalnya, pelatihan tentang analisis kebutuhan mustahik, penggunaan teknologi dalam pengelolaan zakat, atau manajemen risiko dalam pengelolaan zakat. Amil yang telah dilatih dengan baik akan lebih kompeten dalam mendesain program-program pemberdayaan berbasis zakat. Dengan demikian, LAZ dapat meningkatkan dampak sosial zakat melalui

program yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, sehingga mustahik dapat keluar dari kemiskinan.

Penelitian ini memungkinkan LAZ untuk memahami pentingnya pelatihan berbasis teknologi bagi amil, seperti penggunaan aplikasi digital untuk pengelolaan data mustahik, transparansi distribusi zakat, dan pelaporan kepada masyarakat. LAZ dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk menyusun standar kompetensi internal bagi amil. Standar ini dapat mencakup keterampilan teknis, pemahaman syariah, dan kemampuan komunikasi. Dengan standar yang jelas, LAZ dapat memantau kinerja dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan.

Penelitian ini mendorong pelatihan yang berorientasi pada peningkatan layanan. Amil yang terampil mampu memberikan layanan prima kepada muzaki (donatur) dan mustahik (penerima manfaat), mulai dari proses konsultasi hingga pelaporan pemanfaatan zakat. Dengan pelatihan yang berbasis hasil penelitian, LAZ dapat memberikan jalur pengembangan karir yang lebih terarah bagi amil. Hal ini meningkatkan motivasi dan loyalitas amil terhadap organisasi.

Penelitian ini membantu LAZ menyadari pentingnya pelatihan dalam meminimalkan kesalahan administratif, teknis, atau syariah dalam pengelolaan zakat. Dengan demikian, risiko yang dapat merugikan organisasi dapat diminimalkan. Penelitian ini memberikan wawasan kepada LAZ untuk lebih aktif berkontribusi dalam meningkatkan standar pengelolaan zakat di tingkat nasional. Amil yang kompeten akan menjadi nilai tambah dalam membangun citra profesional lembaga di mata masyarakat dan pemerintah.

Penelitian ini memberikan manfaat besar bagi LAZ dalam menyusun dan menjalankan program pelatihan pengelolaan zakat yang strategis. Dengan amil yang terampil, LAZ dapat meningkatkan kinerja organisasi, memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat, dan berkontribusi pada pengelolaan zakat yang profesional dan terpercaya. Hal ini mendukung tujuan

besar zakat sebagai instrumen pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan ekonomi umat.

Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi LAZ untuk merancang amil-amilnya untuk mengikuti pelatihan yang efektif guna meningkatkan kompetensi amil. Dengan pelatihan berbasis kinerja, teknologi, dan pengelolaan risiko, LAZ dapat memperkuat profesionalisme amil, meningkatkan layanan zakat, serta mendukung pemberdayaan mustahik dan pengentasan kemiskinan.

7. Pusklat BAZNAS (Pusat Pendidikan dan Pelatihan BAZNAS)

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini memberikan data empiris yang membantu Pusklat BAZNAS dalam merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan amil. Dengan memahami kebutuhan kompetensi amil, Pusklat dapat menyusun kurikulum pelatihan yang lebih relevan dan efektif.

Hasil penelitian ini dapat digunakan Pusklat dapat mengidentifikasi metode pelatihan yang paling efektif, seperti simulasi, studi kasus, atau pelatihan berbasis teknologi. Hal ini akan meningkatkan daya serap materi pelatihan oleh peserta dan aplikasinya di lapangan. Penelitian ini memberikan masukan untuk Pusklat dalam memanfaatkan teknologi, seperti *e-learning* atau platform digital, untuk memperluas jangkauan pelatihan. Hal ini memungkinkan pelatihan yang lebih fleksibel dan efisien, terutama untuk amil yang berada di luar kota.

Penelitian ini menyediakan kerangka untuk mengevaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja amil di lapangan, khususnya evaluasi perilaku dan evaluasi hasil. Dengan data ini, Pusklat dapat menilai sejauh mana pelatihan telah berhasil meningkatkan efektivitas pengelolaan zakat. Penelitian ini membantu Pusklat BAZNAS dalam menyusun rencana strategis untuk

pengembangan SDM zakat secara jangka panjang. Strategi ini mencakup perencanaan pelatihan berkelanjutan, peningkatan profesionalisme amil, dan adaptasi terhadap perubahan kebutuhan masyarakat.

Penelitian ini memberikan manfaat besar bagi Pusdiklat BAZNAS dalam mengembangkan program pelatihan pengelolaan zakat yang strategis, berbasis kompetensi, dan berdampak luas. Dengan pendekatan ini, kompetensi amil dapat meningkat secara signifikan, mendukung pengelolaan zakat yang lebih efektif, profesional, dan sesuai dengan prinsip syariah. Hal ini sekaligus memperkuat posisi BAZNAS sebagai pemimpin dalam pengelolaan zakat di Indonesia.

Penelitian ini memberikan panduan bagi Pusdiklat BAZNAS untuk merancang pelatihan zakat yang lebih efektif dan berbasis kompetensi. Dengan memanfaatkan teknologi dan metode pelatihan yang tepat, kompetensi amil dapat ditingkatkan, mendukung pengelolaan zakat yang lebih profesional dan sesuai syariah, serta memperkuat peran BAZNAS dalam pengelolaan zakat di Indonesia.

8. SAI (Sekolah Amil Indonesia)

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini membantu SAI dalam menyusun kurikulum pelatihan berbasis kebutuhan, mencakup aspek teknis, syariah, manajerial, dan *soft skills*. Dengan panduan berbasis penelitian, SAI dapat memastikan materi pelatihan lebih relevan dengan tantangan dan kebutuhan pengelolaan zakat di lapangan.

Hasil penelitian ini memberikan masukan kepada SAI mengenai metode pengajaran yang paling efektif, seperti pembelajaran berbasis simulasi, diskusi kelompok, atau studi kasus nyata. Hal ini membantu peserta pelatihan lebih mudah memahami materi dan menerapkannya dalam tugas mereka. Penelitian ini membantu SAI memahami kebutuhan pasar dan

tuntutan profesi amil. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan dapat mencetak amil yang profesional, mampu bekerja dengan standar tinggi, dan memahami dinamika pengelolaan zakat secara komprehensif.

