

Pengaruh *Human Capital* dan *Technological Capital* terhadap Kinerja Lembaga Amil Zakat

Agil Darmawan, Dedy Rachmad, Rininta Nurrachmi

Institut Agama Islam Tazkia, Indonesia

2205.agil.022@student.tazkia.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of human capital and technological capital on the performance of Zakat Institutions (LAZ) in Indonesia using the Intellectual capital theory. The method used in this research is Partial Least Square-Structural Equational Modeling (PLS-SEM) and processed using SmartPLS 3.2.9. A total of 129 amils and 105 LAZs were contributed as research respondents. Data were obtained primarily by distributing questionnaires via google form with a likert scale of 1-5. From the research results, it was found that the two independent variables, both human capital and technological capital, have a significant and positive influence on the performance of zakat institutions. With a determination coefficient value of 51.1%, so that in further research, other variables need to be involved.*

Keywords: *Intellectual capital, amil certification, zakat digitalization*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara human capital dan technological capital terhadap kinerja Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Indonesia menggunakan teori Intellectual capital. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah Partial Least Square-Structural Equational Modelling (PLS-SEM) dan diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9. Sebanyak 129 amil dan 105 LAZ berkontribusi sebagai responden penelitian. Data didapatkan secara primer dengan penyebaran kuesioner via google form dengan skala likert 1-5. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kedua variabel independen yaitu human capital dan technological capital berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja lembaga amil zakat. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,1%, sehingga dalam penelitian – penelitian selanjutnya perlu ada variabel lain yang dilibatkan.*

Kata Kunci: *Intellectual capital, sertifikasi amil, digitalisasi zakat*

Introduction

Zakat adalah instrumen dalam Islam yang menjadi sarana untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Dalam arti lain, zakat menjadi instrumen pemerataan kekayaan dan menipiskan kesenjangan ekonomi antara orang kaya dan miskin. Kondisi tersebut membangun suasana kesamaan sosial di masyarakat yang disebabkan oleh perbedaan pendapatan (kekayaan) yang dimiliki dengan maksud agar terjadi tolong menolong antara orang kaya dengan orang miskin (Nafik, 2008).

Hal tersebut senada dengan Undang – Undang Zakat No. 23 tahun 2011 bahwa manfaat zakat, infak dan sedekah adalah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dalam menanggulangi kemiskinan. Dengan adanya manfaat tersebut sudah menjadi keniscayaan, bahwa zakat yang tersalur kepada para mustahik betul-betul memberikan manfaat yang nyata dalam peningkatan ekonomi yang signifikan. Adanya program pemberdayaan zakat, khususnya zakat produktif, sejatinya seorang muzaki tidak hanya sedang menjalankan ibadah kepada Allah SWT namun juga menjalankan fungsi sosial ekonomi yang penting untuk kehidupan masyarakat (Widiastuti, et al., 2023). Zakat produktif hingga saat ini menjadi program yang lebih efektif untuk disalurkan karena mempunyai efek jangka panjang.

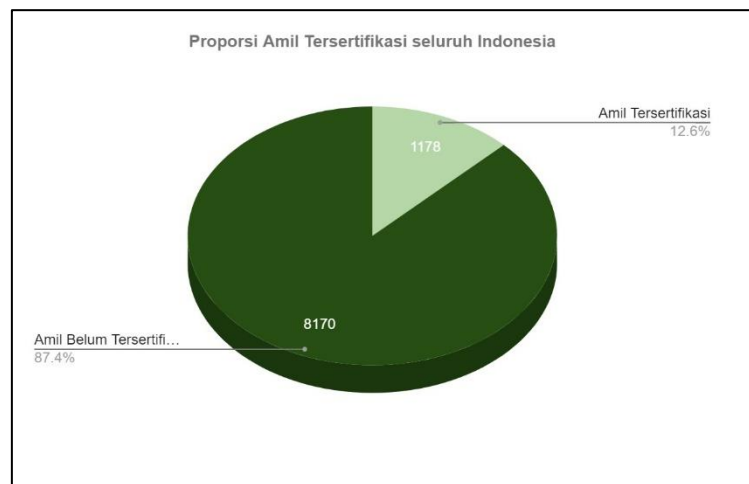
Tabel 1. Target vs Realisasi Pengumpulan Zakat

Keterangan	RP
Potensi Zakat	327.600.000.000.000
Realisasi BAZNAS	517.433.666.019
Realisasi BAZNAS Provinsi	427.783.823.358
Realisasi BAZNAS Kab./Kota	1.134.008.954.959
Realisasi LAZ	4.357.597.586.344
OPZ Lainnya	4.912.914.506.197
ZIS-DSKL off Balance Sheet	2.065.002.301.823
Total Realisasi	14.704.243.813.130
Gap (Potensi – Realisasi)	312.895.756.186.870
% Gap	4,50%

Sumber : *Zakat outlook 2023*

Hasil survey yang dilakukan oleh Pusat Kajian Strategis (PUSKAS) BAZNAS menunjukkan bahwa selama 2023 sebanyak 54.081 mustahik (penerima manfaat zakat) yang terbantu dalam pengentasan kemiskinan dari

