

**ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN SDM MELALUI  
PENDEKATAN TRAINING PADA DOMPET DHUAFWA WASPADA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

ZAFIRA  
1801280107



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

---

**ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN SDM MELALUI PENDEKATAN  
TRAINING PADA DUMPET DHUFAFA WASPADA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat  
Guna Memperoleh Gelar S1  
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

Zafira

NPM : 1801280107

**Program Studi Manajemen Bisnis Syariah**

Pembimbing



**Dr. Hj. Dahrani, SE, M.Si**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN**

## *PERSEMBAHAN*

*Karya ilmiah ini dipersembahkan kepada kedua orang tua saya*

*Ayahanda Syariful Mahyuddin Situmorang*

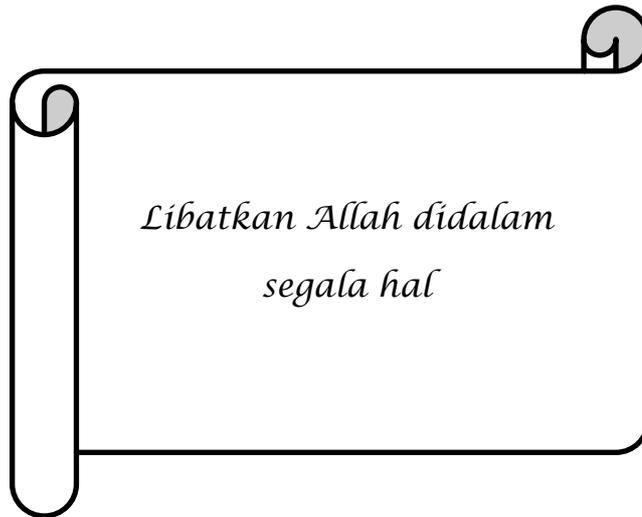
*Ibunda Siti Syarain*

*Dan ke 4 saudara saya, dosen-dosen yang telah membimbing serta mendoakan saya*

*dan kepada zafira dimasa depan*

*Tak lekang senantiasa memberikan doa demi*

*Kesuksesan dan keberhasilan bagi saya*



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zafira  
Npm : 1801280107  
Jenjang Pendidikan : S1 (strata satu)  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN SDM MELALUI PENDEKATAN TRAINING PADA DOMPET DHUFAFA WASPADA**, merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 24 Agustus 2022

Yang Menyatakan



Zafira

1801280107

---

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN SDM MELALUI  
PENDEKATAN TRAINING PADA DOMPET DUAFI  
WASPADA**

Oleh :

**ZAFIRA**  
NPM : 1801280107

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah  
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk  
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 26-08-2022

Pembimbing



Dr. Hj. Dahrahi, SE., M.Si

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Zafira  
NPM : 1801280107  
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah  
JUDUL SKRIPSI : Analisis Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training Pada Dompot Dhuafa Waspada

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan 26 - Agustus - 2022

Pembimbing



Dr. Hj. Dahran, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi



Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Nomor : Istimewa  
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar  
Hal : Skripsi

Medan, 26 Agustus 2022

Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di

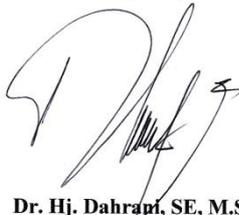
Medan.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran perbaikan Seperlunya terhadap skripsi mahasiswi **Zafira** yang berjudul "**Analisis Sistem Pengembangan Sdm Melalui Pendekatan Training Pada Dompok Dhuafa Waspada**" maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan disidang Munaqasah untuk mendapatkan gelar Strata Satu (S1) Dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

**Pembimbing Skripsi**



**Dr. Hj. Dahrani, SE, M.Si**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)  
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Dahrani, SE., M.Si

Nama Mahasiswa : Zafira  
Npm : 1801280107  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Analisis Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training Pada Dompot Dhuafa

