

## BAB II KERANGKA TEORI

### A. Landasan Teori

#### 1. Konsep Zakat Infaq Shadaqah (ZIS)

##### a. Zakat

Zakat merupakan salah satu pilar dari lima pilar agama Islam. Zakat adalah kewajiban bagi setiap muslim untuk mengeluarkan harta yang dimiliki sebagai penyuci harta mereka, yaitu bagi mereka yang telah memiliki harta sampai nishab (ukuran diwajibkannya zakat) dan telah lewat atas kepemilikan harta tersebut masa haul (mencapai satu tahun).<sup>1</sup> Menurut Ridho:

“Zakat merupakan suatu ibadah yang memiliki nilai sosial yang tinggi. Selain itu, zakat juga memberi dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat. Bahwa dengan berzakat golongan kaya (*muzakki*) dapat mendistribusikan sebagian hartanya kepada golongan fakir miskin (*mustahiq*), maka terjadilah hubungan yang harmonis antara golongan kaya dan fakir miskin. Sehingga golongan fakir miskin dapat menjalan kegiatan ekonomi di kehidupannya.”<sup>2</sup>

Zakat merupakan instrumen keuangan Islam yang tepat sebagai sarana pengentasan kemiskinan bagi mereka yang membutuhkan. Dengan istilah ini zakat berfungsi sebagai tonggak keseimbangan ekonomi yang memiliki tujuan mewujudkan kesejahteraan sosial dengan mengurangi kesenjangan sosial yang ada di masyarakat.<sup>3</sup> Menurut Iqbal “zakat memiliki peranan yang sangat strategis dalam upaya pengentasan kemiskinan atau pembangunan ekonomi. Berbeda dengan sumber keuangan untuk pembangunan yang lain, zakat tidak memiliki dampak balik apapun kecuali ridha dan mengharap pahala dari Allah

---

<sup>1</sup> Iwan Romadhan Sitorus, ‘Riba Vs Zakat Dalam Perpektif Ekonomi Islam’, 5.1 (2019), 102–18.

<sup>2</sup> Ali Ridlo, ‘Zakat Dalam Perpektif Ekonomi Islam’, *Jurnal Al-Adl*, 7.1 (2014).

<sup>3</sup> Ardiansyah.

semata.”<sup>4</sup> Sedangkan menurut Amalia zakat ditinjau dari pendekatan etnis dan pemikiran rasional ekonomis adalah sebagai kebijaksanaan ekonomi yang dapat mengangkat derajat orang-orang miskin, sehingga dampak sosial yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal. Hal ini dapat terwujud apabila dilakukan pendistribusian kekayaan yang adil.<sup>5</sup>

#### b. Infaq

Infaq secara bahasa (*lughat*) berasal Bahasa Arab dari kata *anfaqo-yunfiqo*, artinya membelanjakan atau membiayai, arti infaq menjadi khusus ketika dikaitkan dengan upaya realisasi perintah-perintah Allah. Menurut Hastuti “infaq hanya berkaitan dengan atau hanya dalam bentuk materi saja, adapun hukumnya ada yang wajib (termasuk *zakat*, *nadzar*), ada *infaq sunnah*, *mubah* bahkan ada yang *haram*. Dalam hal ini infaq hanya berkaitan dengan materi.”

Menurut Kamus Bahasa Indonesia Infaq adalah mengeluarkan harta yang mencakup zakat dan non zakat. Sedangkan menurut terminologi syariat, infaq berarti mengeluarkan sebagian dari harta atau pendapatan, penghasilan untuk suatu kepentingan yang diperintahkan ajaran Islam. Infaq berbeda dengan zakat, infaq tidak mengenal nisab atau jumlah harta yang ditentukan secara hukum. Infaq tidak harus diberikan kepada mustahik tertentu, melainkan kepada siapapun misalnya orang tua, kerabat, anak yatim, orang miskin, atau orang-orang yang sedang dalam perjalanan.<sup>6</sup>

#### c. Shadaqah

Sedekah berasal dari kata *shadaqa* yang berarti “benar”. Orang yang suka bershadaqah adalah orang yang benar pengakuan imannya. Secara terminologi syariat, pengertian sedekah sama dengan pengertian infaq, hanya saja infaq berkaitan dengan materi, sedekah memiliki arti luas,

---

<sup>4</sup> Muhammad Iqbal, ‘Hukum Zakat Dalam Perspektif Hukum Nasional’, *Jurnal As-Syukriyyah*, 20 (2019), 26–51.

<sup>5</sup> Kasyful Mahalli A malia, ‘A malia, A. Mahalli, K. Potensi Dan Peranan Zakat Dalam Mengentaskan Kemiskinan Di Kota Medan’, *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1.1 (2012), 70–87.