Penelitian ini memberikan data yang penting bagi SAI untuk mengevaluasi efektivitas program yang sudah berjalan. Dengan evaluasi berbasis penelitian, SAI dapat menyempurnakan program pelatihan agar terus relevan dengan perkembangan zaman. Penelitian ini memberikan wawasan bagi SAI mengenai pentingnya peningkatan kompetensi instruktur dan pengelola. Dengan instruktur yang kompeten, proses pembelajaran akan lebih efektif, dan peserta akan mendapatkan pengalaman belajar yang maksimal.

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan oleh SAI untuk memperkuat reputasinya sebagai institusi pelatihan unggulan di bidang pengelolaan zakat. Program pelatihan yang berbasis penelitian akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan lembaga zakat terhadap SAI. Penelitian ini membantu SAI merancang program pelatihan yang inovatif, seperti pelatihan berbasis teknologi digital, pengelolaan zakat internasional, atau pemberdayaan berbasis zakat produktif. Inovasi ini akan membuat lulusan SAI lebih adaptif terhadap perubahan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh SAI untuk merancang program pelatihan yang mendukung pengembangan karir amil. Hal ini mencakup pelatihan lanjutan yang sesuai dengan jenjang karir atau spesialisasi tertentu dalam pengelolaan zakat. Penelitian ini memberikan wawasan kepada SAI tentang pentingnya integrasi teknologi dalam proses pelatihan. Misalnya, penggunaan *learning management systems* (LMS) atau *platform online* untuk meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pelatihan. Penelitian ini membantu SAI mencetak amil yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki pemahaman mendalam tentang pemberdayaan masyarakat. Dengan demikian, lulusan SAI dapat berkontribusi lebih besar dalam pengentasan kemiskinan melalui zakat.

Penelitian tentang manajemen pelatihan pengelolaan zakat memberikan manfaat besar bagi Sekolah Amil Indonesia (SAI) untuk meningkatkan kualitas pelatihan, mencetak amil yang kompeten, dan memperkuat perannya sebagai institusi pendidikan terdepan di bidang zakat. Dengan memanfaatkan hasil penelitian ini, SAI dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan profesionalisme dan kapasitas SDM zakat di Indonesia.

Penelitian ini membantu SAI merancang pelatihan zakat yang relevan, efektif, dan berbasis kebutuhan, mencakup aspek teknis, syariah, manajerial, serta *soft skills*. Dengan metode pembelajaran yang tepat dan pemanfaatan teknologi, SAI dapat meningkatkan kompetensi amil dan memperkuat reputasinya sebagai lembaga pelatihan unggulan, serta mendukung profesionalisme dan pemberdayaan zakat di Indonesia.

9. LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi proses manajemen sertifikasi amil zakat. Penelitian ini memberikan data dan informasi penting bagi LSP dalam menyusun skema sertifikasi yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi amil. Dengan basis penelitian, skema ini dapat mencakup aspek teknis, syariah, manajerial, dan interpersonal yang relevan dengan tugas pengelolaan zakat.

Penelitian ini membantu LSP menyelaraskan program sertifikasi dengan SKKNI di bidang zakat. Hasil penelitian dapat digunakan untuk memastikan bahwa setiap unit kompetensi dalam sertifikasi sesuai dengan standar nasional yang telah ditetapkan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang kebutuhan pelatihan bagi asesor LSP, sehingga mereka dapat lebih kompeten dalam mengevaluasi amil. Asesor yang terampil akan memastikan proses sertifikasi berlangsung objektif, akurat, dan sesuai dengan standar.

Penelitian ini membantu LSP dalam mengevaluasi efektivitas pelatihan yang telah diikuti oleh calon peserta sertifikasi. Dengan data ini, LSP dapat

memberikan rekomendasi peningkatan pelatihan agar hasilnya lebih optimal dan mendukung kelulusan sertifikasi. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi LSP dalam memberikan panduan kepada lembaga pelatihan terkait kebutuhan kompetensi yang harus dipenuhi sebelum amil mengikuti sertifikasi. Dengan panduan ini, pelatihan yang diberikan akan lebih terarah dan sesuai standar.

Hasil penelitian yang mendukung pengembangan skema sertifikasi, LSP dapat meningkatkan kredibilitas dan akuntabilitas sertifikasi profesi amil. Hal ini akan memperkuat kepercayaan lembaga zakat terhadap sertifikasi yang diterbitkan oleh LSP. Penelitian ini dapat digunakan oleh LSP untuk merancang program kompetensi berkelanjutan bagi amil yang sudah tersertifikasi. Program ini akan memastikan bahwa kompetensi amil tetap relevan dengan dinamika dan tantangan pengelolaan zakat.

Penelitian ini memberikan masukan bagi LSP dalam menyusun instrumen penilaian kompetensi yang akurat dan relevan. Instrumen ini akan membantu memastikan bahwa proses sertifikasi mencerminkan kemampuan sebenarnya dari amil yang diuji. Penelitian ini membantu LSP memahami tantangan aksesibilitas sertifikasi, terutama bagi amil di daerah terpencil. Dengan hasil penelitian, LSP dapat merancang strategi untuk memperluas jangkauan sertifikasi, misalnya melalui sertifikasi berbasis teknologi atau kerja sama dengan lembaga pelatihan lokal.

Penelitian ini memberikan kerangka bagi LSP untuk mengevaluasi dampak sertifikasi terhadap kinerja amil di lapangan. Hal ini membantu LSP memahami sejauh mana sertifikasi meningkatkan kualitas pengelolaan zakat dan pelayanan kepada mustahik. Dengan hasil penelitian, LSP dapat memperkuat argumentasi dan standar yang mendukung pengakuan sertifikasi amil di tingkat nasional maupun internasional. Hal ini penting untuk memposisikan amil Indonesia sebagai tenaga profesional yang kompetitif di tingkat global. Penelitian ini membantu LSP memastikan bahwa proses sertifikasi menjadi motivasi bagi amil untuk terus meningkatkan kapasitas

diri. Dengan demikian, sertifikasi tidak hanya menjadi formalitas, tetapi juga alat untuk mendorong profesionalisme.