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
27 / Mei / 2022	Ikuti pedoman penulisan yang ada di FAI yang di update, sesuaikan bab 4 dengan bab 1, bab 4 pada pembahasan harus menjawab fenomena yang di bab 1,ambil referensi dari jurnal dosen FAI,masukkan jurnal sitasi ibu sebanyak"nya		
06 /Juni/ 2022	Cari buku tentang teori yang digunakan kemudian baca dan pahami teori tersebut		
14 /Juli/ 2022	Buat kuesioner dengan indikator menentukan indikator-indikator kemudian tentukan instrumennya		
11/Agustus/2022	Perbaiki penulisan sesuai pedoman skripsi dan buat pembahasan penelitian		
12/Agustus/2022	Perbaiki bahagian analisis datanya kemudian pembahasan penelitian dan ikuti pedoman skripsi yang ada		
13/Agustus/2022	Perbaiki pada analisis data sistem pengembangan,sesuaikan dengan bab-bab lainnya		
22/Agustus/2022	Perbaiki kata-kata dan kalimat yang salah, masukkan sitasi jurnal		
23 Agustus 2023	Revisi skripsi . Acc sidang reja		

Medan, 26 Agustus 2022

Diketahui/Disetujui  
Dekan  
  
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi  
  
Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi  
  
Dr. Hj. Dahrani, SE., M.Si

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Zafira**  
NPM : **1801280107**  
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**  
JUDUL SKRIPSI : **Analisis Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training Pada Dompot Dhuafa Waspada**

Medan 26 Agustus - 2022

**Pembimbing**

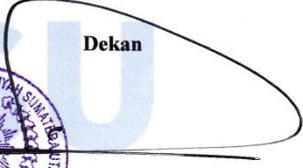
  
**Dr. Hj. Dahran, SE., M.Si**

**Disetujui Oleh :**

**Ketua Program Studi**

  
**Isra Hayati, S.Pd., M.Si**

**Dekan**

  
**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA**



## BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas  
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Zafira  
NPM : 1801280107  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah  
Semester : IX  
Tanggal Sidang : 07/09/2022  
Waktu : 09.00 s.d selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd,M.Si  
PENGUJI H : Dr.Abdul Hadi Ismail,Lc,MA

### PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN**  
**KEPUTUSAN BERSAMA**  
**MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN**  
**KEBUDAYAAN**  
**REPUBLIK INDONESIA**

**Nomor : 158 th. 1987**

**Nomor : 0543bJU/1987**

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih- huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab- Latin di sini ialah penyalinan huruf- huruf Arab dengan huruf- huruf Latin beserta perangkatnya.

**1. Konsonan**

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama- sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
س	Sa		es (dengan titik diatas)

ج	Jim	J	Je
ح	Ha		ha ( dengan titik diatas)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad		es (dengan titik dibawah)
ض	Ad		de (dengan titik dibawah)
ط	Ta		te (dengan titikdibawah)
ظ	Za		zet (dengan titik dibawah)
?	Ain	,	Komater balik diatas

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	?	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

### a. Vokaltunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	A	A
— 	Kasrah	I	I
و —	Dammah	U	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
—   ا	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و ا	Fathah dan wa	Au	a dan u

Contoh:

-Kataba : بكت

- Fa'ala : فلع

- Kaifa : كيف

### b. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا —	Fathah dan alif atau ya	Ā	A dan garis diatas
ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis diatas
و و	Dammah dan Wau	Ū	U dan garis diatas

Contoh:

Qala : قل

Rama : مر

### c. Ta Marbutah

Transliterasi untuk tamarbūtah ada dua:

1. Ta marbūtahhidup

Ta marbūtahyang hidupatau mendapatkafatah, kasrahdan«ammah, transliterasinya (t).

2. Ta marbūtahmati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3. Kalau pada kata yang terakhir dengan tamarbūtah diikuti oleh kata yang

menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tamarbūtah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh :

- *rau ahal-a fāl-rau atulafāl*: تَفْلَاضُور
- *al-Madīnahal-munawwarah*: المدنح-المونورح
- *al ah*: طلحة

#### **d. Syaddah(tasydid)**

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- *rabbanā*: ربين
- *nazzala*: نزل
- *al-birr*: البر
- *al-hajj*: الحج
- *nu'ima*: نعم

#### **e. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh hurufqamariah.

##### **1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah**

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

##### **2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah**

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah,

kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tandasempang.