<sup>6</sup> Qurratul’aini Wara Hastuti, ‘Infaq Tidak Dapat Dikategorikan Sebagai Pungutan Liar’, *Jurnal Zakat Dan Wakaf*, 3.1 (2016), 41–62 <<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Ziswaf/article/view/2282>>.

menyangkut hal yang bersifat non materiil.<sup>7</sup> Menurut Lapopo “sedekah merupakan wujud dari keimanan dan ketaqwaan seseorang, artinya orang yang suka bersedekah adalah orang yang benar pengakuan imannya.” Sedekah memiliki hukum dan ketentuan yang sama dengan infaq. Namun sedekah berkaitan dengan materi dan non materi berbeda dengan infaq yang hanya berkaitan dengan materi saja. Contoh yang termasuk sedekah adalah pemberian uang atau barang, tenaga ataupun jasa, menahan diri untuk tidak berbuat kejahatan, dan tersenyum pun termasuk sedekah.<sup>8</sup>

## 2. Konsep Pelatihan

### a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan berasal dari kata dasar “latih” yang berarti belajar dan membiasakan diri agar mampu melaksanakan sesuatu. Latihan adalah suatu proses belajar yang berkaitan dengan pendidikan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan. Dengan harapan peserta yang mengikuti program pelatihan dapat bekerja lebih produktif. Sehingga memberi dampak baik bagi organisasi atau perusahaan.<sup>9</sup> Pelatihan (*training*) menurut Mangkunegara “merupakan suatu proses pendidikan dengan waktu yang relative pendek dengan prosedur yang sudah ditentukan dan terorganisir dengan peserta pelatihan adalah pegawai non managerial dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.”<sup>10</sup>

Marwansyah mendefinisikan pelatihan adalah “upaya terencana dan sistematis untuk menyesuaikan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, melalui pengalaman belajar, untuk mewujudkan kinerja

---

<sup>7</sup> Didin Hafidhuddin, *Zakat Dalam Perekonomian Modern* (Jakarta: Gema Insani, 2002).

<sup>8</sup> Jumadin Lapopo, ‘Pengaruh ZIS (Zakat, Infaq, Sedekah) Dan Zakat Fitrah Terhadap Penurunan Kmeiskinan Indonesia Periode 1998-2010’, *Media Ekonomi*, 20.1 (2012), 83–108.

<sup>9</sup> Ester Surdiana Simangunsong, ‘Efektivitas Pelaksanaan Program Berbasis Kompetensi Bagi Angkatan Kerja Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Medan’ (Universitas Sumatera Utara Medan, 2018).

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ed. by Susan Sandiasih, 2nd edn (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2015).

efektif dalam satu kegiatan atau rangkaian kegiatan.”<sup>11</sup> Pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaan memiliki tujuan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk kemudian dapat meningkatkan kinerja pegawai. Herwina berpendapat bahwa “pelatihan ialah selaku sesuatu kegiatan yang bertujuan buat membuat pegawai lebih terampil serta lebih produktif.” Pelatihan dalam sesuatu organisasi memiliki peranan penting untuk keberlangsungan organisasi itu sendiri. Pelatihan menurut Herwina adalah usaha untuk memperbaiki sikap baik secara individu ataupun kelompok yang mengarah pada profesionalitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya.<sup>12</sup>

Pribadi menyatakan bahwa “pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan oleh karyawan untuk melakukan tugas dan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.” Pelatihan merupakan usaha yang haru dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten. Pelatihan dipandang sebagai sebuah investasi yang berharga untuk dapat digunakan dalam menghasilkan SDM yang potensial agar mampu menghadapi arus perubahan yang berlangsung cepat.<sup>13</sup> Sedangkan menurut Murniati dan Rahmah “pelatihan merupakan cara untuk mengembangkan keterampilan pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja sehingga tercapainya tujuan dari organisasi.”<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kedua (Bandung: Alfabeta, 2016).

<sup>12</sup> Wiwin Herwina, *Analisis Model-Model Pelatihan - Google Books*, ed. by Tim Bayfa Cendekia, Pertama (Madiun: Bayfa Cendekia Indonesia, 2021) <[https://www.google.co.id/books/edition/Analisis\\_Model\\_Model\\_Pelatihan/d8E pEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=indikator+efektivitas+pelatihan&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Model_Model_Pelatihan/d8E pEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=indikator+efektivitas+pelatihan&printsec=frontcover)> [accessed 26 May 2022].

<sup>13</sup> Benny A. Pribadi, *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE, Kencana*, 3rd edn (Jakarta: Kencana, 2020) <[https://books.google.com/books/about/Desain\\_dan\\_Pengembangan\\_Program\\_Pelatiha.html?hl=id&id=m\\_pDDwAAQBAJ](https://books.google.com/books/about/Desain_dan_Pengembangan_Program_Pelatiha.html?hl=id&id=m_pDDwAAQBAJ)> [accessed 27 May 2022].

<sup>14</sup> Nia Murniati and Reynilda Oktavia Rahmah, ‘Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Abc’, *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 3.2 (2021), 133–43.

Berdasarkan pendapat yang dirumuskan diatas dapat disimpulkan pelatihan adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan secara sistematis untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan , kreatifitas, memperkuat karakter sumber daya manusia yang mengarah pada sesuatu yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Pelatihan juga dapat disebut sebagai investasi organisasi atau perusahaan yang tidak hanya membawa keuntungan yang tinggi, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja dan ketahanan perusahaan.