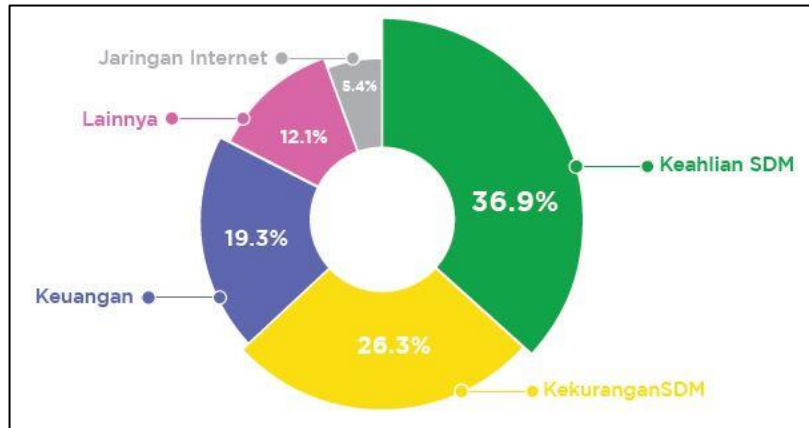
total penduduk miskin Indonesia tahun 2023 sebesar 25,9 juta orang (54.081 KK). Maka kontribusi zakat dalam pengentasan kemiskinan baru mencapai 0,983% (BAZNAS, 2023). Dari segi pengumpulan zakat, realisasi saat ini di semua OPZ masih jauh dari potensi yang dimiliki. Menurut penghitungan potensi zakat di Indonesia oleh Puskas BAZNAS saat ini mencapai 327,6 triliun rupiah, sedangkan realisasi saat ini hanya sebesar 12,7 triliun rupiah. Sehingga saat ini pengumpulan zakat baru tercapai sebesar 4,3% dari potensi yang ada.



Sumber : *Zakat outlook 2023*

Gambar 1. Kondisi SDM Amil

Untuk memastikan lembaga tersebut bisa berjalan sesuai koridor fiqh zakat yang benar, dibutuhkan amil yang memenuhi standar kompetensi amil dasar. Dari data *Zakat outlook 2023* didapatkan bahwa dari total 9.348 amil zakat yang terdata baru 1178 amil (12,6%) yang sudah tersertifikasi, sedangkan 8.170 amil (87,4%), dan lainnya belum tersertifikasi. Sertifikasi amil ini diadakan sesuai UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Baznas RI No.2 tahun 2018 mengenai sertifikasi amil dasar. Bahwa sertifikasi amil ini memiliki tujuan untuk memastikan dan memelihara kompetensi amil dalam bidang pengelolaan zakat. Serta dengan adanya sertifikasi tersebut, akan menjamin kredibilitas amil maupun LAZ dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelaku pemberdayaan ekonomi masyarakat (BAZNAS, 2018).



Sumber : Zakat outlook 2023

Gambar 2. Hambatan digitalisasi zakat

Pada gambar di atas tampak bahwa penyebab digitalisasi zakat adalah belum adanya SDM amil yang kompeten dalam hal tersebut. Dari total 335 lembaga zakat yang disurvei ada 124 lembaga (36,9%) diantaranya belum memiliki SDM yang berkompeten dalam bidang teknologi informasi. Sebab berikutnya adalah karena kekurangan amil, dalam hal ini terdapat 88 lembaga atau 26,3%. Sedangkan penyebab lainnya adalah karena LAZ belum memiliki dana yang cukup dan jaringan internet yang layak untuk proses digitalisasi sistem pengelolaannya (BAZNAS, 2023). Donatur zakat/infaq atau muzzaki pada tiap-tiap lembaga tentu lebih menginginkan proses pembayaran zakat/infaq yang lebih mudah dan cepat, tanpa harus datang ke kantor. Jika lembaga amil zakat bisa memanfaatkan kemajuan teknologi digital dengan baik, maka akan meningkatkan pelayanan kepada semua stake holder, serta mempercepat pengelolaan zakat sehingga bisa lebih mudah mewujudkan kemaslahatan umat (Basrowi & Utami, 2020).

Berdasarkan pada latar belakang tersebut penulis memilih *Human capital* (HC) dan *Technological capital* (TC) sebagai variabel untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja lembaga amil zakat di Indonesia. Gap penelitian pada penelitian ini adalah untuk meneliti tentang *intellectual capital* terhadap lembaga zakat dengan objek yang lebih luas pada berbagai wilayah di Indonesia. Adapun penelitian-penelitian dengan tema yang serupa sebelumnya, hanya berkaitan dengan studi kasus di lembaga zakat wilayah tertentu saja. Selain itu, ini menjadi penelitian pertama yang menggabungkan

konsep *intellectual capital* dan penilaian kinerja dengan Indeks Zakat Nasional (IZN).

Literature Review

Pengelolaan zakat adalah serangkaian aktifitas perencanaan, pelaksanaan dan pengkoordinasian dalam hal pengumpulan, pendistribusian dan pemberdayaan zakat. Sesuai Undang – Undang No. 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, bahwa tujuan dari pengelolaan zakat adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan dalam pengelolaan zakat, serta untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan (Pemerintah Indonesia, 2011). Demi melaksanakan tujuan tersebut maka pemerintah mendirikan Lembaga Pemerintah Non-Struktural yang mandiri dan bertanggung jawab langsung terhadap Presiden melalui Menteri, yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Fungsi pengelolaan zakat sebagai pengentasan kemiskinan dengan jumlah penduduk miskin di Indonesia yang begitu tinggi, tentu BAZNAS belum betul-betul menutupi semua kebutuhan tersebut. Dalam rangka membantu BAZNAS dalam pemberdayaan zakat dengan ruang lingkup yang sangat luas ini, maka masyarakat membentuk Lembaga Amil Zakat (LAZ), di mana tiap lembaga harus memperoleh izin operasional dari menteri atau pejabat yang ditunjuk oleh menteri setelah memenuhi persyaratan tertentu (BAZNAS KALBAR, 2021).

