

Peran metode *On Job Training* untuk meningkatkan kompetensi amil

Endin Mujahidin¹ & Ade Salamun^{2*}

¹Universitas Ibn Khaldun, Bogor, Indonesia

²STID Mohammad Natsir, Bekasi, Indonesia

*adesalamun@gmail.com

Abstract

Zakat funds that have been collected cannot be separated from the role of amil zakat. So, amil zakat has to improve their competency to collect more zakat funds. This article aims to examine the role of the amil zakat education method through On Job Training in improving the three aspects of amil zakat competence. This article was created using the literature method with a descriptive analysis approach. The results of the study indicate that the On the Job Training method can be used as a method of education for amil zakat and has a role in improving the three aspects of amil zakat competence, namely knowledge and skill competence (through job rotation and transfer/transfer as well as providing work instructions) as well as skills competence and personality of amil zakat (through internships, training on a sense of responsibility and decision making, as well as coaching and counseling).

Keywords: *on the job training; competency improvement; amil zakat.*

Abstrak

Dana zakat yang berhasil dihimpun dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang tentunya tidak dapat dipisahkan dari peran amil zakat, maka agar dana zakat yang terhimpun semakin banyak dan dapat digunakan secara tepat guna diperlukan adanya peningkatan kompetensi amil. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji mengenai peran metode pendidikan amil zakat melalui *On the Job Training* dalam meningkatkan ketiga aspek kompetensi amil zakat. Artikel ini dibuat dengan menggunakan metode literatur dengan pendekatan analisis deskriptif. Hasil pengkajian menunjukkan bahwa metode *On the Job Training* dapat digunakan sebagai metode pendidikan amil zakat dan memiliki peran dalam peningkatan ketiga aspek kompetensi amil zakat, yaitu kompetensi pengetahuan dan keterampilan (melalui rotasi kerja dan pemindahan/transfer serta pemberian instruksi kerja) serta kompetensi keterampilan dan kepribadian amil zakat (melalui magang, pelatihan mengenai rasa tanggung jawab dan pengambilan keputusan, serta *coaching* dan *counseling*).

Kata kunci: *on the job training; peningkatan kompetensi; amil zakat.*

Diserahkan: 18-01-2022 **Disetujui:** 02-06-2022 **Dipublikasikan:** 27-06-2022

Kutipan: Mujahidin, E., & Salamun, A. (2022). Peran metode On Job Training untuk meningkatkan kompetensi amil. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 208-221.

doi:<http://dx.doi.org/10.32832/tadibuna.v11i2.6443>

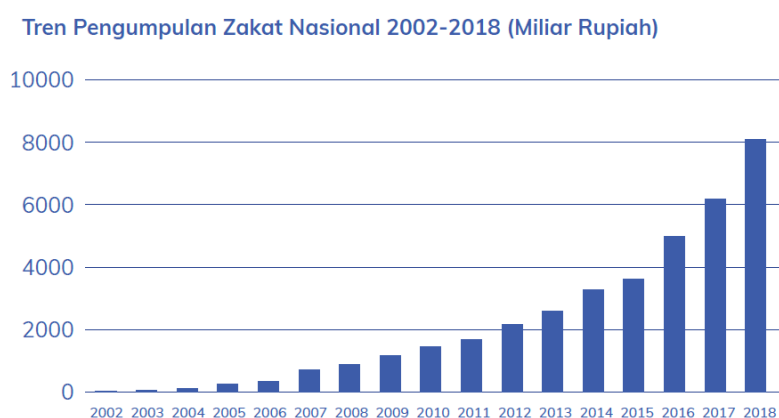
I. Pendahuluan

Negara Indonesia memiliki potensi dana zakat yang begitu besar. Hal ini dikarenakan mayoritas penduduk negara Indonesia beragama Islam dan kewajiban membayar zakat yang merupakan salah satu dari rukun Islam. Di dalam Al-Qur'an terdapat banyak ayat yang menyebutkan kata-kata zakat, bahkan sampai disebut sebanyak 82 kali (Anshori, 2018). Salah satunya adalah Surah Al-Baqarah Ayat 43:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

Dan dirikanlah salat, tunaikanlah zakat dan rukuklah beserta orang-orang yang rukuk.

Dana zakat yang terkumpul di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun. (Choirin dkk., 2020) memberikan gambaran mengenai tren pengumpulan dana zakat sejak tahun 2002 sampai 2018 melalui gambar berikut ini.



Sumber: (Choirin dkk., 2020)

Gambar 1. Pengumpulan Zakat Nasional 2002-2018

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa jumlah dana zakat yang terkumpul sejak Tahun 2002 sampai 2018 terus mengalami peningkatan. Berdasarkan data statistik zakat nasional Tahun 2019 pun diketahui bahwa pengumpulan zakat masih mengalami peningkatan sampai Tahun 2019 yang mencapai angka 10,2 triliun (Adinugroho dkk., 2020). Peningkatan jumlah dana zakat yang terkumpul tidak dapat dipisahkan dari peran amil zakat yang sudah berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tugasnya.

