

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) Perennialisme, (2) Progressivisme, (3) Pedagogi Kritis, (4) Idealisme, (5) Realisme, (6) Pragmatisme, (7) Eksistensialisme, (8) Konstruktivisme. (9) Rekonstruksionisme.

Perennialisme 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 avhieving 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 necessary 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 these activities, the providing of suitable physical factors of environment and the indicating of the relative authority delegated to each respective 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 strive 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 berkompoten 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.