Penelitian tentang manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil memberikan manfaat besar bagi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dalam memastikan bahwa proses sertifikasi kompetensi amil berjalan efektif, kredibel, dan berdampak nyata. Dengan memanfaatkan hasil penelitian ini, LSP dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM zakat di Indonesia, mendukung profesionalisme amil, dan memperkuat kepercayaan publik terhadap pengelolaan zakat.

Penelitian ini membantu LSP merancang skema sertifikasi amil zakat yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, memastikan kesesuaian dengan SKKNI, dan meningkatkan kredibilitas sertifikasi. Temuan penelitian mendukung pengembangan instrumen penilaian yang relevan, memperluas akses sertifikasi, dan merancang program kompetensi berkelanjutan. Dengan hasil ini, LSP dapat meningkatkan kualitas pengelolaan zakat dan profesionalisme amil di Indonesia.

10. IAEI (Ikatan Ahli Ekonomi Islam Indonesia) dan MES (Masyarakat Ekonomi Syariah)

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan untuk rekomendasi kepada *stakeholder* terkait pengelolaan zakat, khususnya evaluasi proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini membantu IAEI dan MES dalam merumuskan rekomendasi berbasis data untuk pengembangan sumber daya manusia di sektor zakat. Penelitian ini menjadi landasan bagi MES dan IAEI dalam menyusun rekomendasi strategis kepada pemerintah, lembaga zakat, dan pemangku kepentingan lainnya terkait pengelolaan zakat yang profesional dan berbasis standar kompetensi.

IAEI, sebagai organisasi yang menghimpun ahli ekonomi Islam, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk memberikan masukan akademis dan praktis tentang model pelatihan yang efektif bagi amil. MES dapat menggunakan hasil ini untuk memperkuat kolaborasi antara akademisi dan praktisi dalam pengembangan kompetensi amil. Penelitian ini dapat digunakan untuk memperkuat argumen tentang kontribusi zakat terhadap ekonomi umat. IAEI dan MES dapat menggunakan hasil ini untuk mengadvokasi pentingnya peningkatan kompetensi amil dalam mengoptimalkan pengelolaan dan distribusi zakat.

IAEI dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk menyusun kurikulum pelatihan yang lebih komprehensif, mengintegrasikan teori ekonomi Islam dengan praktik pengelolaan zakat. MES dapat mendorong implementasinya di lembaga pelatihan maupun kampus-kampus berbasis ekonomi syariah. Hasil penelitian ini mendorong IAEI dan MES untuk memfasilitasi kolaborasi antara lembaga zakat, pemerintah, dan sektor swasta dalam menciptakan ekosistem pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi amil.

IAEI dan MES dapat memastikan zakat menjadi instrumen pemberdayaan ekonomi yang lebih efektif. Hal ini sesuai dengan visi kedua organisasi dalam mendorong kemajuan ekonomi syariah. Penelitian ini memberikan wawasan bagi IAEI dan MES untuk mendorong inovasi dalam program pelatihan, seperti penerapan teknologi digital, simulasi kasus nyata, atau pendekatan pemberdayaan berbasis komunitas.

IAEI dan MES dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memberikan masukan kepada lembaga zakat mengenai pengelolaan pelatihan secara profesional dan berorientasi pada hasil, sehingga institusi zakat dapat berfungsi lebih optimal. Penelitian ini dapat digunakan oleh IAEI dan MES untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan yang ada. Hasil evaluasi

ini membantu menentukan langkah-langkah peningkatan pelatihan di masa depan.

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan IAEI dan MES dalam mendukung agenda profesionalisasi amil, memastikan mereka memiliki kompetensi yang relevan untuk memajukan pengelolaan zakat di era modern. Penelitian ini dapat menjadi sarana bagi IAEI dan MES untuk mengedukasi masyarakat dan pemangku kepentingan tentang pentingnya kompetensi amil dalam mendukung pengelolaan zakat yang amanah dan berdampak. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi IAEI dan MES untuk menyusun panduan atau *white paper* tentang manajemen pelatihan pengelolaan zakat, yang dapat diadopsi oleh lembaga zakat di seluruh Indonesia.

Penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil memberikan manfaat besar bagi IAEI dan MES dalam memperkuat peran mereka sebagai motor penggerak ekonomi syariah. Dengan memanfaatkan hasil penelitian ini, kedua organisasi dapat mendorong peningkatan kompetensi amil, memperkuat tata kelola zakat, dan mengoptimalkan kontribusi zakat dalam membangun ekonomi umat.

Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk IAEI dan MES dalam mengembangkan pelatihan berbasis kompetensi amil, memperkuat kolaborasi antara lembaga zakat, pemerintah, dan sektor swasta. Hasil penelitian mendukung peningkatan kualitas pengelolaan zakat melalui inovasi pelatihan dan profesionalisasi amil, yang akan mengoptimalkan kontribusi zakat dalam ekonomi umat.

11. *Trainer* dan Fasilitator Pelatihan Pengelolaan Zakat

Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini membantu *trainer* dan fasilitator memahami kebutuhan spesifik kompetensi amil, sehingga materi dan metode pelatihan yang disampaikan

lebih relevan dan aplikatif di lapangan. Hasil penelitian dapat digunakan oleh *trainer* untuk merancang program pelatihan yang lebih terstruktur, efektif, dan berbasis pada standar kompetensi kerja yang dibutuhkan dalam pengelolaan zakat.

Penelitian ini memberikan *insight* kepada fasilitator tentang penggunaan metode pembelajaran yang lebih interaktif, seperti simulasi, studi kasus, atau *role-playing*, yang dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta. Penelitian ini juga menjadi alat refleksi bagi *trainer* dan fasilitator untuk meningkatkan kompetensi mereka sendiri, terutama dalam hal penguasaan materi zakat, teknik komunikasi, dan kemampuan memotivasi peserta. Penelitian ini memberikan referensi kepada *trainer* dan fasilitator dalam menyusun modul pelatihan yang mencakup aspek teknis, manajerial, dan syariah, sesuai dengan kebutuhan kompetensi amil di berbagai konteks pengelolaan zakat.