Amil zakat berperan untuk mengajarkan kepada masyarakat tentang zakat, mengajak masyarakat untuk menunaikan kewajiban berzakatnya sehingga seorang amil harus memahami betul mengenai fikih zakat dan hal-hal lain yang berkaitan dengan zakat seperti bagaimana cara mengumpulkan zakat, melakukan pendataan, mengelola zakat agar tepat guna, bagaimana mendistribusikan zakat agar tepat sasaran, dan lain-lain (Hafidhuddin, 2006, 2007). Untuk dapat terus meningkatkan jumlah dana zakat yang

terkumpul di tengah perkembangan zaman yang terus berubah-ubah tentu harus diimbangi dengan peningkatan kompetensi amil zakat. Seorang yang berkompotensi menurut Wijaya & Azaliah (2011) memiliki keterampilan, memiliki pribadi yang berkualitas, memiliki pengetahuan yang dapat terlihat dari kinerja orang tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Halman (2017) bahwa keterampilan, kualitas pribadi, dan pengetahuan berpengaruh positif terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Mustika (2021), kompetensi amil memiliki ketiga aspek kemampuan yaitu pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kepribadian dalam pengelolaan zakat.

Selain itu, amil sebagai sumber daya manusia di lembaga pengelola zakat tentu memiliki peran yang sangat penting dalam melakukan perubahan-perubahan untuk memajukan lembaga pengelola zakat menjadi lembaga yang berkualitas dan profesional (Priyatna, 2016). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi merupakan salah satu cara lembaga dalam mengelola sumber daya manusianya agar produktivitas lembaga pun semakin baik. Peningkatan kompetensi sendiri dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, seperti pendidikan, pelatihan, kursus, magang, seminar, dan sebagainya (Ichsan & Dkk, 2011; Wijaya & Azaliah, 2011). Sumual (2017) menyebutkan bahwa suatu lembaga yang membuat program pendidikan ataupun pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawainya akan merasakan manfaat berupa peningkatan produktivitas dan kinerja lembaga atau disebut juga dengan *Rate of Organization* (nilai pengembalian bagi organisasi).

Peningkatan kompetensi amil perlu dilakukan agar hasil dan kualitas kerja amil pun dapat meningkat sehingga akan semakin banyak dana zakat yang terhimpun dan dapat digunakan secara tepat guna. Selain itu, dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki menunjukkan bahwa kita mensyukuri nikmat berupa ilmu dan pekerjaan yang Allah berikan kepada kita dan jika kita mensyukurinya maka Allah akan menambahkan nikmat itu dengan semakin memperluas ilmu yang kita miliki dan mengembangkan pekerjaan yang kita lakukan. Seperti yang disebutkan dalam Al-Qur'an Surah Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.

Hasil penelitian Supriyadi (2020) menyebutkan bahwa usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi amil zakat adalah dengan mengadakan *workshop* dan seminar mengenai pengelolaan zakat, kuliah informal dengan melakukan kunjungan langsung ke lembaga-lembaga zakat, studi banding ke universitas atau lembaga lain, memperbanyak praktikum mata kuliah inti serta pengadaan laboratorium mini. Hasil penelitian yang dilakukan Mustika (2021) menyebutkan bahwa mahasiswa prodi manajemen zakat dan wakaf sudah berkompoten dalam bidang keilmuan fikih

zakat namun belum berkompeten dalam bidang praktik *fundrising* dan ilmu teknologi sistem informasi zakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa manajemen zakat dan wakaf selaku amil zakat masa depan baru hanya sekedar memiliki kompetensi pengetahuan, sedangkan kompetensi keterampilan dan kepribadian belum terlihat. Kedua kompetensi tersebut baru akan terlihat setelah mahasiswa tersebut praktik langsung di lembaga zakat.

Penelitian ataupun kajian mengenai metode pendidikan amil zakat memang sudah banyak yang melakukan. Namun belum banyak penelitian ataupun kajian mengenai metode pendidikan amil zakat yang membahas peran metode tersebut dalam meningkatkan ketiga aspek kompetensi amil zakat (pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian). Oleh karena itu, tulisan ini dibuat untuk mengkaji mengenai peran metode pendidikan amil zakat melalui *On the Job Training* dalam meningkatkan ketiga aspek kompetensi amil zakat.