#### **b. Tujuan Pelatihan**

Seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pada dasarnya tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi para pegawai di dalam organisasi atau perusahaan. Program pelatihan pegawai terbukti menjadi sarana yang tepat bagi pegawai untuk melakukan pengembangan diri serta mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi. Hasil dari pelaksanaan pelatihan mengarah kepada produktivitas yang lebih tinggi yang pada akhirnya mampu meningkatkan profibilitas sebuah organisasi. Marwansyah mengemukakan bahwa program pelatihan memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai yaitu :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaanya secara memuaskan<sup>15</sup>

Simangungson mengemukakan “tujuan pelatihan secara spesifik yaitu untuk membangun atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan individu agar mampu mandiri, berdaya saing serta memiliki etos kerja yang baik.”<sup>16</sup> Berdasarkan pendapat diatas peneliti memahami bahwa pelatihan memiliki tujuan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki melalui pembelajaran peserta pelatihan guna meningkatkan produktivitas organisasi. Program pelatihan bukan menjadi solusi utama didalam

---

<sup>15</sup> Marwansyah.

<sup>16</sup> Simangungsong.

permasalahn organisasi namun hal tersebut memiliki potensi untuk memperbaiki beberapa situasi didalam organisasi jika dilaksanakan dengan benar.

### c. Tahap Pelatihan

Program pelatihan memiliki tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan tahapan-tahapan yang harus di lakukan agar pelaksanaannya sistematis dan terarah. Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan pegawai yang mana dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

1. *Pre-service training* (pelatihan pra-tugas) adalah sebuah pelatihan yang diperuntukkan kepada calon pegawai yang akan mulai bekerja, atau pegawai baru agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya akan mereka tangani, pelatihan ini dapat disebut sebagai pembelakan bagi mereka.
2. *In service training* (pelatihan dalam tugas) adalah sebuah pelatihan dalam tugas yang dilaksanakan untuk pegawai yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan menunjang dalam pelaksanaan pekerjaanya.
3. *Post service training* (pelatihan purna/pasca tugas) adalah sebuah pelatihan yang bertujuan untuk membantu dan mempersiapkan pegawai dalam menghadapi pensiun.<sup>17</sup>

Program pelatihan yang akan dilaksanakan harus mampu mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan pegawai satu dengan yang lainnya dalam organisasi. Maka dari itu diperlukan persiapan ataupun tahap yang harus dilalui oleh organisasi sebelum pelatihan dilaksanakan. Sedangkan menurut Marwansyah terdapat 3 tahap utama dalam pelatihan yaitu :

- 1) Penentuan kebutuhan latihan  
Mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang diperlukan guna mengetahui serta menentukan perlu tidaknya program pelatihan dilaksanakan. Menurut

---

<sup>17</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, ed. by Dinah Sumayyah, Edisi Keli (Bandung: PT Refika Aditama, 2016).

Sedarmayanti mengemukakan ada 3 jenis analisis kebutuhan pelatihan yaitu :

- a. Analisis organisasi, merupakan proses analisis permasalahan dalam organisasi yang menjadi alasan dilakukannya pelatihan
  - b. Analisis job dan tugas, merupakan dasar dari pelatihan dilakukan untuk mengembangkan SDM seperti meningkatkan pengetahuan, *skill* dan sikap terhadap suatu pekerjaan baru..
  - c. Analisis pegawai, memfokuskan pada identifikasi kebutuhan training bagi pegawai yang dapat dianalisis secara individu ataupun kelompok.<sup>18</sup>
- 2) Mendesain program pelatihan
- Memutuskan pelatihan seperti apa yang akan dilaksanakan, dengan mempertimbangkan metode pelatihan yang mengarah pada tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan unsur-unsur yang perlu diperhatikan pada program pelatihan diantaranya :
- a. Peserta pelatihan  
Sebelum dilaksanakannya sebuah program pelatihan ditentukan terlebih dahulu sasaran dari pelatihan. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan, memiliki keterampilan dasar dan keinginan untuk memahami pelatihan.
  - b. Pelatih (Instruktur)  
Pelatih memiliki peran penting dalam suksesnya program pelatihan. Pelatih yang kompeten serta cakap dibutuhkan untuk membangun koneksi dengan peserta sehingga memberikan kenyamanan pada saat melaksanakan pelatihan.<sup>19</sup>
  - c. Waktu pelatihan  
Program pelatihan juga harus memperhatikan durasi waktu yang tepat untuk melaksanakan pelatihan. Seberapa cepat tempo penyampaian materi serta

---

<sup>18</sup> Sedarmayanti.

<sup>19</sup> Arviana Wulandari, 'Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan', *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15.1 (2020), 40–53 <<https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>>.

lingkungan yang kondusif dapat lebih mengoptimalkan program pelatihan

d. Bahan pelatihan

Bahan atau materi pelatihan menjadi salah satu faktor penentu dalam memperoleh keberhasilan dalam proses pelatihan. Materi harus diberikan secara runtut dan bertahap.

e. Bentuk pelatihan

Bentuk atau metode pelatihan terdapat beberapa ragam, namun demikian tidak semua jenis metode pelatihan itu cocok untuk menyajikan semua materi pelatihan. Menurut Sedarmayanti merumuskan dua metode pelatihan yaitu :

1. *On the job training*

Sedarmayanti mengemukakan “Metode *on the job training* adalah metode pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja”. Metode pelatihan *on the job training* merupakan salah satu metode yang paling baik untuk memberikan keterampilan atau kecakapan yang tinggi kepada karyawan, karena direncanakan, diorganisasikan, dan dilakukan di tempat kerja. Metode ini banyak dilaksanakan untuk program pelatihan pada organisasi atau perusahaan karena tidak memakan biaya yang banyak serta para pegawai yang dilatih lebih mengenal pelatihnya dan paham perilaku dan sifatnya