Hingga masa modern saat ini pengelolaan zakat masih mengalami banyak hambatan. Dengan munculnya lembaga zakat “swasta” yang masing-masing memiliki data, program, dan dana yang berbeda-beda jika tidak disatukan dalam kolaborasi yang nyata maka akan sulit mencapai tujuan pendistribusian zakat yang merata (Afwan & Andri, 2022). Pendekatan dalam pengelolaan zakat pun juga harus sudah mengalami perubahan. Jika dulu lembaga amil zakat hanya menggunakan platform sumber-sumber hukum Islam, sekarang pengelolaan zakat juga didekati dengan kemajuan teknologi, inovasi marketing, dan instrumen manajemen keuangan (Triantini, 2016). Saat ini lembaga zakat dituntut melakukan pengembangan teknologi, salah satunya

adalah layanan kemudahan dalam pembayaran zakat, bukti setor zakat, maupun informasi – informasi laporan program. Adanya laporan tersebut juga menunjukkan transparansi dan akuntabilitas lembaga, yang nanti bisa dimanfaatkan oleh akademisi untuk melakukan penelitian berkaitan dengan zakat (Possumah, 2018). Adanya teknologi juga membantu terwujudnya digital platform tunggal berbagai lembaga untuk bisa share data mustahik sehingga lebih mudah dalam melakukan pemerataan mustahik (Widuri, 2023).

Kaitannya dengan fungsi pengentasan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, tentu pengelolaan zakat harus diorganisasi sebaik mungkin. Salah satu mengukur kinerja lembaga zakat yang sering digunakan para peneliti adalah *Intellectual capital*. Metode tersebut bisa mengukur aset tak berwujud (intangibel asset) dalam suatu lembaga/organisasi sehingga bisa meningkatkan kualitas kinerja, daya saing, dan pelayanan masyarakat (Hermawan, 2022).

Mengukur evaluasi performa dari suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk melihat seberapa besar keberhasilan kinerjanya. Selama ini masih banyak yang mengukur kinerja dari hal-hal yang sifatnya “tangible asset” atau sesuatu yang bisa diukur. Seperti total aset perusahaan, total pemasukan, efisiensi biaya operasional, dan lain sebagainya. Saat ini “intangible asset” (modal tak terlihat) menjadi standard yang tidak kalah penting dalam mengukur kinerja organisasi, seperti sumber daya manusia, sistem informasi organisasi, kemitraan/jaringan. Diantara alat ukur dalam menilai kinerja dari sudut pandang modal tak kasat mata adalah *intellectual capital*. *Intellectual capital* merupakan pengetahuan, informasi, dan kekayaan intelektual untuk menemukan peluang dan ancaman suatu perusahaan sehingga dapat mempengaruhi daya tahan dan keunggulan bersaing dalam berbagai hal. Konsep *intellectual capital* menunjukkan bahwa meski individu yang menghasilkan dan menggunakan pengetahuan (*human capital*), pengetahuan ini dikembangkan melalui interaksi di antara mereka (*social capital*), serta menghasilkan pengetahuan institusional yang dimiliki oleh organisasi (*organizational capital*) (Baron & Armstrong, 2013). Sebagai bagian

dari aset organisasi *intellectual capital* menjadi properti yang terkadang bisa dikomersilkan ke perusahaan/organisasi lain, karena modal intelektual adalah faktor positif yang bisa menarik keputusan investor (Rahman, 2020).

Human capital (HC) merupakan unsur kombinasi antara pengetahuan, skill, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya sehingga bisa menciptakan suatu value demi mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia tidak bisa dipungkiri akan memberikan kontribusi besar terhadap keunggulan kompetitif suatu perusahaan atau organisasi. SDM yang berkualitas bisa mengefisienkan proses bisnis dan menghasilkan produk yang lebih inovatif sehingga meningkatkan keuntungan perusahaan (Amalia, 2021). Untuk bisa mendapatkan kualitas tersebut dibutuhkan seleksi yang tepat, pelatihan, retensi karyawan – karyawan yang potensial (Mathis & Jackson, 2011). Sesuai dalam surat Al Mujadalah ayat 11;

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya : “Allah mengangkat derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat.”

Technological capital (TC) merupakan kombinasi unsur *intellectual capital* yang berupa teknologi sebagai support system organisasi, penelitian dan pengembangan (RnD). Banyak peneliti yang menganggap TC merupakan elemen dalam *intellectual capital* yang berkontribusi besar dalam pengukuran kinerja, khususnya dalam lingkup peningkatan ekonomi berbasis pengetahuan (knowledge-based) (Laallam, et al., 2022). Hal itu bisa difahami karena teknologi merupakan tools pendukung yang bisa membuat pekerjaan lebih mudah, cepat, dan tepat. Teknologi ini bisa berkaitan dengan software, hardware, manajemen informasi, digitasi/digitalisasi sistem, dan data base lembaga (Siswanto, 2019).

وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَّكُمْ لِنُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ

Artinya : “Kami mengajarkan pula kepada Daud cara membuat baju besi untukmu guna melindungimu dari serangan musuhmu. Maka, apakah kamu bersyukur?” (QS Al Anbiya’ 80)

Studi mengenai *intellectual capital* yang dilakukan Adnan et. al (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa *structural capital* dan *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja lembaga zakat di Malaysia. Sedangkan penelitian oleh Laallam et.al (2022) menunjukkan bahwa *spiritual capital*, *structural capital* dan *human capital* berpengaruh terhadap lembaga wakaf di Aljazair. Selain itu, penelitian Wahyudi et.al (2022) memberikan hasil bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap pengelolaan zakat pada bank syariah di Indonesia.