II. Metode Penelitian

Artikel ini dibuat dengan menggunakan metode metaanalisis dengan pendekatan analisis deskriptif (Sugiyono, 2009). Sumber data yang digunakan dalam pembuatan artikel ini adalah buku, jurnal-jurnal ilmiah, laporan ataupun dokumen pemerintah, dan skripsi. Sumber data jurnal ilmiah diperoleh dengan melakukan pencairan melalui aplikasi *publish or perish* yang bersumber dari *google scholar* ataupun *crossref* dengan menggunakan kata kunci “amil zakat”, “*on job training*”, “*on the job training*”, “magang”, “manajemen sumber daya manusia”, “kompetensi”, dan “kompetensi amil zakat”. Penulis juga memperoleh sumber data melalui situs pencarian di internet dan melalui kumpulan buku yang dimiliki oleh penulis. Hal ini dikarenakan penelitian yang membahas secara khusus mengenai magang amil zakat masih sangat terbatas sehingga penulis mengambil sumber data yang bersifat umum yaitu metode *On the Job Training* dalam hubungannya dengan kompetensi amil. Semua sumber data yang telah diperoleh tidak dilakukan proses analisis.

III. Hasil dan Pembahasan

Peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan yaitu *off the job training* dan *On the Job Training* (Rumina, 2017; Wijaya & Azaliah, 2011). Wijaya & Azaliah (2011) lebih lanjut menjelaskan bahwa pendekatan *off the job training* berkaitan dengan pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja agar dapat lebih fokus mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya sedangkan pendekatan *On the Job Training* berkaitan dengan pelatihan yang dilakukan secara langsung di tempat kerjanya baik itu di tempat ia saat ini bekerja atau di tempat lain. Definisi *On the Job Training* sendiri menurut Sari (2016) adalah suatu proses pembelajaran yang terencana dengan menempatkan pekerja atau calon pekerja

dalam sebuah kondisi pekerjaan yang sesungguhnya di bawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang telah memiliki pengalaman atau seorang pengawas (*supervisor*) dalam rangka meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap pekerja atau calon pekerja tersebut. Menurut Ndruru (2017), *On the Job Training* dapat diartikan sebagai suatu metode pembekalan guna percepatan proses penyampaian pengetahuan dan pengalaman kerja dari pekerja senior kepada pekerja junior atau calon pekerja dengan menempatkannya pada pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing di bawah pengawasan pekerja senior.

Hasil penelitian yang dilakukan Atmoko dkk. (2012) menyebutkan bahwa metode *On the Job Training* dapat melatih *hard skill* dan *soft skill*. *On the Job Training* jika dilihat berdasarkan buku *Panduan Organisasi Pengelola Zakat* yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia (2013) merupakan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia yang mengelola zakat. Dalam buku tersebut, terdapat beberapa manfaat yang didapatkan oleh amil zakat yang mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pengelola zakat, yaitu: *pertama*, memaksimalkan hasil kinerja, *kedua* penghematan biaya karena pekerjaan amil menjadi lebih efisien dan lebih baik, *ketiga*, amil zakat merasa bahwa mereka mendapatkan apresiasi dari lembaga karena diberikan pendidikan dan pelatihan, dan *keempat*, meningkatkan kepercayaan diri amil zakat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ndruru (2017) menambahkan bahwa metode *On the Job Training* mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miftahuddin dkk. (2018) diketahui bahwa metode *On the Job Training* dan *Off the Job Training* yang dilakukan oleh Sinergi Foundation selaku lembaga pengelola zakat, infak, sedekah, dan wakaf dalam meningkatkan kinerja amil zakat. Menurut Ahyakudin dkk., (2019), terdapat 6 cara *On the Job Training* yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pekerja, yaitu:

Pertama, job instruction training: cara pelatihan ini membutuhkan penjabaran performa pekerjaan yang harus dilakukan secara cermat dan hati-hati. Langkah awal dalam pelatihan ini yaitu dengan menjelaskan tujuan dari pekerjaan yang harus dilakukan kemudian dilanjutkan dengan menginstruksikan serangkaian langkah dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kedua, apprenticeship: cara pelatihan ini disebut juga dengan magang. Pelatihan menggunakan cara ini biasanya dilakukan pada saat proses penerimaan pekerja baru. Di dalam cara pelatihan ini, pekerja baru tersebut akan bekerja bersama dan dibimbing oleh pekerja senior untuk jangka waktu tertentu. Kelancaran dan keberhasilan cara pelatihan ini bergantung dari kemampuan pekerja senior dalam membimbing dan mengawasi pekerja baru tersebut selama proses magang berlangsung.

Ketiga, internship dan assistantships: cara pelatihan ini mirip dengan cara pelatihan *apprenticeship*, akan tetapi cara pelatihan ini dilakukan untuk mengisi kekosongan pekerjaan sehingga pekerja yang mengikuti cara pelatihan ini dituntut memiliki pendidikan formal yang lebih tinggi. Sebagai contoh dari cara pelatihan *internship* yaitu *cooperative education project* yang merupakan suatu proyek pelatihan bagi pelajar atau mahasiswa yang menerima pendidikan formal di sekolah ataupun di kampusnya dengan melakukan pekerjaan di suatu perusahaan/instansi/rumah sakit dan mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja di perusahaan/instansi/rumah sakit tersebut namun tetap berada di bawah bimbingan dan pengawasan pekerja senior yang telah ditunjuk sebagai pembimbing dan pengawas.