2. *Off the job training*

Metode pelatihan dimana pelaksanaannya dilakukan diluar lokasi kerja atau tidak secara langsung misalnya adalah seminar dan kursus. Menurut Sedarmayanti metode *off the job training*, pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/di luar tempat kerja, dan diluar waktu kerja regular.”<sup>20</sup> Keuntungan melaksanakan pelatihan dengan metode ini, para peserta latihan tidak merasa jenuh serta pelatih atau instruktur lebih kompeten dan apa yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Namun metode ini

---

<sup>20</sup> Sedarmayanti.

memiliki kelemahan yaitu memakan biaya yang tidak sedikit.<sup>21</sup>

- 3) Evaluasi program pelatihan  
Pelatihan harus dievaluasi untuk menilai apakah program pelatihan yang sudah dilaksanakan membuahkan hasil dan dapat mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Evaluasi pelatihan mencakup tiga bidang evaluasi yaitu evaluasi pelatihan itu sendiri, evaluasi hasil belajar yang diperoleh, serta evaluasi hasil pelatihan yang bisa diterapkan untuk pekerjaan. Untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan suatu pelatihan sekurang-kurangnya harus dapat menjawab empat pertanyaan berikut :
  1. Bagaimana perubahan sesudah terjadinya pelatihan?
  2. Apakah perubahan tersebut terjadi karena program pelatihan?
  3. Apa perubahan itu mempunyai korelasi yang positif dengan pencapaian tujuan-tujuan organisasi?
  4. Apakah perubahan yang sama akan dialami oleh peserta baru jika melaksanakan pelatihan yang sama?<sup>22</sup>

### 3. Konsep *Digital Fundraising*

*Digital* menurut Wulandari merupakan “sebuah konsep pemahaman dari perkembangan zaman mengenai teknologi dan sains dari semua yang bersifat manual menjadi otomatis, dan dari semua yang bersifat rumit menjadi ringkas.” *Digital* dapat dikatakan sebagai perkembangan media elektronik. Hal tersebut dimanfaatkan oleh beberapa organisasi sebagai media pemasaran produk, media mempermudah pekerjaan serta dapat digunakan sebagai media transaksi yang efektif ditengah situasi pandemi covid-19 yang mengharuskan masyarakat untuk beraktifitas didalam rumah.<sup>23</sup>

Digital atau lebih umum disebut digitalisasi memunculkan inovasi-inovasi baru bagi lembaga sosial untuk memanfaatkan

---

<sup>21</sup> Rizal Aga Pratama, ‘Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Baru Kediri)’, *Jurnal Administrasi Bisnis* (Universitas Brawijaya, 2018).

<sup>22</sup> Marwansyah.

<sup>23</sup> Windika Wulandari, ‘Peran Teknologi Digital Dalam Fundraising Zakat, Infak, Dan Sedekah (Zis) Pada Laznas Mizan Amanah Ulujami Jakarta Selatan’ (UIN Syarif Haidayatullah Jakarta, 2020).

kanal-kanal digital. Teknologi digital memberikan peran penting ditengah pandemi dalam meningkatkan *fundraising* dana zakat, menumbuhkan rasa peduli dengan sesama, serta mempermudah masyarakat untuk menyalurkan zakatnya tanpa perlu datang ke lembaga.<sup>24</sup> *Fundraising* menurut Kinanti dkk di artikan sebagai kegiatan menghimpun dana dari individu, masyarakat atau pemerintah untuk membiayai program dan kegiatan operasional organisasi. *Fundraising* memiliki arti yang cukup luas, tidak hanya kegiatan yang menghimpun dana saja, melainkan seperti barangpun juga dapat dimanfaatkan untuk keperluan organisasi.<sup>25</sup>

Rahmaniah dkk mendefinisikan “penggalangan dana atau *fundraising* adalah proses pengumpulan kontribusi sukarela dalam bentuk uang atau sumber daya lain dengan meminta sumbangan dari individu, perusahaan, yayasan, atau lembaga pemerintah.” *Fundraising* tidak hanya diartikan sebagai pengumpulan dana saja namun juga dapat diartikan sebagai bentuk kedermawanan dan kepedulian masyarakat yang tidak harus dalam wujud uang saja.<sup>26</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa *digital fundraising* merupakan kegiatan menghimpun dana yang dilakukan oleh individu atau kelompok (organisasi) dengan memanfaatkan media digital. Erpurini dkk mengemukakan “*Digital Fudraising* merupakan kegiatan penghimpunan dana dengan memanfaatkan media digital. Media digital tersebut seperti dalam bentuk aplikasi.” Untuk mempermudah transaksi seperti pembayararan donasi untuk meningkatkan pertumbuhan zakat. Sedangkan menurut Salma ”*digital fundraising* adalah cara untuk menyampaikan suatu gagasan atau ide dari sebuah produk maupun program yang ditawarkan dengan tujuan untuk menciptakan kesadaran calon donatur dengan memanfaatkan media berbasis internet yang dapat diakses melalui komputer maupun perangkat elektronik lainnya.” Perkembangan teknologi *digital* menjadi tantangan serta peluang besar bagi pertumbuhan zakat sehingga penting

---

<sup>24</sup> Nasution and Nst.