Penelitian-penelitian berkenaan dengan *intellectual capital* di atas fakta bahwa institusi syari'ah yang sering menjadi objek penelitian adalah bank syariah, masih sedikit yang meneliti tentang lembaga amil zakat. Penelitian ini selain fokus meneliti lembaga zakat, tapi juga menggunakan indikator kinerja Indeks Zakat Nasional (IZN) yang dirilis oleh BAZNAS. IZN yang notabene digunakan sebagai standard pengukuran kinerja lembaga zakat, dan bagian dari implementasi Standard Nasional Organisasi Pengelola Zakat. Sedangkan variabel yang digunakan berdasarkan analisis yang mendalam mengenai problematika lembaga amil zakat, yang ditemukan di laporan *Zakat outlook* 2023 bahwa yang menjadi penghambat ketidaktercapainya target zakat nasional adalah perihal SDM amil (*human capital*) dan belum optimalnya digitalisasi zakat (*technological capital*).

Method

Metode penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian diolah dengan metode statistik yang sesuai. Penelitian kuantitatif menganalisis hubungan kausal maupun korelasional antar berbagai macam variabel. Penelitian kuantitatif berbeda dengan penelitian kualitatif karena menghasilkan informasi yang lebih terukur. Hal ini karena ada data yang dijadikan landasan untuk menghasilkan informasi yang lebih terukur (Priadana, 2021).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang bersumber dari penyebaran kuesioner terhadap 129 amil yang tersebar di 105 lembaga zakat. Dengan kriteria lembaga zakat, a) LAZ yang sudah mendapatkan izin operasional Kementrian Agama RI, b) Lembaga Amil Zakat (LAZ), tidak termasuk Badan Amil Zakat (BAZ), dan c) Lembaga yang dituju dengan klasifikasi LAZ Nasional (LAZNAS), LAZ Provinsi, maupun LAZ tingkat Kabupaten/Kota.

Data primer yang dikumpulkan meliputi dua variabel yang akan diukur, yaitu *human capital* dan *technological capital*. Jumlah sampel yang dibutuhkan menggunakan penghitungan Hair (2010) adalah $(\text{Jumlah variabel} + \text{indikator}) \times (5 \text{ hingga } 10)$. Sehingga data yang dibutuhkan minimal $(2 + 23) \times 5 = 125$ responden, atau maksimal sebesar $(2 + 23) \times 10 = 250$ responden.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan platform *google form*. Kuesioner dibuat dengan pertanyaan terbuka untuk menjelaskan identitas responden, serta pertanyaan tertutup di mana responden harus memilih salah satu dari opsi jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan. Kriteria responden pada penelitian ini ada dua; 1) Amil *full time*, bukan relawan, 2) Amil yang masa pengabdian minimal sudah 1 tahun, dan 3) Amil yang berposisi sebagai direksi/manajemen/staff HRD.

Variabel bebas yang dipilih dalam penelitian ini adalah *intellectual capital* yang dijabarkan dalam dua variabel yaitu *human capital* dan *technological capital*. *Human capital (HC)*, merupakan salah satu nilai tambah (*value added*) dari suatu perusahaan atau lembaga yang merupakan kumpulan dari unsur pengetahuan, keahlian, skill, dan kemampuan/kapabilitas suatu SDM yang menjadikannya sebagai aset terpenting lembaga tersebut. *Technological capital (TC)*, merupakan unsur *intellectual capital* yang berupa *support system* organisasi teknologi, penelitian, dan pengembangan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja lembaga amil zakat menggunakan standard Indeks Zakat Nasional (IZN) 2022, yang mengukur kinerja lembaga berdasarkan (1)

Pengawasan Kemenag, (2) Pengawasan Gubernur/Wali Kota/Bupati, (3) Database, (4) Kelembagaan, dan (5) Dampak Zakat (BAZNAS, 2022).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Metode SEM dipilih karena mengakomodir penelitian dengan data kualitatif. Sedangkan PLS-SEM dipilih pada penelitian ini karena memiliki keunggulan bisa menjadi alat analisis data ketika data tidak dapat memenuhi asumsi normal atau data jumlah sampel yang terbatas (Fernanda, 2022). Penghitungan data penelitian ini menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.2.9.

Results and Discussion

Hingga tahun 2023 sudah ada lebih dari 200 Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang tersebar di berbagai wilayah. Meski demikian hanya 170 LAZ yang sudah mendapat izin resmi dari Kementrian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI, 2023). Jumlah LAZ yang sudah sedemikian banyaknya tentu harus sejalan dengan menurunnya angka kemiskinan di Indonesia. Namun sesuai data dari *Zakat outlook* 2023 bahwa potensi zakat masih jauh dari target, tentu secara internal masih banyak yang harus dievaluasi secara kinerja dari LAZ yang ada saat ini. Penelitian ini mengukur apakah secara spesifik lembaga bisa meningkatkan kualitas kinerja dengan meningkatkan kompetensi di sektor SDM dan perkembangan teknologi.