Contoh:

- ar-rajulu: رجل
- as-sayyidatu: اثيقت
- asy-syamsu: اشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلل

#### **f. Hamzah**

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- *ta'khuzūna:*
- *an-nau':*
- *syai'un:*
- *inna:ǔ*
- *umirtu:f*
- *akala:*

#### **g. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

#### **h. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti

apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wamamhammadunillarasūl
- Inna  
awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamub  
arakan
- Syahru Ramadan al-laz<sup>3</sup>unzilafihial-Qur'anu
- SyahruRamadanal-lažiunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuqal-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Na runminallahi wafatunqarib
- Lillahial-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in'alim

### **i. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *Tajwid*.

## **ABSTRAK**

**Zafira, 1801280107. “Analisis Sistem Pengembangan Sdm Melalui Pendekatan Training Pada Dompok Dhuafa Waspada ”. Tahun pembelajaran 2021-2022. Skripsi. Medan : Fakultas Agama Islam Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2022**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengembangan SDM melalui pendekatan training pada Dompok Dhuafa Waspada, perlunya pendekatan training dalam pengembangan sistem SDM pada Dompok Dhuafa Waspada mengetahui hasil efektivitas pendekatan training dalam sistem pengembangan SDM pada Dompok Dhuafa Waspada. Adapun jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Alat pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan dianalisis melalui triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang dilakukan dalam pengembangan SDM melalui pendekatan (kontektual) training pada Dompok Dhuafa Waspada, menggunakan metode pengembangan dan pelatihan on the job training dan off the job training, melakukan monitoring dan evaluasi serta meningkatkan skill, kompetensi, kemandirian karyawan dengan upaya mencapai kemajuan perusahaan.

Kata kunci: Sistem, Pengembangan SDM, Training.

## **ABSTRACT**

***Zafira, 1801280107. "Analysis of HR Development System Through Training Approach on Dompot Dhuafa Waspada". The academic year 2021-2022. Thesis. Medan : Faculty of Islamic Religion Study Program of Islamic Education, University of Muhammadiyah North Sumatra. 2022***

*This study aims to determine the HR development system through a training approach at Dompot Dhuafa Waspada, the need for a training approach in developing the HR system at Dompot Dhuafa Waspada to find out the results of the effectiveness of the training approach in the HR development system at Dompot Dhuafa Waspada. The type of this research is qualitative with descriptive research method. Data collection tools in this study used observation, interviews, documentation and analyzed through data triangulation. The results show that the results of the study indicate that the system implemented in HR development is through a (contextual) training approach at Dompot Dhuafa Waspada, using development and training methods on the job training and off the job training, monitoring and evaluating as well as improving skills, competencies, employee independence with efforts to achieve company progress.*

*Keyword: System, HR Development, Training.*

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah penulis ucapkan puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “(ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN SDM MELALUI PENDEKATAN TRAINING PADA Dompok DHUAFa WAsPADA)”. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata Satu (S1) di Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kehidupan,keselamatan dan kesehatan baik jasmani dan rohani.
2. Nabi Muhammad SAW yang senantiasa menjadi panutan kami.
3. Teristimewa orang tua Ayahanda Syariful Mahyuddin Situmorang dan Ibunda Siti Syarain Daulay serta untuk 4 saudara kandung saya atas setiap cinta, doa dan memberikan kasih sayang dengan tulus, dukungan baik moral maupun material, serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
4. Bapak Prof.Dr.Agussani,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA, selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I, M.A, selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, M.A, selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Isra Hayati S,Pd., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dan Dosen Pembimbing Akademik Program Studi

Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Bapak Syahrul Amsari SE,Sy, M.Si selaku Sekretaris Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.
10. Ibu Dr. Hj. Dahrani, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktunya untuk berdiskusi,mengajarkan banyak hal,mendoakan saya dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Bapak/Ibu guru yang telah memberikan saya ilmu dan mendoakan saya dalam mengerjakan skripsi ini.
12. Rekan-rekan S1 Manajemen Bisnis Syariah,sahabat-sahabat SMA,rusunawa umsu yang selaku memberi semangat untuk mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan bahkan kritikan yang membangun berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi, bagi para pembaca dan semua pihak terkait. Semoga Allah selalu melindungi dimanapun kita semua berada Aamiin ya rabbal'amin.