<sup>25</sup> Risma Ayu Kinanti dkk, ‘Optimalisasi Fundrasing Zakat Pada Institusional Indonesia Indonesia Melalui E-Commerce Pasca Pandmei Covid-19’, *Jurnal Manajemen Zakat Dan Wakaf*, 2.1 (2021), 20–37.

<sup>26</sup> Rima Rahmaniah dkk, ‘Creative Fundraising As A Diisaster Fundraising Effort By Students’, 4.3 (2021), 728–37.

untuk memanfaatkan digital fundraising sebagai media pemasaran atau pengenalan kepada masyarakat.<sup>27</sup>

#### 4. Konsep Efektivitas Pelatihan

##### a. Pengertian Efektivitas Pelatihan

Efektivitas pelatihan pegawai merupakan suatu unsur yang penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan pegawai adalah suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan serta kreatifitas untuk menunjang kinerja pegawai dan mencapai tujuan dari organisasi. Efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *effectiveness* yang berarti efektivitas, keefektifan, kemujaraban, kemanjuran, keampuhan. Efektivitas dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar efektif. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya), manjur atau mujarab, dapat membawa hasil. Dapat diartikan efektivitas pelatihan adalah suatu kegiatan yang memiliki pengaruh dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kreatifitas yang membuahkan hasil, dan merupakan keberhasilan dari suatu yang hendak dicapai. Menurut Prasetya “efektivitas pelatihan dapat dikatakan efektif jika hasil dari pelatihan itu positif seperti meningkatnya kinerja karyawan. Artinya, perusahaan perlu mengevaluasi hasil pelaksanaan pelatihan agar diketahui hasil dari pelatihan tersebut”<sup>28</sup>

Efektivitas pelatihan menurut Wardia merupakan kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memiliki tujuan yang tepat atau mencapai tujuan yang ditetapkan. Efektivitas Pelatihan dapat dilihat dari semangat kerja pegawai, seperti kecenderungan pegawai perusahaan atau organisasi berusaha lebih keras untuk tujuan sasaran perusahaan atau organisasi, termasuk terikat. Dapat disimpulkan dari pengertian tersebut, efektivitas pelatihan dapat dikatakan berhasil mencapai tujuan yang ditargetkan dinilai dari dua sudut pandang. *Pertama* dari segi “hasil”, yaitu tujuan atau akibat

---

<sup>27</sup> Husniati Salma, ‘Strategi Digital Fundraising Zakat, Infak, Dan Sedekah Serta Penyalurannya Di Indonesia - Institutional Repository of UIN SATU Tulungagung’ (IAIN Tulung Agung, 2020) <<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/18054/>> [accessed 29 May 2022].

<sup>28</sup> Wio Eka Prasetya, ‘Pengaruh Tujuan, Peserta, Instruktur Dan Materi Pelatihan Terhadap Efektifitas Pelatihan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Persero)’ (Universitas Pasundan, 2018) <<http://repository.unpas.ac.id/37313/>> [accessed 25 May 2022].

yang diharapkan telah tercapai. *Kedua*, dari segi “usaha” yang telah dilakukan atau dilaksanakan telah tercapai, sesuai dengan target yang ditentukan.<sup>29</sup>

Sedangkan menurut Benyaminsz “efektivitas pelatihan merupakan suatu usaha pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi diukur oleh seberapa jauh target yang telah dicapai meliputi kuantitas, kualitas serta waktu.” Suatu pelatihan dapat dikatakan efektif jika hal tersebut dilaksanakan dengan benar dan dapat memberikan hasil yang bermanfaat.<sup>30</sup> Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan efektivitas pelatihan suatu organisasi dapat dikatakan efektif, jika orang-orang (pegawai) yang berada dalam organisasi tidak hanya melaksanakan pekerjaan yang dibebankan akan tetapi juga mampu berpikir lebih kreatif, lebih bertanggung jawab, bekerja lebih keras serta mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan efisiensi tujuan dalam organisasi.

#### **b. Indikator Efektivitas Pelatihan**

Prasetya mengungkapkan “tingkat efektivitas dapat dikatakan efektif jika hasil dari program pelatihan tersebut positif.” Semakin besar presentase target yang dicapai makin tinggi efektivitasnya. Efektivitas Pelatihan memfokuskan pada pencapaian menggali keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas yang untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Rostini dkk efektivitas pelatihan dapat diukur menggunakan indikator keberhasilan sebagai berikut :

1. Tambahan Pengetahuan (*additional knowledge*),
2. Kemampuan mengingat (*ability to remember*),
3. Kemampuan berlatih (*ability to practice*),
4. Kemampuan membuat keputusan (*decision-making ability*),
5. Kemampuan mengelola waktu (*time management skills*).

Pendapat diatas menjelaskan efektivitas pelatihan dapat dikatakan berhasil jika peserta pelatihan mampu menguasai 5 indikator tersebut. Pelatihan merupakan fasilitas aktualisasi dalam mengembangkan sumber daya yang dimiliki oleh

---

<sup>29</sup> Mia Las mi Wardiah, *Teori Perilaku Dan Budaya Organisasi*, ed. by Beni Ahmad Saebani, Cetakan ke (Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2016).