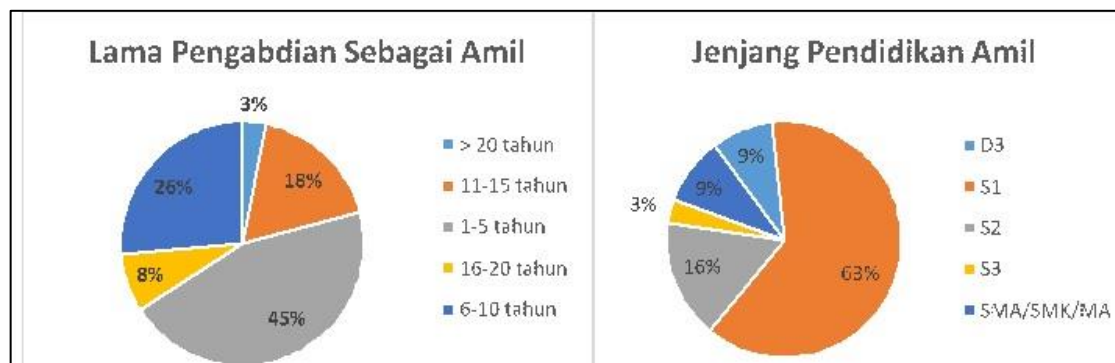
Profil Responden

Tabel 2. Sebaran responden berdasarkan provinsi

No	Provinsi	Jumlah Responden
1	Aceh	1
2	Sumatera Utara	1
3	Sumatera Barat	1
4	Riau	3
5	Kep. Riau	1
6	DKI Jakarta	28
7	Banten	11
8	Jawa Barat	26
9	Jawa Tengah	14
10	DIY Yogyakarta	4
11	Jawa Timur	27

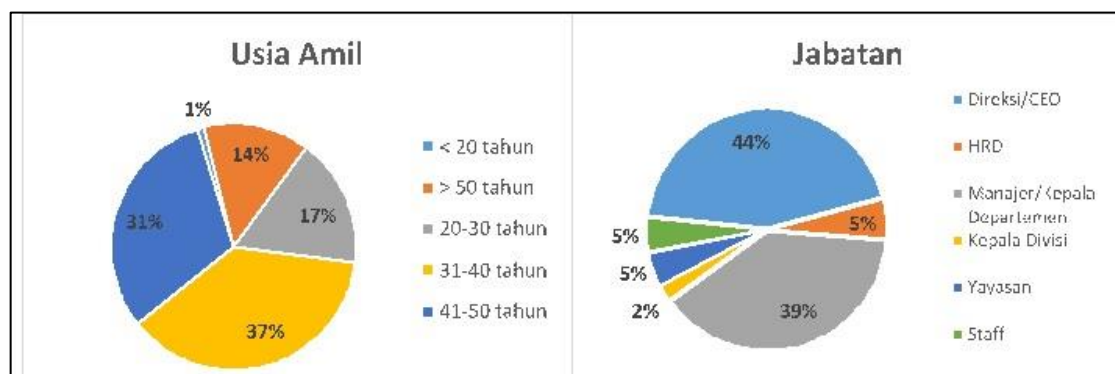
12	Bali	2
13	Jambi	1
14	Kalimantan Timur	2
15	Kalimantan Selatan	1
16	NTB	2
17	Sulawesi Selatan	3
18	Papua	1
Total		129

Responden penelitian ini tersebar di 18 provinsi di Indonesia. Mayoritas responden yang berasal dari DKI Jakarta sebanyak 28 amil, kemudian dari Jawa Timur sebanyak 27 amil, dan Jawa Barat sebanyak 26 amil. Responden kebanyakan dari tiga provinsi tersebut mengingat mayoritas lembaga zakat berada di wilayah bersangkutan.



Gambar 3. Profil Lama Pengabdian dan Jenjang Pendidikan

Lama pengabdian responden di lembaga zakat mayoritas adalah 1-5 tahun sebanyak 45%, kemudian 6-10 tahun sebanyak 27%. Yang paling sedikit adalah amil dengan pengabdian di atas 20 tahun yang hanya 3%. Secara jenjang pendidikan, sebagian besar amil adalah tamatan sarjana (S1) dengan jumlah sebanyak 63%, kemudian tamatan S2 dengan 16%. Yang paling sedikit adalah jenjang S3 dengan jumlah hanya 3%.



Gambar 4. Profil Usia Amil dan Jabatan

Usia amil kebanyakan ada pada range 31-40 tahun dengan jumlah 37%. Itu adalah usia matang/produktif sebagai amil, khususnya yang memegang posisi leader di lembaga zakat. Dari jabatan amil, responden mayoritas berposisi sebagai direksi/CEO di lembaga zakat sebanyak 44%, kemudian posisi manajer/kepala departemen sebesar 38%.

Statsitika Desriptif Kuesioner

Tabel 3. Ringkasan hasil jawaban kuesioner

Kode	<i>Human capital</i>	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Mean
HC1	Kompetensi dasar amil	1	0	11	33	84	129	4.543
HC2	Kompetensi amil sesuai bidang kerja	0	5	14	44	66	129	4.326
HC3	Jenjang pendidikan amil	3	7	29	64	26	129	3.798
HC4	Pelatihan rutin sesuai bidang kerja	1	5	16	67	40	129	4.085
HC5	Kreatifitas dan inovasi	0	6	19	52	52	129	4.163
HC6	Profesionalisme amil zakat	0	4	11	31	83	129	4.496
HC7	Kedisiplinan amil zakat	0	5	13	41	70	129	4.364
HC8	Loyalitas terhadap lembaga	0	3	11	47	68	129	4.395
HC9	Amil saling <i>support</i> satu sama lain	0	1	10	52	66	129	4.419
HC10	Motivasi dalam bekerja di LAZ	0	3	12	50	64	129	4.357
HC11	Leadership meningkatkan kualitas kerja	0	2	2	46	79	129	4.566
HC12	Teamwork antar amil	0	4	10	55	60	129	4.326
HC13	Keterbukaan pendapat dalam lembaga	0	3	8	68	50	129	4.279