Keempat, *job rotation* dan transfer: cara pelatihan ini umumnya digunakan untuk mengisi kekosongan dalam hal manajemen ataupun teknikal. Jika cara pelatihan ini diserahkan kepada pekerja yang ahli, maka pekerja tersebut akan mendapatkan tambahan pengetahuan dan pengalaman terkait pekerjaan baru yang ia lakukan. Selain itu, pekerja lain yang bekerja bersama dengan pekerja yang sedang melakukan pelatihan tersebut juga memiliki kesempatan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan dari peserta pelatihan tersebut karena mereka bisa saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dari pekerjaan yang mereka lakukan. Akan tetapi, cara pelatihan ini akan berlangsung tidak efektif dan efisien jika pekerja yang mengikuti pelatihan bukan pekerja ahli atau pekerja yang tidak memiliki komitmen yang baik. Hal ini dikarenakan akan banyak waktu yang terbuang sia-sia untuk memberikan pengarahan kepada pekerja tersebut terkait pekerjaan baru yang akan dilakukan. Selain itu, pekerja yang mengikuti pelatihan terkadang menganggap bahwa pekerjaan baru yang dilakukan hanya bersifat sementara atau hanya selama masa pelatihan berlangsung sehingga ia tidak bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Kelima, junior boards dan committee assignments: cara pelatihan ini dilakukan dengan cara menempatkan peserta pelatihan ke dalam suatu komite atau keanggotaan eksekutif sehingga mereka dapat belajar mengenai tanggung jawab dalam pengambilan keputusan terkait administrasi atau mendapatkan peluang untuk berinteraksi serta menyerap ilmu dan pengalaman dari anggota eksekutif lainnya.

Keenam, coaching dan counseling: cara pelatihan ini merupakan kegiatan yang berkaitan dengan performa pekerjaan, pemberian dukungan, serta pemberian arahan yang dilakukan secara perlahan agar dapat melakukan pekerjaan secara teliti, efektif, dan efisien.

Metode *On the Job Training* sebenarnya sudah ada sejak zaman Rasulullah SAW. Di dalam buku karangan Muhammad Syafii Antonio yang berjudul "*Muhammad SAW The Super Leader Super Manager*" dikatakan bahwa sejak Nabi Muhammad SAW berusia 12 tahun, beliau telah melakukan semacam kerja magang dengan cara ikut berdagang

bersama pamannya ke wilayah Syria agar kelak beliau memiliki pengalaman dan pengetahuan untuk mengelola bisnisnya sendiri (Antonio, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muthmainnah, 2016) memberikan contoh kegiatan magang di lingkup lembaga amal zakat. (Muthmainnah, 2016) menjelaskan bahwa kegiatan yang dilakukan mahasiswa selama kegiatan magang di Baitul Mal Aceh meliputi penerimaan pembayaran zakat, penghitungan jumlah zakat yang dikeluarkan dan yang akan dikalikan dengan 2,5%, penginputan data-data mustahik, pemisahan bagian-bagian antara zakat dan infak melalui Excel untuk dijadikan sebagai sebuah data sebagai bukti dalam penyaluran zakat, penerimaan setoran zakat, mendaftarkan beasiswa penuh dan penyetoran uang ke bank. Berdasarkan hasil kegiatan magang yang disampaikan oleh Muthmainnah diketahui bahwa mahasiswa dapat mengetahui bagaimana proses penyaluran zakat dan pendayagunaan zakat. Selain itu, mahasiswa mendapatkan pengalaman mengenai bagaimana menginput data pengumpulan zakat agar hasil yang dicapai lebih maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan Puddin dkk. (2020) juga menyebutkan bahwa kegiatan magang yang dilakukan oleh sarjana alumni Universitas Medan bertujuan untuk mencetak kader zakat yang profesional, mencetak wirausahawan baru, dan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mereka mampu menjalankan sebuah lembaga pengelola zakat. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Supriyadi (2020), magang menjadi salah satu usaha untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa jurusan manajemen zakat dan wakaf FEBI IAIN Tulungagung. Selain itu, magang dan praktik juga dilakukan sebagai bentuk usaha untuk mengatasi hambatan dalam bidang ketrampilan bagi mahasiswa. Hasil penelitian yang dilakukan Lutfia & Rahadi (2020) pun menunjukkan hal yang sama bahwa kegiatan magang memiliki peran dan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kompetensi baik *soft skills* maupun *hard skills*.