<sup>30</sup> Adeline Juliana Benyaminsz, ‘Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Di Direktorat Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makasar’ (Universitas Hasanuddin Makassar, 2017) <<https://core.ac.uk/download/pdf/83870998.pdf>>.

perusahaan atau organisasi.<sup>31</sup> Sedangkan Marwansyah mengemukakan bahwa ada empat kategori dasar dari hasil pelatihan yang seharusnya diukur, yaitu :

1. Reaksi, bagaimana perasaan peserta terhadap program pelatihan? Peserta mengindikasikan kepuasan terhadap program.
2. Belajar, sampai pada tingkat apa peserta belajar dari pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan?
3. Perilaku, perubahan perilaku apa, dalam konteks pekerjaan, yang terjadi sebagai hasil dari kehadiran dalam program pelatihan? Apakah kinerja peserta meningkat setelah pelatihan?
4. Hasil, adakah dampak program pelatihan terhadap dimensi-dimensi organisasi seperti produktivitas atau kualitas, penurunan turnover, kecelakaan kerja, volume penjualan, tingkat kesalahan dalam pengetikan surat.<sup>32</sup>

Berdasarkan beberapa indikator efektivitas yang dirumuskan oleh para ahli diatas, peneliti menggunakan indikator efektivitas pelatihan menurut Marwansyah. Alasan peneliti menggunakan teori tersebut dikarenakan keseluruhan indikator efektivitas sesuai dengan permasalahan penelitian. Dalam mengukur tingkat efektivitas pelatihan juga diuraikan secara detail. Serta indikator tersebut juga memfokuskan pada sudut pandang peserta pelatihan menjadi tolak ukur dalam program pelatihan.

##### 5. **Konsep Peningkatan Perolehan Dana Lazismu**

Lazismu merupakan lembaga amil zakat yang memiliki manajemen yang baik dan mengedepankan kepentingan umat. Dapat dilihat dalam penghimpunan dana zakatnya dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Terhitung sejak 2010 dana zakat yang digalang mencapai Rp5.403.530.898,00. Di tahun berikutnya perolehan dana zakat mencapai Rp8.565.285.200,00. Peningkatan terus terjadi pada tahun berikutnya perolehan zakat yang terkumpul sebesar Rp 6.161.024.726,00 pada tahun 2013. Keseriusan lembaga dalam mengurus dan mengelola dana umat diiringi dengan terus

---

<sup>31</sup> Rostini Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas - Google Books*, ed. by Risnawati, Rizmedia Pustaka Indonesia, Cetakan Pe (Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia, 2022) <[https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=manajemen+sumber+daya+manusia&hl=ban&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=manajemen+sumber+daya+manusia&f=false](https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=manajemen+sumber+daya+manusia&hl=ban&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=manajemen+sumber+daya+manusia&f=false)> [accessed 26 May 2022].

<sup>32</sup> Marwansyah.

mengembangkan potensi lembaga menjadi lebih baik dari tahun sebelumnya.

Hal tersebut berpengaruh pada kenaikan signifikan di tahun-tahun berikutnya yang mulai terlihat. Di tahun 2014, total penghimpunan yang diperoleh Lazismu sebesar Rp 59.790.930.569. Sedangkan di tahun 2015, ZIS dan donasi lainnya yang dihimpun menembus angka Rp 54.127.188.051. Pada tahun 2016, ZIS terkumpul sebanyak Rp 85.716.536.953. Untuk itu, dapat dicatat bahwa kenaikan rata-rata ZIS setiap tahun, sejak tahun 2010-2016 adalah 24,33% persen. Dari dana ZIS yang terhimpun pada tahun 2016 telah tersalurkan kepada yang berhak menerima sebesar Rp 65.709.546.664, dengan jumlah penerima manfaat sebanyak 158.145 orang.

Di tahun 2017 dalam rangka menerapkan potensi zakat Lazismu memproyeksikan target penghimpunan mencapai Rp 800.000.000.000, dengan rincian target pertumbuhan ZIS dari tahun sebelumnya sebesar 56 % persen.<sup>33</sup> Berdasarkan laporan tahunan lazismu tahun 2020 menunjukkan penghimpunan dari tahun 2017-2020 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal tersebut menjadikan lazismu mendapat gelar sebagai Laz dengan pertumbuhan penghimpunan terbaik pada tahun 2018 pada Baznas Award. Dalam mencapai target penghimpunan tentunya banyak kendala yang dihadapi, memasuki tahun 2020 ditengah pandemic covid-19 memberi dampak dalam perolehan dana zakat. Hal tersebut mendorong lazismu untuk melakukan penyesuaian diri terhadap kondisi yang terjadi dengan memodifikasi program penghimpunan ataupun penyaluran dana ummat. Segala macam transaksi dan pelayanan lembaga dilakukan secara digital untuk mencegah penyebaran virus covid-19.<sup>34</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran beberapa sumber kepustakaan peneliti menemukan sejumlah jurnal yang sedikit membahas efektivitas pelatihan *digital fundraising* dalam upaya meningkatkan

---

<sup>33</sup> Nurita Afridiana Muhammad Abdul Rohman, Dendy Herdianto, 'Habluminallah and Habluminannas : Perilaku Charity Antara Muslim Nahdlatul Ulama And Muhammadiyah', *Jurnal Akademik Pesantren*, 1.1 (2022), 79-92 <<https://jurnal.asyafina.com/index.php/pesantren/article/view/4/3>> [accessed 12 June 2022].