Kode	<i>Technological capital</i>	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Mean
TC1	Pengetahuan dasar IT dan teknologi digital	1	6	22	72	28	129	3.93
TC2	Penggunaan aplikasi secara rutin	0	5	21	64	39	129	4.062
TC3	Sistem digital untuk marketing	0	8	20	59	42	129	4.047
TC4	Sistem digital untuk pendayagunaan	2	11	24	58	34	129	3.86
TC5	Sistem digital untuk pelaporan lembaga	2	8	17	57	45	129	4.047

TC6	Layanan akses cepat untuk donatur/ <i>stakeholder</i>	0	9	11	56	53	129	4.186
TC7	Sarana / prasana amil menunjang kinerja	0	3	15	66	45	129	4.186
TC8	Internet yang memadai	0	2	16	60	51	129	4.24
TC9	Departemen/divisi khusus dalam penelitian dan pengembangan	5	15	34	47	28	129	3.605
TC10	Hasil riset sudah signifikan berdampak	4	12	41	45	27	129	3.612

Kode	Kinerja Lembaga	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Mean
KIN1	Kementrian Agama melaksanakan pembinaan dan pengawasan	0	7	16	67	39	129	4.07
KIN2	Gubernur serta Bupati/Wali Kota melaksanakan pembinaan dan pengawasan	3	18	42	42	24	129	3.512
KIN3	Database mustahik yang lengkap dan valid	1	2	31	61	34	129	3.969
KIN4	Pengumpulan/penghimpunan ZISWAF berjalan optimal	1	7	36	61	24	129	3.775
KIN5	Pendayagunaan/pendistribusi-an berjalan optimal	0	4	29	66	30	129	3.946
KIN6	Pengelolaan manajemen/operasional berjalan optimal	0	2	25	71	31	129	4.016
KIN7	Mustahik telah mencapai kesejahteraan dan kemandirian	0	6	55	51	17	129	3.612

Berdasarkan ringkasan kuesioner di atas tampak bahwa, untuk variabel *Human capital* (HC) jawaban dari responden kebanyakan di atas rata-rata, sehingga mayoritas amil setuju dengan pertanyaan yang diberikan yang berkaitan dengan *human capital*. Nilai rata-rata tertinggi ada pada pertanyaan “Leadership mampu meningkatkan kualitas kerja”, sehingga rata-rata amil percaya bahwa leadership yang terbangun dalam internal lembaga mampu meningkatkan kinerja amil. Nilai terkecil ada pada butir pertanyaan “Jenjang pendidikan amil” dengan 10 responden yang menjawab tidak setuju. Bisa diartikan bahwa masih ada amil yang menganggap bahwa latar belakang pendidikan amil tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerjanya.

Jawaban responden atas pertanyaan pada variabel *Technological Capital* (TC) adalah kebanyakan di atas rata - rata. Sehingga mayoritas amil setuju dengan pertanyaan yang diberikan yang berkaitan dengan *technological capital*.

Nilai tertinggi ada pada pertanyaan “Internet yang memadai”. Bisa dikatakan bahwa mayoritas amil di 105 LAZ yang menjadi responden sudah memiliki layanan internet yang baik dalam menunjang kelancaran pekerjaan. Rata-rata terkecil ada pada pertanyaan “Departemen/ divisi khusus dalam penelitian dan pengembangan”. Dengan adanya 20 amil yang menjawab tidak setuju, ini menunjukkan masih ada LAZ yang belum memiliki konsentrasi dalam penelitian dan pengembangan (RnD).

Pada variabel kinerja lembaga hasil jawaban responden menunjukkan semua ada di atas rata - rata, sehingga mayoritas amil setuju dengan pertanyaan yang diberikan. Nilai rata-rata tertinggi ada pada pertanyaan “Kementrian Agama melaksanakan pembinaan dan pengawasan”. Ini menunjukkan indikasi bahwa Kementrian Agama sudah menjalankan tugasnya dalam pembinaan dan pengawasan. Nilai paling rendah ada pada pertanyaan “Gubernur serta Bupati/Wali Kota melaksanakan pembinaan dan pengawasan”. Berbeda dengan Kementrian Agama, sebagian amil saat ini menganggap bahwa Gubernur maupun Bupati belum menjalankan fungsinya dalam pembinaan dan pengawasan.

Evaluasi Outer Model

Tabel 4. Uji validitas sebelum penghapusan variabel

	HC	KIN	TC
HC1	0.724		
HC2	0.724		
HC3	0.041		
HC4	0.691		
HC5	0.857		
HC6	0.891		
HC7	0.877		
HC8	0.765		
HC9	0.803		
HC10	0.88		
HC11	0.729		
HC12	0.867		
HC13	0.734		
KIN1		0.6	
KIN2		0.557	

KIN3	0.757
KIN4	0.777
KIN5	0.848
KIN6	0.844
KIN7	0.755
TC1	0.624
TC2	0.755
TC3	0.856
TC4	0.841
TC5	0.869
TC6	0.873
TC7	0.617
TC8	0.614
TC9	0.742
TC10	0.8

Dari tabel di atas terlihat bahwa rata-rata *loading factor* dari indikator semua bernilai di atas 0.5 kecuali satu butir pertanyaan yaitu HC3, pertanyaan mengenai “Jenjang Pendidikan Amil”. Hal ini mengindikasikan indikator tersebut tidak valid.