Medan, 26 Agustus 2022

Penulis



ZAFIRA

Npm : 1801280107

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI : .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Manfaat Penelitian .....	4
F. Sistematika Penelitian.....	5
<b>BAB II : Landasan Teoritis.....</b>	<b>6</b>
A. Kajian Pustaka .....	6
1.Sistem .....	6
2.Pengembangan.....	6
3.SDM .....	8
4.Sistem Pengembangan.....	12
5.Pengembangan SDM.....	12
6.Pendekatan .....	19
7.Training .....	20
B. Kajian Penelitian Terdahulu .....	25
C. Kerangka pemikiran.....	32
<b>BAB III ; Metodologi Penelitian .....</b>	<b>35</b>
A. Rancangan Penelitian.....	35
B. Defenisi Operasional .....	35
C. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	37
D. Instrumen penelitian .....	38
E. Kehadiran Penelitian.....	42

F. Tahapan Penelitian.....	42
G. Data Dan Sumber Data .....	43
H. Teknik Pengumpulan Data .....	44
I. Teknik Analisis Data.....	46
J. Pemeriksaan Keabsahan Temuan .....	48
<b>BAB IV : Hasil Penelitian Dan .....</b>	<b>47</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	47
B. Hasil Penelitian.....	55
C. Pembahasan.....	60
<b>BAB V: Kesimpulan Dan Saran.....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1	Penelitian terdahulu.....	27
Tabel 2	Waktu penelitian .....	37
Tabel 3	Instrumen penelitian.....	38
Tabel 4	Rencana Kegiatan Tahunan .....	51



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Masalah Zakat yang merupakan jumlah harta tertentu (apabila sampai hisab / hitungannya) wajib dikeluarkan dan diberikan kepada golongan yang berhak menerimanya (fakir, miskin, amil, mu'allaf, hamba sahaya, gharimin, fi sabilillah, dan ibnu sabil) untuk membersihkan harta tersebut dan menjalankan perintah Allah. Agar kewajiban tersebut terlaksana tanpa membebankan muzakki karena harus mencari penerima zakat maka dapat mengalirkannya kepada lembaga zakat. (Jalil, 2019)

Zakat disebut sebanyak 32 kali dalam Alquran, zakat disyari'atkan pada tahun kedua Hijriyah dekat dengan waktu disyari'atkannya puasa Ramadhan. Zakat ini merupakan suatu kewajiban dan bagian dari rukun Islam. Hal ini tidak bisa diragukan lagi karena telah terdapat berbagai dalil dari Alquran, As Sunnah, dan ijma' (kata sepakat ulama).

Dalil yang menyatakan wajibnya zakat di antaranya terdapat dalam Quran Surat Al Baqarah: 43

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

“Dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan rukuklah beserta orang-orang yang rukuk.”

Perintah zakat ini berulang di dalam Alquran dalam berbagai ayat sampai berulang hingga 32 kali.

Begitu pula dalam hadis ditunjukkan mengenai wajibnya melalui hadis dari Ibnu Umar r.a., ia berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Islam dibangun di atas lima perkara: bersaksi bahwa tidak ada ilah (sesembahan) yang berhak disembah melainkan Allah dan Muhammad adalah utusan-Nya; menegakkan shalat; menunaikan zakat; menunaikan haji; dan berpuasa di bulan Ramadhan.”