Penelitian ini membantu *trainer* dan fasilitator mengevaluasi keefektifan pendekatan pelatihan yang digunakan. Dengan data dan analisis dari penelitian, mereka dapat melakukan perbaikan metode pelatihan secara berkelanjutan. Hasil penelitian memberikan wawasan kepada *trainer* tentang tantangan yang dihadapi amil di lapangan, sehingga materi yang disampaikan lebih praktis dan dapat langsung diterapkan dalam pengelolaan zakat.

Penelitian ini membantu fasilitator memahami bagaimana cara memotivasi peserta pelatihan secara efektif, dengan mempertimbangkan karakteristik peserta dan tantangan yang mereka hadapi dalam tugasnya sebagai amil. Penelitian ini memberikan wawasan kepada fasilitator tentang pengelolaan dinamika kelompok dalam pelatihan, sehingga proses belajar menjadi lebih inklusif dan kolaboratif. Penelitian ini mendorong *trainer* dan fasilitator untuk memperkuat perannya tidak hanya sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing dan mentor yang mendukung pengembangan peserta di luar sesi pelatihan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan *trainer* dan fasilitator untuk memastikan setiap sesi pelatihan memiliki tujuan yang jelas dan hasil yang terukur, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun perubahan perilaku peserta. Penelitian ini memberikan perspektif kepada *trainer* dan fasilitator tentang pentingnya profesionalisme dalam pengelolaan zakat. Dengan demikian, mereka dapat lebih efektif dalam menginspirasi peserta untuk terus mengembangkan diri.

Penelitian ini membantu fasilitator mengidentifikasi kebutuhan pelatihan lanjutan bagi amil, sehingga program pelatihan dapat dirancang secara bertahap untuk mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Penelitian ini memberikan informasi tentang tren dan tantangan terkini dalam pengelolaan zakat, sehingga *trainer* dan fasilitator dapat menyesuaikan materi dan pendekatan pelatihan agar tetap relevan. Penelitian ini mendorong *trainer* dan fasilitator untuk menjalin kolaborasi dengan lembaga zakat, akademisi, dan praktisi lainnya, sehingga pelatihan yang diselenggarakan lebih kaya dan berdampak luas.

Penelitian tentang manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil memberikan kontribusi signifikan bagi *trainer* dan fasilitator dalam meningkatkan efektivitas pelatihan yang mereka selenggarakan. Dengan hasil penelitian ini, *trainer* dan fasilitator dapat lebih profesional dalam mendesain, menyampaikan, dan mengevaluasi pelatihan, sehingga mampu menghasilkan amil yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dalam pengelolaan zakat.

Penelitian ini membantu *trainer* dan fasilitator merancang pelatihan yang lebih efektif dan relevan untuk meningkatkan kompetensi amil. Dengan metode pembelajaran interaktif dan evaluasi berkelanjutan, pelatihan dapat lebih aplikatif dan mendukung pengelolaan zakat yang profesional.

12. Amil (Pengelola Zakat)

Penelitian ini dapat dijadikan panduan terhadap proses manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini membantu amil mengembangkan keterampilan teknis, seperti manajemen data mustahik, penghimpunan dana, distribusi yang efektif, dan pelaporan yang akuntabel, sesuai standar terbaik dalam pengelolaan zakat. Melalui pelatihan yang terstandar berdasarkan penelitian ini, amil dapat memperdalam pemahaman tentang hukum syariah yang terkait dengan zakat, sehingga pengelolaan zakat berjalan sesuai ketentuan agama. Penelitian ini mendorong pengembangan pelatihan yang membekali amil dengan kemampuan manajerial, seperti perencanaan strategis, pengelolaan program, dan pengawasan kinerja, yang esensial untuk pengelolaan zakat yang modern.

Penelitian ini membantu amil memahami pentingnya sikap profesional dalam bekerja, seperti integritas, transparansi, dan pelayanan prima kepada muzaki (pemberi zakat) dan mustahik (penerima zakat). Hasil penelitian memberikan wawasan tentang cara-cara mengatasi tantangan yang sering dihadapi oleh amil, seperti keterbatasan sumber daya, hambatan komunikasi dengan muzaki dan mustahik, serta pengelolaan konflik. Dengan pelatihan berbasis hasil penelitian, amil dapat mengadopsi strategi penghimpunan zakat yang lebih efektif, seperti penggunaan teknologi digital, kampanye kreatif, dan pendekatan berbasis komunitas.

Pelatihan yang dirancang berdasarkan penelitian ini dapat meningkatkan rasa percaya diri amil dalam menjalankan tugasnya, baik dalam berkomunikasi dengan muzaki maupun mustahik. Penelitian ini memotivasi amil untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam pengelolaan zakat, seperti merancang program-program baru yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan zaman. Penelitian ini mendorong amil untuk memahami pentingnya mengevaluasi kinerja mereka secara berkala, sehingga kualitas pelayanan dan pengelolaan zakat dapat terus ditingkatkan.

Penelitian ini menunjukkan pentingnya pelatihan yang tidak hanya mengasah keterampilan, tetapi juga membangun motivasi amil, sehingga mereka lebih bersemangat dan merasa dihargai dalam menjalankan peran mereka. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya kerja tim dan kolaborasi antar amil, baik dalam satu lembaga maupun lintas lembaga zakat, untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini membantu amil memahami standar kompetensi yang dibutuhkan dalam pengelolaan zakat, sehingga mereka dapat mengevaluasi diri dan meningkatkan kapasitas sesuai kebutuhan. Penelitian ini mendorong pelatihan yang membekali amil dengan keterampilan teknologi, seperti penggunaan aplikasi zakat, analisis data, dan *platform digital* untuk penghimpunan dan pelaporan zakat. Penelitian ini memberikan panduan bagi amil untuk mengembangkan karier mereka, baik melalui sertifikasi, pelatihan lanjutan, maupun jejaring dengan lembaga zakat lainnya.

Penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat memiliki manfaat langsung bagi amil dalam meningkatkan kompetensi mereka. Dengan pelatihan yang dirancang berdasarkan penelitian ini, amil dapat menjadi pengelola zakat yang lebih profesional, amanah, dan mampu memberikan dampak maksimal dalam pengelolaan zakat untuk kemaslahatan umat.

Penelitian ini memberikan panduan untuk meningkatkan kompetensi amil melalui pelatihan yang terstandar, mencakup keterampilan teknis, syariah, dan manajerial. Pelatihan ini juga mengembangkan sikap profesional, kreativitas, dan kemampuan teknologi amil, sehingga mereka dapat mengelola zakat secara efektif, akuntabel, dan berdampak positif bagi masyarakat.

13. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam penelitian manajemen pelatihan pengelolaan zakat. Penelitian ini menjadi referensi awal yang valid bagi peneliti selanjutnya dalam memahami isu, pendekatan, dan temuan

terkait manajemen pelatihan pengelolaan zakat. Penelitian ini membantu peneliti selanjutnya menemukan celah atau aspek yang belum dikaji secara mendalam, sehingga dapat menjadi fokus penelitian berikutnya.

Penelitian ini memberikan kerangka konseptual yang dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan teori, model pelatihan, atau pendekatan baru dalam pengelolaan zakat. Hasil penelitian ini membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk mengintegrasikan disiplin ilmu lain, seperti manajemen, teknologi, psikologi, dan syariah, dalam meningkatkan kompetensi amil. Penelitian ini memberikan data empiris yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya untuk membandingkan hasil penelitian di berbagai konteks atau wilayah.

Penelitian ini memberikan panduan tentang metodologi penelitian yang efektif dalam mengeksplorasi topik pelatihan pengelolaan zakat, seperti teknik pengumpulan data dan analisisnya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk memperkuat argumen atau hipotesis dalam kajian terkait manajemen pelatihan pengelolaan zakat. Penelitian ini menyoroti pentingnya evaluasi pelatihan, sehingga peneliti selanjutnya dapat mendalami pengaruh berbagai metode evaluasi terhadap peningkatan kompetensi amil.

Peneliti selanjutnya dapat mengambil bagian tertentu dari hasil penelitian ini, seperti hubungan motivasi peserta pelatihan dengan hasil pelatihan, untuk dikaji lebih spesifik. Penelitian ini menjadi pijakan bagi peneliti selanjutnya untuk merancang model pelatihan yang lebih inovatif dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Penelitian ini dapat digunakan untuk mendorong penelitian tentang kebijakan publik yang mendukung pengembangan kompetensi amil melalui pelatihan yang lebih terstruktur. Penelitian ini dapat menginspirasi peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian *longitudinal* guna melihat dampak jangka panjang pelatihan terhadap kinerja amil. Penelitian ini berkontribusi

pada pengayaan literatur ilmiah tentang manajemen pelatihan dalam pengelolaan zakat, yang masih terbatas jumlahnya. Penelitian ini membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji peran teknologi dalam pelatihan amil, seperti *e-learning* atau aplikasi pelatihan berbasis digital. Penelitian ini memberikan perspektif baru yang dapat dijadikan dasar oleh peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi dimensi kompetensi amil yang belum banyak dikaji.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan bagi peneliti selanjutnya dengan menyediakan dasar konseptual, data empiris, dan metodologi yang relevan. Peneliti selanjutnya dapat memanfaatkannya untuk mengembangkan kajian yang lebih mendalam, inovatif, dan aplikatif dalam rangka meningkatkan kompetensi amil serta mendukung optimalisasi pengelolaan zakat.

Penelitian ini memberikan dasar yang berguna bagi penelitian selanjutnya tentang manajemen pelatihan zakat. Hasilnya membuka peluang untuk pengembangan teori dan model baru, serta integrasi disiplin ilmu lain. Data empiris yang diperoleh dapat memperkaya kajian tentang evaluasi pelatihan, dampak jangka panjang, dan peran teknologi dalam pelatihan amil, serta mendukung pengoptimalan pengelolaan zakat.

C. Produk Hasil Disertasi

Berdasarkan paparan yang sudah dikemukakan di bab temuan penelitian dan pembahasannya, dalam sub bab ini peneliti akan membahas: (1) Judul produk hasil disertasi, (2) Alasan rasional, (3) Tujuan, (4) Persyaratan, (5) Dasar hukum, (6) Langkah operasional, (7) Kebaruan (novelty), (8) Rancangan uji kelayakan model, dan (9) Visualisasi model. Lebih detailnya sebagai berikut:

1. Judul Produk Hasil Disertasi

Produk hasil disertasi diberi judul/nama: **Model Hipotetik Manajemen Pelatihan Pengelolaan Zakat dalam Meningkatkan Kompetensi Amil Berbasis SROI atau Model Hipotetik MAP2 ZAKAT.**

2. Alasan Rasional

Pengelolaan zakat memiliki empat pilar, yaitu SDM (amil), Penghimpunan, Penyaluran, dan Pengendalian. Empat pilar tersebut merupakan fondasi utama dalam pengelolaan zakat yang efektif. Keberhasilan pengelolaan zakat bergantung pada bagaimana pilar-pilar tersebut diimplementasikan secara sinergis dan transparan, dengan tujuan untuk memberdayakan umat, mengurangi kemiskinan, dan mendukung kesejahteraan sosial.

SDM (amil) menjadi penggerak utama, penghimpunan memastikan potensi zakat teroptimalkan, penyaluran menjamin zakat memberikan manfaat maksimal, dan pengendalian menjaga transparansi serta akuntabilitas. Kombinasi yang kuat antara pilar-pilar ini akan meningkatkan efektivitas pengelolaan zakat dalam mendukung kesejahteraan umat.