Tabel 5. Uji validitas setelah penghapusan variabel

	HC	KIN	TC
HC1	0.724		
HC2	0.725		
HC4	0.692		
HC5	0.857		
HC6	0.891		
HC7	0.876		
HC8	0.765		
HC9	0.803		
HC10	0.880		
HC11	0.729		
HC12	0.865		
HC13	0.734		
KIN1		0.600	
KIN2		0.557	
KIN3		0.757	
KIN4		0.776	
KIN5		0.848	
KIN6		0.844	
KIN7		0.755	
TC1			0.624
TC2			0.755

TC3	0.856
TC4	0.841
TC5	0.869
TC6	0.873
TC7	0.617
TC8	0.614
TC9	0.742
TC10	0.800

Dari tabel di atas terlihat bahwa setelah dilakukan penghapusan pada butir kuesioner HC3, maka rata-rata *loading factor* indikator semua bernilai di atas 0,5. Sehingga bisa disimpulkan bahwa semua indikator telah valid, dan dapat dilanjutkan untuk tahap selanjutnya.

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
HC	0.947	0.954	0.638
KIN	0.858	0.893	0.550
TC	0.919	0.933	0.586

Dari tabel di atas didapatkan bahwa nilai *AVE* semua variabel di atas 0.5, sehingga kuesioner memenuhi validitas konvergen. Nilai *Cronbach alpha* di atas angka 0.7, sehingga semua indikator konstruk memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 7. Hasil uji *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

	HC	KIN	TC
HC			
KIN	0.696		
TC	0.797	0.773	

Dari tabel diatas tampak bahwa nilai uji HTMT keseluruhan berada di bawah 0.9, sehingga bisa dikatakan semua indikator penelitian telah memenuhi syarat validitas diskriminan. Metode HTMT ini digunakan sebagai alternatif lain dalam metode uji karena menurut beberapa peneliti uji fornell lecker dan cross loading dianggap kurang sensitif dalam uji validitas (Henseler, et al., 2015).

Evaluasi Inner Model

Tabel 8. Koefisien Determinasi

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
KIN	0.511	0.503

Tampak bahwa nilai R-Sq sebesar 51,1% yang menunjukkan itu besaran kemampuan variabel *human capital* dan *technological capital* dalam menjelaskan kinerja lembaga, sedangkan sisa 48,9% akan dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk model.

Tabel 9. Hasil uji Multikolinieritas

Indikator	VIF	Indikator	VIF
HC1	2.498	KIN4	2.153
HC2	2.189	KIN5	3.551
HC4	1.834	KIN6	3.265
HC5	3.458	KIN7	1.783
HC6	5.283	TC1	1.529
HC7	4.671	TC2	2.219
HC8	2.829	TC3	3.740
HC9	2.664	TC4	3.610
HC10	4.511	TC5	4.261
HC11	2.114	TC6	4.100
HC12	3.942	TC7	1.913
HC13	2.084	TC8	1.781
KIN1	1.557	TC9	2.664
KIN2	1.472	TC10	3.151
KIN3	1.832		

Model yang baik adalah yang bebas multikolinieritas atau tidak ada korelasi antar variabel independen. Model yang bebas multikolinieritas jika nilai variance inflation factor (VIF) < 10 (Ghozali, 2018). Tampak dari tabel di atas nilai VIF dari keseluruhan indikator berada di bawah angka 10, sehingga bisa disimpulkan bahwa model bebas dari masalah multikolinieritas.

Untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan nilai signifikansi 5% atau alfa 0,05 dibandingkan dengan nilai *p-value* pada tabel *path coefficient* pengolahan data. Bisa disimpulkan hubungan yang signifikan (hipotesis diterima) jika nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistics* lebih dari 1,96

(Hair, et al., 2010). Hasil penghitungan dengan aplikasi *SmartPLS* 3.2.9 sebagai berikut,

Tabel 10. Nilai *path coefficient*

Variabel	T Statistics	P values	Keterangan
HC → KIN	3.678	0.001	Signifikan
TC → KIN	6.533	0.000	Signifikan

Tampak dari hasil di atas bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja lembaga. Dari perhitungan *path coefficient* di atas tampak bahwa nilai *p-value* variabel HC < 0,05 dan nilai t statistik > 1,96. Berarti pengaruh variabel *human capital* adalah signifikan dan positif terhadap kinerja lembaga amil zakat. Hal tersebut membuktikan bahwa jika lembaga meningkatkan kompetensi SDM-nya, mengadakan pelatihan secara berkala, serta meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme, dan leadership amil maka akan berdampak makin meningkatnya kualitas kinerja lembaga tersebut. Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan *human capital* seperti Sirait & Nasution (2023), Kohar (2018), serta Adnan et. al. (2013).

Dari nilai *path coefficient* tersebut juga terlihat bahwa nilai *p-value* variabel HC < 0,05 dan nilai *t statistic* > 1,96. Berarti pengaruh variabel *technological capital* adalah signifikan dan positif terhadap kinerja lembaga amil zakat. Di era yang modern saat ini menjadi sebuah keharusan bagi tiap lembaga untuk meningkatkan digitalisasi pengelolaan zakat agar pelayanan makin cepat, akurat, dan makin memuaskan donatur maupun mustahik penerima manfaat lembaga. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu seperti Luntajo dan Hasan (2023), serta Mardan (2015). Lembaga zakat perlu memperkuat tim IT, baik SDM maupun infrastruktur, serta membuat SOP berbasis IT (BAZNAS, 2018). Selain perihal teknologi, lembaga zakat juga perlu mulai membiasakan atmosfer riset di dalam lembaga, sehingga dalam banyak pengambilan keputusan betul – betul menggunakan data dan analisis yang tepat. Adanya divisi khusus penelitian dan pengembangan maka mudah bagi lembaga untuk mencari program – program baru yang kreatif dan berkualitas.