Begitu juga dalam sabda Nabi SAW ketika memerintahkan pada Mu'adz yang ingin berdakwah ke Yaman, “Jika mereka telah mentaati engkau (untuk mentauhidkan Allah dan menunaikan salat), maka ajarilah mereka sedekah (zakat) yang diwajibkan atas mereka di mana zakat tersebut

diambil dari orang-orang kaya di antara mereka dan kemudian disebar kembali oleh orang miskin di antara mereka.”(Jalil, 2019)

Salah satu lembaga yang ada di Medan yakni Dompot Dhuafa Waspada. Lembaga Dompot Dhuafa Waspada terdapat beberapa pilar program utama yang memiliki tujuan besar dalam mengentaskan kemiskinan, oleh karena itu lembaga Dompot Dhuafa Waspada menggunakan suatu sistem yang khususnya pada saat proses rekrutmen dilakukan di Dompot Dhuafa Waspada tersebut mampu mencapai tujuannya dalam mengembangkan SDM melalui pendekatan training.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi (T.Rachman, 2018).

setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Dalam konteks inilah, pengembangan kompetensi karyawan baik secara *soft skill* kompetensi maupun *hard skill* kompetensi menjadi sangat penting. Bagaimanapun pengembangan SDM yang berbasis kompetensi harus dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Untuk itu, beragam pengembangan kompetensi karyawan harus terus dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dalam rangka mengoptimalkan SDM sebagai mesin penggerak sumber daya organisasi. Beragam pendekatan tersebut diantaranya adalah pelatihan atau *training*, *retensi*, *benefit* dan *salary* dan beragam program lainnya.(Setiobudi, 2017)

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan.

Penekanan lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang. Kebanyakan pelaksanaan training di beberapa perusahaan yang berjalan selama ini, adalah berjalannya training yang seringkali dianggap sebagai formalitas saja. Artinya, training dilakukan dan setelah training, tidak dilakukan monitoring dan kontrol serta evaluasi terhadap dampak dari penyelenggaraan training. Akibatnya training menjadi entitas yang terpisah dengan skema pengembangan SDM sebagaimana yang sudah di jelaskan tersebut di atas. Oleh sebab itu, training harus ditempatkan sebagai satu kesatuan sistem yang berjalan secara sistemik, efektif dan komprehensif dalam skema pengembangan SDM. (Setiobudi, 2017)

Penelitian ini akan dilakukan di Dompot Dhuafa Waspada yakni sebuah lembaga Islam yang berkhidmat dalam pemberdayaan kaum dhuafa dengan pendekatan budaya melalui kegiatan filantropis dan wirausaha sosial profetik. Maka pemilihan Dompot Dhuafa Waspada sebagai obyek penelitian dirasakan cukup pas, untuk melakukan analisa sistem pengembangan SDM melalui pendekatan training.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training Pada Dompot Dhuafa Waspada”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang telah diuraikan sebelumnya, maka perlu dibuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya sistem pengembangan SDM menggunakan pendekatan training di Dompot Dhuafa Waspada.

2. Kurangnya pendekatan training pada penerimaan karyawan di Dompot Dhuafa Waspada.
3. Perlunya pendekatan training dalam pengembangan SDM di Dompot Dhuafa Waspada.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas yang telah diuraikan sebelumnya, maka perlu dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengembangan SDM sudah melalui pendekatan training pada Dompot Dhuafa Waspada.
2. Apakah perlu adanya pendekatan training dalam pengembangan sistem SDM pada Dompot Dhuafa Waspada
3. Apakah efektif pendekatan training dalam sistem pengembangan SDM pada Dompot Dhuafa Waspada.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui sistem pengembangan SDM melalui pendekatan training pada Dompot Dhuafa Waspada.
2. Untuk mengetahui perlunya pendekatan training dalam pengembangan sistem SDM pada Dompot Dhuafa Waspada
3. Untuk mengetahui hasil efektivitas pendekatan training dalam sistem pengembangan SDM pada Dompot Dhuafa Waspada.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu secara teoritis dan secara praktis.