<sup>34</sup> Lazismu, 'Laporan Tahunan Lazismu 2020, Filantropi Islam, Krisis Dan Ketahanan Hidup Di Era Pandemi Covid-19', *Lazsimu.Org*, 2021.

pertumbuhan zakat. Dari beberapa jurnal yang ditemukan ini peneliti akan menggunakan teori tersebut sebagai perbandingan dalam mengupas berbagai permasalahan pada penelitian ini. Sehingga mampu memunculkan penemuan baru untuk dijadikan evaluasi kedepannya. Berikut peneliti menampilkan beberapa jurnal terkait :

Tabel : 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Stefanie Santoso, Billy Johnathan, Deborah C. Widjaja, Regina Jokom (2018)	Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort	Metodologi penelitian ini menggunakan kuantitatif kausal	Pelatihan ini memberi pengaruh positif dilihat pada nilai original sample sebesar 0,756 dan nilai t-statistic sebesar 13,220 yang membuktikan efektivitas pelatihan meningkatkan kinerja karyawan.	Metodologi penelitian yang digunakan untuk penelitian ini berbeda, serta lokasi dan tujuan yang hendak dicapai berbeda.
2	Ester Surdina Simangunsong (2018)	Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Angkatan Kerja Di Balai Besar Pengemban	Metodologi penelitian ini deskriptif kualitatif	Pelatihan yang dilaksanakan belum efektif dikarenakan beberapa factor penyebab, seperti kurangnya	Fenomena, lokasi dan waktu penelitian berbeda. Fokus penelitian ini efektivitas pelatihan berpedoma

		gan Lathan Kerja Medan (Skripsi)		pengawasan dari pihak BBLK serta kurangnya sosialisasi di media sosial yang mengakibatkan banyak masyarakat yang tidak mengetahui terkait adanya pelatihan.	n pada kompetensi .
3	Andi Hidayat dan Mukhlisin (2020)	Analisis Pertumbuhan Zakat Pada Aplikasi Zakat Online Dompot Dhuafa	Metodologi penelitian ini yaitu kualitatif yang biasa disebut naturalistik.	Sistem pembayaran online yang dilaksanakan oleh Dompot Dhuafa mampu meningkatkan pertumbuhan penghimpunan zakat. Serta mempermudah muzzaki menunaikan zakat.	Perbedaan terdapat pada fokus dari penelitian, lokasi dan waktu. Penelitian ini fokus pada pertumbuhan zakat memanfaatkan teknologi digital.
4	Pusporini Palupi Jamaludin (2021)	Analisis Pelatihan Terhadap Pengembangan Karyawan	Metodologi penelitian ini menggunakan	Pelatihan dan pengembangan SDM sangat perlu	Perbedaan pada penelitian ini yaitu lokasi, waktu dan

		Pada Pt Surya Toto Indonesia	penelitian kualitatif untuk mengkaji perspektif partisipan	dilakukan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Namun pelatihan ini hanya sebatas pada pelatihan tertulis karena kurang didukungnya fasilitas penunjang.	fenomena.
5	Risma Ayu Kinanti dkk (2021)	Optimalisasi Fundraising Zakat Pada Kerjasama Institusional Indonesia Melalui E-Commerce Pasca Pandemi Covid-19	Metodologi penelitian <i>library reseach</i> dengan pendekatan deskriptif kualitatif	Penelitian ini membahas tentang pengoptimalan media sosial sebagai sarana <i>fundraising</i> dana zakat pasca pandemi covid-19.	Perbedaan penelitian terdapat pada fokus variable yang akan dibahas oleh penulis. Serta perbedaan lokasi.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Stefanie Santoso dkk Program Studi Manajemen Perhotelan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya pada Tahun 2018 dengan judul “Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya *City Resort*” dalam penelitian ini menganalisa seberapa besar pengaruh pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis pertama dalam penelitian menunjukkan nilai original sample sebesar 0,756 dan nilai t- statistic sebesar 13,220 yang membuktikan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hipotesis kedua tidak dapat diterima penelitian menunjukkan indikator yang paling dominan adalah materi pelatihan, bukan komunikasi pelatih, maka dapat disimpulkan bahwa efektif tidaknya suatu pelatihan dapat dilihat berdasarkan materi yang diberikan, bukan dari komunikasi pelatih.

Persamaan jurnal penelitian diatas dengan penelitian yaitu sama-sama membahas mengenai cara mengukur efektivitas suatu pelatihan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dibahas oleh penulis terdapat pada metode penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mengukur efektivitas. Serta perbedaan lokasi dan waktu menjadikan fenomena dari permasalahan berbeda.

2. Penelitian Ester Surdina Simangunsong Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara Medan pada Tahun 2018 dengan judul Skripsi “Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Angkatan Kerja Di Balai Besar Pengembangan Lathan Kerja Medan” membahas terkait indikator efektivitas sebuah pelatihan berbasis kompetensi belum berjalan efektif dikarenakan ada beberapa indikator yang belum sesuai. Seperti pada indikator integrasi terdapat kendala pada proses sosialisasi yang mengakibatkan banyaknya masyarakat yang tidak mengetahui adanya pelatihan.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian adalah sama-sama membahas terkait efektivitas pelatihan pada suatu organisasi. Perbedaan penelitian ini terdapat pada indikator efektivitas program pelatihan. Pada penelitian ini difokuskan pada pelatihan yang berbasis kompetensi, sedangkan yang akan penulis bahas terkait pengukuran efektivitas pelatihan untuk menunjang produktivitas organisasi.