Conclusion

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas didapatkan kesimpulan bahwa kedua variabel independen, yaitu *human capital* dan *technological capital* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Lembaga Amil Zakat (LAZ). Penelitian ini membuktikan bahwa jika LAZ ingin meningkatkan kinerja lembaga maka lembaga harus mampu meningkatkan kualitas amil zakat dengan cara meningkatkan kompetensi amil, memprogram pelatihan secara berkala, meningkatkan jiwa leadership amil, serta membangun nuansa kantor yang penuh keterbukaan dan saling membantu satu sama lain. Tanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi amil, bukan semata menjadi beban lembaga saja, namun juga perlunya adanya kesadaran dalam diri amil untuk senantiasa meningkatkan kapasitas dirinya.

Selain dalam hal kualitas amil pengelola zakat, untuk bisa meningkatkan kinerja lembaga juga harus mampu memanfaatkan perkembangan teknologi yang ada. Dengan adanya kemudahan – kemudahan layanan dari LAZ, akan membuat donatur / muzaki makin loyal dan percaya saat hendak menitipkan dananya ke LAZ. Selain itu, perlu adanya divisi khusus penelitian dan pengembangan agar lembaga selalu mengikuti tiap perkembangan yang ada, baik itu dari segi perkembangan IT, kreatifitas program, kreatifitas layanan, maupun pengembangan lainnya.

References

- Afwan, M. M. & Andri, 2022. Optimalisasi Pengelolaan Zakat di Indonesia melalui Penerapan. *Teknologi Mutakhir*, 9(2), pp. 72-79.
- Amalia, P. S., 2021. THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL CAPITAL AND SHARIA COMPLIANCE ON ISLAMIC BANKS FINANCIAL PERFORMANCE IN SOUTHEAST ASIA. *AKURAT Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 12(03), pp. 129-142.
- Baron, A. & Armstrong, M., 2013. *Human capital Management*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Basrowi & Utami, P., 2020. Pemanfaatan Teknologi Dalam Peningkatan Penerimaan Zakat, Jumlah Muzaki, Dan Pengurangan Resiko Zakat. *AL-URBAN: Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam*, pp. 101-114.

- BAZNAS, 2023. *Zakat outlook 2023*, Jakarta: PUSKAS BAZNAS.
- BAZNAS, 2018. *Peraturan BAZNAS RI No. 2 tahun 2018 tentang Sertifikasi Amil*, Jakarta: BAZNAS.
- BAZNAS KALBAR, 2021. *kalbar.baznas.go.id*. [Online] Available at: <https://kalbar.baznas.go.id/sistem-pengelolaan-zakat-di-indonesia/> [Accessed 10 11 2023].
- Fernanda, J. W., 2022. Analisis Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM) untuk Pemodelan Penerimaan Sistem Jaringan Informasi Bersama Antar Sekolah (JIBAS). *JURNAL ILMIAH TEORI DAN APLIKASI STATISTIKA*, 15(2), p. 292–297.
- Ghozali, I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. 9th ed. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sarstedt, M., 2015. A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), p. 115–135.
- Hermawan, S., 2022. Peningkatan Kinerja LAZISNU dalam Perspektif Filantropi Modern, Shariah Enterprise Theory, dan Comprehensive Intellectual capital Management. *Journal of Accounting Science*, 6(2), pp. 187-196.
- Laallam, A. et al., 2022. The components of *intellectual capital* and organisational performance in waqf institutions: evidence from Algeria based on structural equation modelling. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 13(07), pp. 1110-1136.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H., 2011. *Human Resource Management*. 10th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawardi, I., Widiastuti, T., Al Mustafa, M. U. & Hakimi, F., 2023. Analyzing the Impact of Productive Zakat on the Welfare of Zakat Recipients. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 14(1), pp. 118-140.
- Nafik, M., 2008. *Ekonomi ZISWAQ (Zakat, Infaq, Shadaqah dan Wakaf)*. Surabaya: Ifdi & Cenforis.
- Pemerintah Indonesia, 2011. *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 23 TAHUN 2011*. [Online] Available at: <https://peraturan.bpk.go.id/Download/28699/UU%2023%20Tahun%202011.pdf> [Accessed 12 October 2023].
- Priadana, M. S., 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 1st ed. Tangerang: Pascal Book.

- Possumah, B. T., 2018. Examining the Efficiency of Zakat Management: Indonesian Zakat Institutions Experiences. *International Journal of Zakat*, 3(1), pp. 37-55.
- Rahman, F. K., 2020. *HOW INVESTORS PERCEIVE THE INTELLECTUAL CAPITAL: THE ROLE OF ISLAMIC VALUE*. Bogor, IAI Tazkia.
- Siswanto, D., 2019. Peran *Intellectual capital* Terhadap Organizational Value. *KarismaPro: Jurnal Manajemen*, 10(02), pp. 1-19.
- Triantini, Z. E., 2016. PERKEMBANGAN PENGELOLAAN ZAKAT DI INDONESIA. *Al-Ahwal: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 3(1), pp. 87-100.
- Widuri, C., 2023. *Kalibrasi Transformasi Digital OPZ*. Jakarta: Forum Zakat (FOZ).