Islam sendiri pun mengajarkan mengenai *On the Job Training* yang dilakukan dengan pemberian penjelasan mengenai instruksi kerja. Hal ini dikarenakan di dalam Islam segala sesuatu tidak boleh dikerjakan secara asal-asalan, harus ada instruksi atau arahan yang jelas agar pekerjaan dapat dilakukan dengan benar, rapi, tertib, dan teratur seperti yang disebutkan dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Thabrani (Hafidhuddin & Tanjung, 2003).

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتِمَّهُ

Sesungguhnya Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara *Itqan* (tepat, terarah, jelas, dan tuntas). (HR. Tabrani)

Begitu pun dalam lembaga pengelola zakat. Seorang amal zakat harus mendapatkan arahan dan instruksi yang jelas sebelum ia melakukan tugasnya sebagai amal. Di dalam lembaga pengelola zakat, sejak awal perekrutan calon amal zakat diberikan instruksi dan

arahan mengenai deskripsi pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan Permatasari & Hermani (2020) menunjukkan bahwa pemberian instruksi yang jelas, pemberian motivasi kerja, dan pemberian arahan kerja yang jelas berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan.

Nabi Muhammad SAW pun memberikan contoh mengenai *On the Job Training*. Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim bahwa Aisyah Ra. menyampaikan Rasulullah Saw pernah bersabda:

حُدُّوا مِنَ الْعَمَلِ مَا تُطِيقُونَ، فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى لَا يَمَلُّ حَتَّى تَمَلُّوا

Ambillah pekerjaan yang mampu kalian kerjakan, Sesungguhnya Allah SWT tidak akan bosan sampai kalian sendirilah yang bosan. (HR Bukhari dan Muslim)

Berdasarkan hadits di atas dapat diketahui bahwa kita harus mengetahui pekerjaan apa yang mampu kita kerjakan. Untuk mengetahui hal tersebut, rotasi kerja dapat menjadi salah satu caranya. Hal ini dikarenakan, menurut Nikmatuniayah (2014), rotasi kerja merupakan salah satu aspek pengendalian dalam melakukan evaluasi sistem pengendalian internal suatu lembaga amil zakat. Menurut Suarni & Yusminah (2016), rotasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pekerja. Rotasi kerja menurut Kartawan dkk. (2018) dilakukan untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Diwangkara dkk. (2020) juga menyebutkan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kompetensi karyawan. Istikomah & Haryanto (2020) menyebutkan bahwa rotasi kerja yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga sosial bertujuan untuk meminimalisir adanya ketergantungan terhadap pekerja tertentu dan rasa bosan terhadap rutinitas pekerjaan yang sama dan berulang-ulang.

Kementerian Agama Republik Indonesia (2013) menyebutkan bahwa *On the Job Training* di lembaga pengelola zakat dapat dilakukan dengan melakukan transfer atau pemindahan dengan menempatkan pekerja dari jabatan yang saat ini dia duduki ke jabatan lain atau menempatkan pekerja dari bagian yang saat ini dia tempati ke bagian lain namun jabatannya masih sama. Masih di buku yang sama, lebih lanjut dijelaskan bahwa terdapat beberapa macam perpindahan amil zakat di lembaga pengelola zakat, yaitu:

- a. *Production transfer*: memindahkan amil zakat yang bekerja di bagian yang memiliki sedikit kegiatan ke bagian yang memiliki banyak kegiatan.
- b. *Versatility transfer*: memindahkan amil zakat yang dianggap sebagai “*the very pro-raising*” agar amil zakat tersebut kelak dapat memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan lembaga.
- c. *Shiff transfer*: pergantian shiff di antara amil zakat yang dilakukan secara periodik sesuai jadwal yang telah ditentukan.

d. *Remedial transfer*: perpindahan tipe ini dilakukan jika di suatu bagian di dalam lembaga pengelola zakat terdapat amil zakat yang tidak dapat bekerja sama dengan amil zakat yang lain walaupun telah diusahakan sedemikian rupa oleh pimpinannya, maka amil zakat tersebut akan dipindahkan ke bagian lain.

Dalam pengelolaan keuangan di lembaga pengelola zakat, setiap penggunaan dana harus ada pertanggungjawaban yang sesuai dengan syariah dan aturan lembaga berupa laporan kegiatan, laporan keuangan dan laporan periodik (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2017). Oleh karena itu, penting bagian eksekutif suatu lembaga zakat untuk mendapatkan pelatihan tentang tanggung jawab dalam pengambilan keputusan terkait administrasi. Rasa tanggung jawab dalam suatu lembaga juga merupakan hal yang sangat krusial karena dengan adanya rasa tanggung jawab maka sebuah perencanaan akan berjalan dengan baik dan hasilnya dapat maksimal. Di dalam penelitian yang dilakukan (Ahyakudin dkk., 2019) diketahui bahwa pelatihan mengajarkan mengenai tanggung jawab dalam pengambilan keputusan termasuk ke dalam *On the Job Training*. Pelatihan yang mengajarkan tentang tanggung jawab memang sangat perlu dilakukan karena setiap pekerjaan yang kita lakukan pasti akan dimintai pertanggungjawabannya. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Muddatstsir Ayat 38 yang berbunyi.