Amil yang kompeten dan terlatih dapat meningkatkan efektivitas penghimpunan zakat. Dengan pengetahuan yang memadai tentang kewajiban zakat, amil dapat mengedukasi muzaki (pembayar zakat) mengenai pentingnya berzakat dan cara menyalurkan zakat yang benar. Selain itu, amil dapat memanfaatkan berbagai *platform* penghimpunan zakat, baik konvensional maupun digital, untuk menjangkau muzaki lebih luas. Amil yang terampil dalam manajemen zakat, komunikasi, dan teknologi dapat memfasilitasi penghimpunan zakat yang lebih terstruktur. Kemampuan amil untuk berinteraksi dengan muzaki, menjelaskan manfaat zakat, serta menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana zakat, sangat berpengaruh pada partisipasi muzaki dalam proses penghimpunan.

Kompetensi SDM (amil) secara langsung memengaruhi keberhasilan penghimpunan zakat. Amil yang terampil dan berpengetahuan luas dapat meningkatkan partisipasi muzaki, memaksimalkan dana zakat yang dihimpun, serta menjaga transparansi dan akuntabilitas, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan pengelolaan zakat secara keseluruhan. Potensi zakat di Indonesia sebesar 327 triliun. Potensi ini jika dikelola dengan baik, dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi berbagai masalah sosial dan ekonomi yang dihadapi bangsa. Zakat dapat mengurangi kesenjangan sosial dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, implementasi zakat di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan.

Amil yang berkompeten dapat memastikan zakat disalurkan kepada mustahik yang tepat sesuai dengan asnaf (golongan penerima zakat). Pemahaman yang baik tentang kategori penerima zakat, serta identifikasi kebutuhan mustahik yang tepat, sangat penting agar dana zakat dapat memberikan manfaat maksimal. Amil yang terlatih dalam manajemen zakat dapat menjalankan proses pendistribusian dengan transparansi dan akuntabilitas, sehingga meningkatkan kepercayaan muzaki terhadap lembaga pengelola zakat. Amil yang memiliki kemampuan manajerial yang baik dapat merencanakan dan melaksanakan distribusi zakat secara efektif dan berkelanjutan, dengan memperhatikan kebutuhan jangka panjang mustahik.

Amil yang memiliki pemahaman tentang pemberdayaan ekonomi dapat merancang program pemberdayaan yang dapat mengubah kondisi ekonomi mustahik secara positif. Pemberdayaan bisa berupa pelatihan keterampilan, pembinaan usaha mikro, atau modal usaha produktif. Amil yang terampil dapat merancang program pemberdayaan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan konsumtif tetapi juga memberdayakan mustahik agar dapat mandiri secara ekonomi. Hal ini akan mengurangi ketergantungan mereka pada zakat di masa depan. Amil yang berkompeten dapat memberikan pendampingan kepada mustahik, membantu mereka dalam mengelola

bantuan yang diterima agar bisa digunakan secara optimal untuk peningkatan kualitas hidup mereka.

SDM (amil) yang terlatih dan kompeten memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa zakat tidak hanya disalurkan dengan tepat, tetapi juga memberi dampak jangka panjang bagi mustahik melalui pemberdayaan. Amil yang profesional dapat merancang dan melaksanakan program distribusi yang efektif, serta memastikan pemberdayaan yang berdampak positif, mengarah pada kemandirian ekonomi mustahik, dan membantu pengentasan kemiskinan secara berkelanjutan. Hal ini akan sesuai dengan konsep Pengelolaan Zakat 4.0 yang mengintegrasikan teknologi digital memiliki potensi besar untuk meningkatkan jumlah muzaki dan dana zakat yang dihimpun. Hal ini pada gilirannya memungkinkan penerima manfaat (mustahik) untuk memperoleh lebih banyak bantuan yang tepat sasaran dan berdampak jangka panjang. Dengan adanya sistem yang lebih terstruktur, *outcome* (merubah mustahik menjadi muzaki) dan dampak dari pengelolaan zakat dapat diukur dengan lebih baik, meningkatkan transparansi, dan memastikan program zakat memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat, terutama dalam hal pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan ekonomi umat.

Amil yang kompeten dapat memastikan bahwa setiap tahap dalam pengelolaan zakat, mulai dari penghimpunan hingga pendistribusian, berjalan dengan sesuai prosedur yang ditetapkan. Amil memiliki tanggung jawab untuk memantau dan mengontrol agar tidak terjadi penyalahgunaan dana zakat. Amil yang memiliki pemahaman mendalam tentang hukum dan prinsip zakat (fiqh zakat) akan memastikan bahwa pengelolaan zakat tetap sesuai dengan ketentuan syariah, termasuk penyaluran kepada mustahik yang tepat dan penggunaan dana yang sesuai. Amil yang terlatih juga berperan dalam memastikan bahwa pengelolaan zakat mematuhi peraturan yang berlaku, baik peraturan pemerintah maupun regulasi internal lembaga zakat. Hal ini penting

untuk memastikan pengelolaan zakat tidak hanya efisien tetapi juga sah secara hukum.

Amil memiliki fungsi penting dalam mencegah dan mengawasi penyimpangan yang mungkin terjadi dalam pengelolaan zakat. Dengan adanya pengawasan yang ketat, amil dapat mengidentifikasi potensi penyalahgunaan dana zakat dan segera melakukan tindakan korektif. Amil yang kompeten dapat melakukan audit internal untuk memeriksa aliran dana zakat dan program-program pemberdayaan yang dilakukan (sebelum Audit Syariah dan audit dari KAP), memastikan semua dana digunakan sesuai dengan tujuan dan tepat sasaran. Hasil evaluasi ini juga menjadi dasar perbaikan dalam pengelolaan zakat di masa mendatang.

SDM (Amil) yang terlatih dan berkompeten sangat berperan dalam pengendalian pengelolaan zakat. Amil yang memiliki keterampilan pengawasan, pemahaman tentang regulasi, serta kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dapat memastikan bahwa zakat dikelola secara transparan, efisien, dan sesuai dengan prinsip syariah. Pengendalian yang baik tidak hanya mencegah penyelewengan tetapi juga meningkatkan kualitas pengelolaan zakat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepercayaan muzaki dan keberhasilan dalam menyalurkan zakat secara tepat sasaran dan berdampak positif.