3. Penelitian Andi Hidayat dan Mukhlisin Universitas Pamulang Tahun 2020 Jurnal Ilmiah Ekonomi Ekonomi Islam dengan judul “Analisis Pertumbuhan Zakat Pada Aplikasi Zakat Online Dompot Dhuafa” membahas terkait analisa zakat online yang mulai diterapkan untuk meningkatkan pertumbuhan penghimpunan dana zakat. Teknologi digital dimanfaatkan dengan baik oleh lembaga Dompot Dhuafa untuk memudahkan para

muzzaki melaksanakan zakat secara online. Hal tersebut memberikan potensi dan pengaruh yang positif bagi perkembangan zakat dimasa depan.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dibahas oleh penulis adalah pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan pertumbuhan zakat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dibahas oleh penulis adalah fokus dari penelitian, pada penelitian ini menjabarkan tentang pertumbuhan zakat online, sedangkan penulis ingin membahas terkait efektivitas sebuah pelatihan digital sebagai media fundraising guna meningkatkan pertumbuhan zakat.

4. Penelitian Pusporini Palupi Jamaludin Universitas Pamulang Tahun 2021 dengan judul “Analisis Pelatihan Terhadap Pengembangan Karyawan Pada Pt Surya Toto Indonesia” membahas mengenai analisis sebuah pelatihan mempengaruhi kinerja dan prestasi karyawan jika dilaksanakan dengan sistematis dan terarah. Namun pada pelaksanaannya pelatihan tersebut hanya memfokuskan pada pelatihan tertulis saja sehingga terkadang menjadi kendala bagi para karyawan serta kurangnya dukungan fasilitas yang baik oleh perusahaan dalam menunjang pelatihan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis bahas adalah analisis sebuah pelatihan yang memberi pengaruh yang positif bagi karyawannya. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada lokasi dan waktu penelitian, serta mengakibatkan perbedaan fenomena dan permasalahan yang dihadapi.
5. Penelitian Risma Ayu Kinanti dkk (2021) Tahun 2021 Jurnal Manajemen Zakat dan Wakaf dengan judul “Optimalisasi Fundraising Zakat Pada Kerjasama Institusional Indonesia Melalui E-Commerce Pasca Pandemi Covid-19” membahas terkait pengoptimalan teknologi digital sebagai sarana fundraising dana zakat pasca pandemic covid-19. Hal tersebut juga dimanfaatkan sebagai sarana pemasaran oleh lembaga untuk menyadarkan masyarakat tentang pentingnya berzakat. Semakin banyak masyarakat yang menggunakan e-commerce online memberikan dampak pada pertumbuhan ekonomi nasional yang berkaitan juga pada pertumbuhan zakat.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan penulis bahas adalah pemanfaatan media digital untuk sarana pengumpulan dana zakat sehingga meningkatkan pertumbuhan zakat. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada fokus dari penelitian dimana pada penelitian ini membahas beberapa media

yang digunakan untuk mengoptimalkan penghimpunan dana zakat. Sedangkan penulis ingin membahas efektivitas pelatihan *digital* untuk menunjang pertumbuhan zakat.

### C. Kerangka Berpikir

Lazismu merupakan salah satu lembaga amil zakat akuntabel dan kompeten dalam mengelola dana keagamaan. Keberadaan Lazismu sebagai lembaga amil zakat kepercayaan umat mengharuskan organisasi mempunyai sumber daya manusia yang memadai. Berbagai program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan untuk menunjang kebutuhan lembaga kedepannya. Seperti pelatihan *digital fundraising* dilaksanakan untuk menghadapi perkembangan teknologi yang serba digital serta sebagai suatu pengembangan untuk pegawai agar lebih siap menghadapi perubahan.

Pelatihan adalah usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk memperbaiki dan meningkatkan keterampilan, kreatifitas, memperkuat karakter sumber daya manusia yang mengarah pada sesuatu yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Pelatihan harus dirumuskan melalui beberapa tahap dan pertimbangan diantaranya yaitu; perlunya penentuan kebutuhan dalam pelatihan; desain dalam pelatihan; serta evaluasi dari program pelatihan. Setelah beberapa tahapan diketahui maka dapat dilaksanakan sebuah pelatihan bagi pegawai. Efektif atau tidaknya sebuah program pelatihan tentu saja dengan mengidentifikasi beberapa indikator efektivitas pelatihan tersebut yaitu; *reaction; learning; behavior* dan *result*. Efektivitas pelatihan organisasi dapat dikatakan efektif, jika orang-orang (pegawai) yang berada dalam organisasi tidak hanya melaksanakan pekerjaan yang dibebankan akan tetapi juga mampu berpikir lebih kreatif, lebih bertanggung jawab, bekerja lebih keras serta mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan efisiensi tujuan dalam organisasi. Tujuan yang hendak dicapai dalam organisasi Lazismu adalah meningkatnya pereolehan dana ZIS dengan memanfaatkan media digital.

Gambar : 2.1 Kerangka Berpikir