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya.

Selain itu, pertanggungjawaban juga masuk ke dalam indikator penilaian *Good Zakat Governance*. (Fadilah dkk., 2019) menyebutkan bahwa penerapan *Good Zakat Governance* pada dimensi pertanggungjawaban (*responsibility*) dinilai berdasarkan 6 butir pertanyaan, yang meliputi:

1. Dilengkapi komisi pengawas.
2. Upaya menyediakan fasilitas keluhan.
3. Upaya mematuhi peraturan perijinan operasi.
4. Upaya mematuhi peraturan pengelolaan zakat.
5. Upaya mematuhi peraturan pajak.
6. Upaya mematuhi peraturan bidang lain.

(Fadilah dkk., 2019) lebih lanjut menjelaskan bahwa dalam penerapan dimensi pertanggungjawaban (*responsibility*), ada beberapa hal yang harus dipatuhi, yaitu:

1. Operasi kegiatan lembaga pengelola zakat harus tunduk pada ketentuan Al-Qur'an dan Al-Hadist, serta mematuhi undang-undang dan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

2. Penyajian laporan keuangan lembaga pengelola zakat harus berdasarkan pada ketentuan standar akuntansi yang diterima umum.
3. Amil zakat di lembaga pengelola zakat harus mematuhi Kode Etik Amil Zakat yang dikeluarkan oleh Forum Zakat (FOZ).

Pada masa kekhalifahan pun pelatihan mengenai rasa tanggung jawab secara tidak langsung telah diajarkan, yaitu pada masa khalifah Umar bin Khattab, Khalifah Umar membentuk sebuah tim yang beranggotakan enam orang sahabatnya yaitu Utsman bin Affan, Ali bin Abi Thalib, Thalhah, Zubair bin Awwam, Sa'ad bin Abi Waqqash dan Abdurrahman bin Auf (Rahim, 2020). Setelah Khalifah Umar wafat, enam orang sahabat tersebut melakukan pemufakatan yang menghasilkan keputusan bahwa Utsman bin Affan RA ditunjuk sebagai Khalifah Islam yang ketiga (Rahim, 2020). Dan setelah Khalifah Utsman bin Affan RA wafat, beliau digantikan oleh Khalifah Ali bin Abi Thalib RA yang menjalankan amanahnya sebagai Amirul mukminin dengan sangat keras demi tegaknya *good governance* (Rahim, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa tim yang dibentuk oleh Khalifah Umar bin Khattab memberikan gambaran proses pembelajaran mengenai tanggung jawab dalam pengambilan keputusan sehingga ketika beliau wafat, dari keenam sahabat beliau ada yang bisa menggantikan sebagai pemimpin pada masa setelahnya.

Kementerian Agama Republik Indonesia (2013) menyebutkan bahwa *coaching* dan *counseling* dapat menjadi cara dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pengelola zakat. Jika merujuk pada pengertian *On the Job Training* yang telah dijelaskan di awal maka *coaching* dan *counseling* merupakan bagian dari *On the Job Training*. Menurut Kementerian Agama Republik Indonesia (2013), *coaching* dan *counseling* dapat dilakukan dengan cara atasan memperhatikan bawahannya. *Coaching* dan *counseling* yang dilakukan oleh lembaga pengelola zakat bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja amil zakat, meningkatkan performa kerja amil zakat, dan meningkatkan mutu lembaga pengelola zakat. Dalam Islam *coaching* dan *counseling* hampir sama dengan dakwah. *Coaching* dan *counseling* dalam Islam berhubungan dengan pemberian bimbingan dalam pengembangan potensi diri dan pencapaian tugas-tugas secara optimal (Riza, 2015). Begitu pun dengan dakwah, ketika seseorang melakukan dakwah, maka ia sedang memberikan bimbingan kepada umat Islam untuk betul-betul mencapai dan melaksanakan keseimbangan hidup dunia dan akhirat sehingga tercapailah hubungan baik dengan Allah SWT dan hubungan baik dengan sesama manusia (Atabik, 2013). Seperti yang dilakukan Ali bin Abi Thalib RA pada masa kepemimpinannya yang menyerukan kepada umat manusia untuk saling tolong menolong dan bersama-sama meraih kemakmuran masyarakat serta mendapatkan manfaat sesuai dengan kapasitasnya masing-masing (Rahim, 2020). Riza (2015) menyebutkan bahwa dalam lingkup pendidikan Islam seperti pondok pesantren, *coaching* juga diterapkan mulai dari

santri mendaftar dan diterima di pesantren sampai kegiatan sehari selama santri berada di pesantren dengan memandu dan membimbing santri-santri tersebut.