Permasalahan-permasalahan dalam pengelolaan zakat di Indonesia adalah :

a. Kurangnya Kesadaran Masyarakat

Banyak masyarakat yang belum sepenuhnya memahami konsep zakat, syarat, dan kewajibannya. Terkadang, zakat dianggap sebagai beban tambahan, sehingga banyak yang menunda atau bahkan melupakan kewajibannya.

b. Pengelolaan Zakat Yang Belum Optimal

Terdapat banyak lembaga amil zakat (LAZ) yang beroperasi, namun koordinasi dan standarisasi belum terjalin dengan baik. Kurangnya transparansi dalam pengelolaan dana zakat membuat masyarakat ragu untuk menyalurkan zakatnya. Tidak semua dana zakat disalurkan kepada mustahik yang benar-benar membutuhkan.

c. Tantangan Dalam Pendataan Mustahik

Data tentang mustahik seringkali tidak akurat dan tidak terbaru, sehingga penyaluran zakat tidak tepat sasaran. Setiap lembaga memiliki kriteria mustahik yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan kebingungan.

d. Perkembangan Ekonomi Digital

Banyak LAZ belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi digital untuk mempermudah proses pengumpulan dan penyaluran zakat.

Untuk mengatasi permasalahan di atas, diperlukan upaya bersama dari berbagai pihak, antara lain: (1) Peningkatan kesadaran masyarakat, melalui edukasi yang intensif dan berkelanjutan. (2) Peningkatan transparansi, melalui laporan keuangan yang jelas dan mekanisme pengawasan yang efektif. (3) Standarisasi pengelolaan zakat, membentuk satu standar pengelolaan zakat yang berlaku untuk BAZNAS/LAZ. (4) Pemanfaatan teknologi, memanfaatkan teknologi digital untuk mempermudah pengelolaan zakat. Keempat cara ini dapat dilakukan dengan baik jika amil memiliki kompetensi dalam pengelolaan zakat.

3. Tujuan

Tujuan umum Model Hipotetik MAP2 ZAKAT adalah dengan dilaksanakannya model tersebut pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat.

Sedangkan tujuan khususnya adalah meningkatkan kompetensi amil dan amil yang dipercaya masyarakat dan badan.

4. Persyaratan

- a. Kebijakan pemerintah yang mendukung pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil berbasis *outcome*.
- b. Adanya dukungan kebijakan teknis dalam strategi pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil berbasis *outcome*.
- c. Terjalin kerjasama multi pihak (Kementerian Agama, BAZNAS, LAZ, BNSP, LSP, universitas, perusahaan, organisasi konsorsium zakat, dan lain sebagainya).
- d. Kuatnya komitmen kepemimpinan lembaga pelatihan pengelolaan zakat dalam melakukan tata kelola, pelaksanaan strategi, materi pelatihan, skema pelatiha, inovasi pelatihan, keberlanjutan pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil.
- e. Adanya landasan teologis yang menjadi visi pengelola lembaga pelatihan pengelolaan zakat dalam melaksanakan tugas, yang menyangkut keikhlasan pengelola pelatihan pengelolaan zakat dalam menjalankan tugas, pelatihan pengelolaan zakat. Niat bekerja *fi sabilillah* (di jalan Allah).

5. Dasar Hukum

Dasar hukum Model Hipotetik MAP2 ZAKAT pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat diantaranya sebagai berikut:

- a. Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat;
- b. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat;
- c. Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 52 Tahun 2014 tentang Syarat dan Tata Cara Perhitungan Zakat Mal dan Zakat Fitrah Serta Pendayagunaan Zakat Untuk Usaha Produktif;

- d. Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 333 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemberian Izin Pembentukan Lembaga Amil Zakat;
- e. Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 606 Tahun 2020 tentang Pedoman Audit Syariah Atas Laporan Pelaksanaan Pengelolaan Zakat, Infak, Sedekah dan Dana Sosial Keagamaan Lainnya Pada Badan Amil Zakat Nasional dan Lembaga Amil Zakat;
- f. Keputusan Ketua Umum BAZNAS Nomor KEP.013/BP/BAZNAS/V/2012 tentang Pedoman Pengelolaan Unit Pengumpul Zakat (UPZ);
- g. Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kode Etik Amil Zakat;
- h. Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 2 Tahun 2018 tentang Sertifikasi Amil Zakat;
- i. SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) Amil Zakat; dan
- j. Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) Nomor 8 Tahun 2011 tentang Amil Zakat.

6. Langkah Operasional

Langkah Operasional Model Hipotetik MAP2 ZAKAT diantaranya sebagai berikut:

a. Perencanaan

Pelatihan pengelolaan zakat merupakan langkah krusial dalam meningkatkan kualitas pengelolaan dana zakat dan memperkuat kepercayaan masyarakat.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat melakukan pemetaan terhadap kompetensi yang sudah dimiliki oleh para amil dan identifikasi *gap* atau kekurangan yang perlu diisi. Prioritaskan materi pelatihan berdasarkan urgensi dan relevansi dengan kebutuhan aktual di lapangan.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat merumuskan tujuan yang lebih spesifik, misalnya meningkatkan pemahaman tentang fiqih zakat, meningkatkan kemampuan dalam mengelola keuangan, atau meningkatkan kemampuan dalam melakukan sosialisasi.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat menyusun materi pelatihan yang komprehensif. Misalnya sosialisasi dan penggalangan dana (teknik-teknik komunikasi efektif, pemasaran, dan penggalangan dana).

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat memilih metode pelatihan yang sesuai dengan karakteristik peserta dan materi pelatihan, misalnya ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan *role play*.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat memilih narasumber yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang relevan di bidang pengelolaan zakat. Narasumber dapat berasal dari akademisi, praktisi, atau lembaga terkait zakat.

b. Pelaksanaan

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat menentukan waktu dan tempat pelatihan yang sesuai dan nyaman bagi peserta.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat menyediakan fasilitas yang memadai, seperti ruang pelatihan, peralatan audio-visual, dan bahan ajar.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat melakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui sejauh mana peserta memahami materi yang disampaikan.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat menciptakan suasana yang interaktif agar peserta lebih terlibat dalam proses pembelajaran.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat menyajikan studi kasus yang relevan untuk memperkaya pemahaman peserta.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat menggunakan teknologi informasi untuk mendukung proses pembelajaran, misalnya melalui *e-learning* atau video pembelajaran.