Menurut Fauziatunisa dkk. (2018), kegiatan *coaching* dalam rangka pemahaman kepada karyawan terkait prestasi kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara pencapaiannya dapat meningkatkan komitmen karyawan, kualitas kerja karyawan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Anwar & Alfina (2019) menambahkan bahwa *coaching* dilakukan untuk memberikan arahan, instruksi, dan pelatihan terhadap karyawan guna mengembangkan keterampilan khusus. Hasil penelitian yang dilakukan Anwar & Alfina (2019) lebih lanjut menjelaskan bahwa *coaching* dapat membantu dalam pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja dan mengembangkan profesionalisme.

Sama halnya dengan amil zakat. Ketika seseorang berniat menjadi amil zakat maka alangkah baiknya jika ia diberikan *coaching* dan *counseling* terlebih dulu agar ia dapat memahami apa tujuan, visi dan misi dari lembaga pengelola zakat dan bagaimana cara lembaga untuk mencapai tujuan dan visi tersebut. Hal ini dimaksudkan agar amil dapat menjalankan tugasnya sebagai amil zakat yang harus mengajarkan kepada masyarakat tentang zakat dan mengajak masyarakat untuk menunaikan kewajiban berzakatnya dengan baik.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa *On the Job Training* dapat digunakan sebagai metode untuk meningkatkan ketiga aspek kompetensi amil zakat. Hal ini dikarenakan dengan ia melakukan rotasi kerja dan pemindahan/transfer serta diberikan instruksi kerja maka ia secara tidak langsung akan mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang baru mengenai bidang atau bagian yang sebelumnya belum pernah ia pelajari sehingga pengetahuan dan keterampilannya dapat meningkat. Kompetensi keterampilan dan kepribadian amil zakat pun dapat diasah dengan menggunakan metode *On the Job Training*. Hal ini dikarenakan dengan ia melakukan magang, melatih rasa tanggung jawab dan bagaimana mengambil keputusan, serta mendapatkan *coaching* dan *counseling* maka ia dapat mempunyai pengalaman secara langsung bagaimana menjadi seorang amil zakat yang baik.

Daftar Pustaka

- Adinugroho, A. S., Kurniawan, R., Zaenal, M. H., Hanum, K., Nurani, D., Wijayanti, H., Nelma, C., Astuti, A., Alfansuri, A., Kardiman, M., Ariresa, I., & Adeptia, Y. (2020). *Statistik Zakat Nasional 2019*. BAZNAS - Sub Divisi Pelaporan.
- Ahyakudin, A., Najib, M. A., & Haryadi, D. (2019). Peran Pelatihan Dengan Metode On The job Training dan Metode Apprenticeship Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Pada perusahaan Labbaik Chicken Kota Serang. *Syi'ar Iqtishadi: Journal of Islamic*

- Economics, Finance and Banking*, 3(2), 20–36.
<http://dx.doi.org/10.35448/jiec.v3i2.6592>
- Anshori, A. (2018). Studi Ayat-Ayat Zakat sebagai Instrumen Ekonomi Islam dalam Tafsir Al Misbah. *Misykat Al-Anwar: Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat*, 1(1), 55–68.
- Antonio, M. S. (2019). *Muhammad SAW The Super Leader Super Manager* (N. M. Ali, Ed.; Ed.18). ProLM Centre & Tazkia Publishing.
- Anwar, R. N., & Alfina, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia di TK IT Nur Al Izhar Kebonsari (Studi Kasus Pengembangan Guru). *Thufuli: Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 1–12. <http://dx.doi.org/10.33474/thufuli.v1i2.4876>
- Atabik, A. (2013). Konseling Keluarga Islami (Solusi Problematika Kehidupan Berkeluarga). *KONSELING RELIGI: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 4(1), 165–184.
- Atmoko, I. D., Sawiji, H., & Susilowati, T. (2012). Implementasi Program On The Job Training (OJT) Dalam Mempersiapkan Siswa SMK Memasuki Dunia Kerja. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1(1), 1–5.
- Choirin, M., Saoqi, A. A. Y., Hudaefi, F. A., Farchatunnisa, H., & Lathifah, U. (2020). *Outlook Zakat Indonesia 2020*. Pusat Kajian Strategis – Badan Amil Zakat Nasional (PUSKAS BAZNAS).
- Diwangkara, S., Sumiyati, S., & Razati, G. (2020). Pengaruh On the Job Training dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat. *Journal of Business Management Education*, 5(2), 1–9.
- Fadilah, S., Lestari, R., & Rosdiana, Y. (2019). Keterkaitan Atraksi Pengurus Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) pada Pimpinan dengan Implementasi Good Zakat Governance. *Kajian Akuntansi*, 21(2), 43–56.
- Fauziatunisa, H., Nuryanti, B. L., & Masharyono, M. (2018). Analisis Kemampuan Kerja, Coaching dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan PT Sari Ater Hotel dan Resort Subang. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(3), 56–66. <https://doi.org/10.17509/jbme.v3i3.14307>
- Hafidhuddin, D. (2006). *Anda Bertanya tentang Zakat, Infak, & Sedekah, Kami Menjawab* (I. Kelana & D. M.H.B, Ed.). Badan Amil zakat Nasional.
- Hafidhuddin, D. (2007). *Agar Harta Berkah & Bertambah* (B. Handrianto, Ed.). Gema Insani Press.
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik* (A. Anggoro, Ed.). Gema Insani.
- Halman, R. (2017). Pengaruh Keterampilan (Skill), Atribut Personal, Pengetahuan (Knowledge), dan Pengalaman Auditor dalam Proses Pelaksanaan Audit terhadap Kualitas Laporan Audit yang Dihasilkan (Survei pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). *Profita: Komunikasi Ilmiah dan Perpajakan*, 10(2), 346–359.
- Ichsan, M. S., & Dkk. (2011). *Zakah Criteria for Performance Excellent (Pedoman Kriteria Zakat untuk Kinerja Unggul)*. Forum Zakat (FOZ).
- Istikomah, I., & Haryanto, B. (2020). *Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam* (E. F. Fahyuni, Ed.; Pertama). UMSIDA Press.
- Kartawan, K., Marlina, L., & Susanto, A. (2018). *Manajemen Sumberdaya Insani*. LPPM Universitas Siliwangi.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2013). *Panduan Organisasi Pengelola Zakat* (Ed.1). CV. Refa Bumat Indonesia.

- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2017). *Manajemen Pengelolaan Zakat*. Direktorat Pemberdayaan Zakat dan Wakaf.
- Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Internship bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *JIMKES: Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199–204. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>
- Miftahuddin, M., Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2018). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(2), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v3i2.1161>
- Mustika, E. (2021). *Analisis Kompetensi Mahasiswa Menjadi Amil Zakat Profesional (Studi Mahasiswa Prodi Manajemen Zakat dan Wakaf IAIN Bengkulu*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Muthmainnah, M. (2016). *Proses Penyaluran Zakat Produktif untuk Pelatihan Life Skill di Baitul Mal Aceh*.
- Ndruru, I. (2017). Peningkatan Kemampuan Guru dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) melalui On The Job Training di SMK Negeri 1 Gomo, Nias Selatan. *Warta Dharmawangsa*, 52, 228–242.
- Nikmatuniayah, N. (2014). Komparasi Sistem Pengendalian Internal Pengelolaan Lembaga Amil Zakat. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 5(3), 498–510. <http://dx.doi.org/10.18202/jamal.2014.12.5037>
- Permatasari, L. D., & Hermani, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen. *JLAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 1–9.
- Priyatna, M. (2016). Manajemen Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(9), 1231–1250. <http://dx.doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Puddin, K., Nugrahadhi, E. W., Maipita, I., & Kholis, A. (2020). Pembinaan Calon Wirausaha Baru bagi Alumni Unimed yang Masih Menganggur pada Masa Covid 19 di Yayasan Yatim Mandiri Medan. *Virtual Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM UNIMED "Kontribusi Perguruan Tinggi Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Masa Pandemi," November*, 88–92.
- Rahim, A. (2020). *Perkembangan Pemikiran Ekonomi Islam* (J. Juhasdi, Ed.). Yayasan Barcode.
- Riza, J. K. (2015). Coaching, Counseling dan Mentoring di Pondok Pesantren 'Urwatul Wutsqo Bulurejo Jombang. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, 4(1), 62–69.
- Rumina, R. (2017). Pengembangan Potensi Staf Lembaga Pendidikan Islam dalam Peningkatan Kinerja. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan*, 13(2), 36–49.
- Sari, D. B. K. (2016). Pendidikan dan Pelatihan. *MADIKA: Media Informasi dan Komunikasi Diklat Kepustakawanan*, 2(1), 77–80.
- Suarni, D., & Yusminah, R. (2016). Penempatan Kerja dan Rotasi Kerja Vs Kinerja Karyawan. *Islamomics: Journal of Islamic Economics, Business and Finance*, 7(1), 75–86. <https://doi.org/10.47903/ji.v7i1.49>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. CV. R.A.De.Rozarie.
- Supriyadi, A. (2020). Kompetensi Amil Zakat: Studi Mahasiswa Manajemen Zakat dan Wakaf IAIN Tulungagung Menjelang Praktek Pengalaman Lapangan. *el Barka: Journal of Islamic Economic and Business*, 3(1), 110–136. <https://doi.org/10.21154/elbarka.v3i1.2019>
- Wijaya, N., & Azaliah, R. (2011). Upaya Peningkatan Kompetensi Pegawai TU BATAN melalui Diklat Administrasi Perkantoran. *Jurnal Forum Nuklir (JFN)*, 7(2), 1–7.