Lembaga pelatihan pengelolaan zakat menjalin kerjasama dengan lembaga lain yang terkait dengan zakat untuk memperluas jaringan dan berbagi pengetahuan.

7. Kebaruan (*Novelty*)

Model Hipotetik MAP2 ZAKAT merupakan kebaruan dalam penelitian ini. Manajemen pelatihan pengelolaan zakat pada lembaga pelatihan pengelolaan zakat sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen GR Terry dan dilandasi dengan sistem nilai dari Sanusi, Model Kirkpatrick digunakan dalam evaluasi program sehingga dapat meningkatkan kompetensi amil. Poin yang menjadi kebaruan dalam penelitian ini adalah evaluasi perilaku, evaluasi hasil dan SROI (*social return on investment*) dalam pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil.

8. Rancangan Uji Kelayakan Model

Untuk mendapatkan respon awal terhadap hipotetik ini, peneliti melakukan *focus grup Discuss (FGD)* dengan topik Model Hipotetik MAP2 ZAKAT yang melibatkan regulator zakat, akademisi zakat, praktisi pelatihan pengelolaan zakat, praktisi pelatihan keuangan, praktisi manajemen kekayaan, praktisi pengelolaan zakat, dan praktisi bisnis.

9. Visualisasi Model

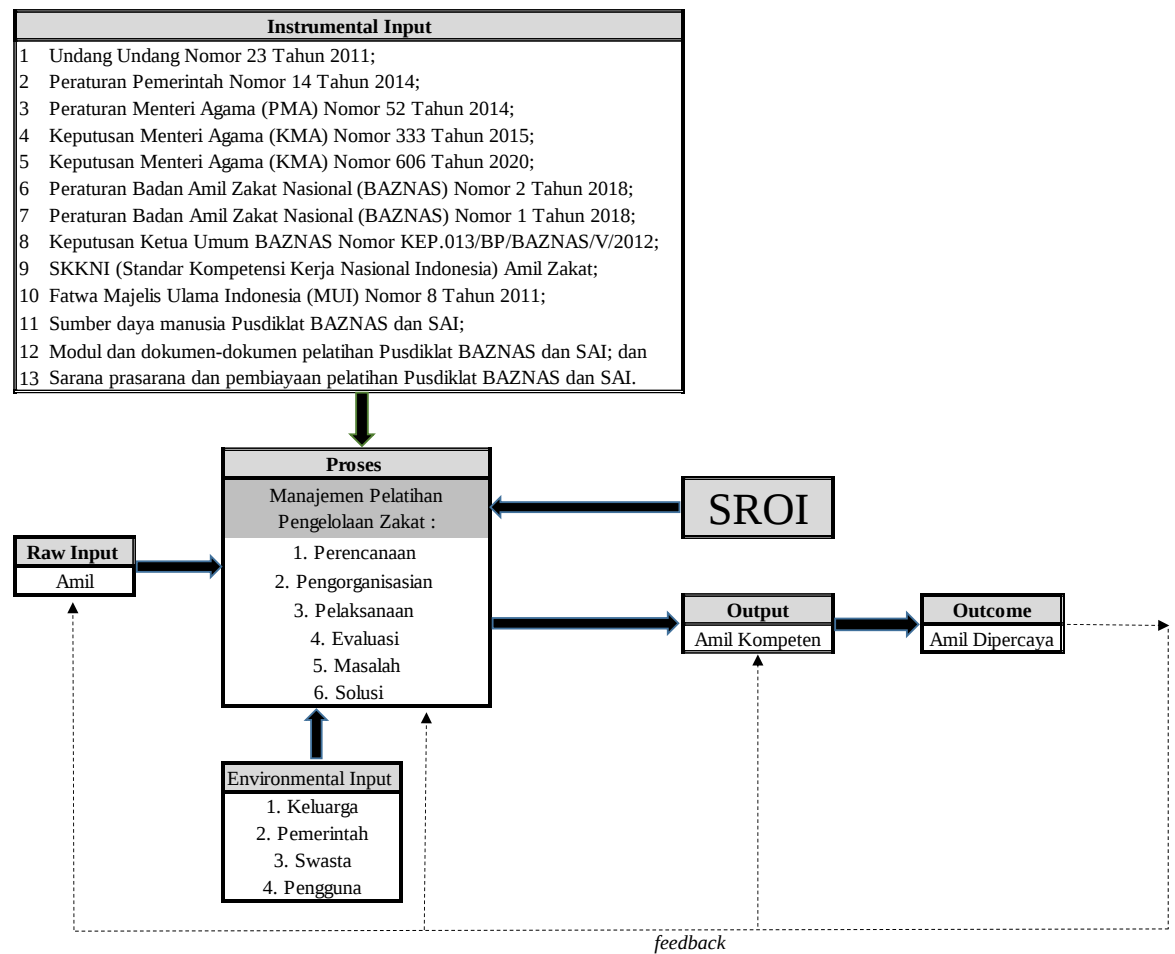
Rancangan pengembangan model dari penelitian ini oleh penulis disebut sebagai Model Hipotetik MAP2 ZAKAT. Penulis menggunakan bagan sistem, dimana *raw input* adalah semua potensi yang dimasukkan sebagai masukan dalam proses Model Hipotetik MAP2 ZAKAT.

Sedangkan proses meliputi kegiatan manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, hambatan dan solusi. Model evaluasi program pelatihan pengelolaan zakat menggunakan reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Pendekatan SROI digunakan pada seluruh tahapan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, hambatan dan solusi.

Output dan *outcome* yang diharapkan adalah kompetensi amil yang meningkat dan amil yang dipercaya masyarakat serta badan.

Sementara *instrumental input* yaitu berbagai kebijakan, SDM, Dokumen-dokumen, sarana dan prasarana pelatihan yang melandasi manajemen pelatihan pengelolaan zakat dalam meningkatkan kompetensi amil.

Sedangkan *environmental input* diantaranya keluarga, pemerintah, swasta, pengguna, lembaga pelatihan pengelolaan zakat, dan masyarakat yang lebih luas.



Gambar 5.1. Model Hipotetik MAP2 ZAKAT