1. Manfaat Secara Teoritis
  - a. Dapat mengembangkan ilmu dibidang manajemen khususnya dalam sistem pengembangan sumber daya manusia.
  - b. Untuk bahan penelitian bagi peneliti dalam mengembangkan sumber daya manusia menggunakan pendekatan training

## 2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Dompok Dhuafa Waspada
- b. Sebagai tambahan dan pertimbangan bagi Dompok Dhuafa Waspada dalam mengembangkan sumber daya manusia, agar Dompok Dhuafa Waspada tetap dapat berjalan dengan baik.
- c. Bagi peneliti  
Menambah wawasan tentang dunia instansi atau lembaga pemerintahan terutama pada sistem pengembangan sumber daya manusia.

## F. Sistematika Penelitian

Untuk memahami gambaran yang lebih jelas mengenai skripsi ini maka secara garis peneliti dapat menjelaskan tentang skripsi ini menjadi lima tahap yaitu:

### BAB I: Pendahuluan

Pada bab ini, peneliti menjelaskan tentang latar belakang, masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penelitian.

### BAB II: Landasan Teori

Pada bab ini, penelitian menjelaskan tentang kajian pustaka, kerangka berpikir dan penelitian terdahulu yang relevan.

### BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang dipergunakan peneliti untuk mencocokkan data atau informasi yang telah didapat Sehingga mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi dengan persetujuan dosen pembimbing.

### BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang isi penelitian yang sudah didapatkan melalui riset yang dilakukan atau yang didapatin oleh peneliti yang terdiri atas deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian, pembahasan.

### BAB V : Penutup

Bab ini menjelaskan tentang akhir skripsi yang telah disusun dan diakhiri dengan bahagian : kesimpulan, saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Sistem**

###### **a. Pengertian sistem**

Menurut Yakub dalam Ermatita (2012), sistem adalah sekelompok elemen–elemen yang terintegrasi dengan tujuan yang sama untuk mencapai tujuan tertentu. (Yanuardi, 2018)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Suatu kesatuan dari komponen-komponen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu di dalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

###### **b. Fungsi Sistem**

Fungsi suatu sistem sangat penting bagi suatu organisasi, jika organisasi tersebut ingin maju dan tetap eksis. Dengan manajemen, organisasi dapat maju namun belum tentu konsisten dan akan tetap eksis. Jika ada sistem dan juga manajemen, organisasi akan dapat maju dan dapat tetap eksis dan bertahan didalam bisnisnya. (Administrator, 2012)

###### **c. Tujuan Sistem**

Untuk menyediakan suatu informasi dalam pengambilan suatu keputusan. Untuk menyediakan suatu informasi yang digunakan didalam suatu perencanaan, pengendalian, pengevaluasian dan juga perbaikan berkelanjutan. (Sistem Tujuan, 2018)

##### **2. Pengembangan**

###### **a. Pengertian Pengembangan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan. dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia karya WJS Poerwadarminta, bahwa Pengembangan adalah perbuatan menjadikan bertambah, berubah sempurna (pikiran, pengetahuan dan sebagainya). (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2014)

Menurut Hasibuan Pengembangan (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai.

Menurut Nadler pengembangan adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

P.Siagian menyatakan pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi. (Siagian, 2012)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan pengembangan adalah proses operasional kedua dari manajemen Personalia yang diadakan dalam jangka waktu tertentu yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

#### b. Fungsi Pengembangan

Fungsi utama pengembangan organisasi adalah inovasi, yang mengarah pada peningkatan produk dan layanan. Inovasi dapat dicapai melalui pengembangan karyawan, yang berfokus pada peningkatan hasil kerja yang memuaskan dan peningkatan motivasi dan semangat kerja. (Manfaat Utama Pengembangan Organisasi, 2019)

c. Tujuan Pengembangan

Tujuan pokok pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.(Arianty, 2016)

### 3. SDM

a. Pengertian SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan Sumber Daya Manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel management*). Manajemen Sumber Daya Manusia Menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.(Ilham, 2015)

Menurut Moses N Kiggundu, sumber daya manusia (SDM) merupakan pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Menurut Mathis dan Jackson, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mutiara S Panggabean, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses yang terdiri dari pengelolaan, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka memperoleh tujuan yang ditentukan.

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah , sebagai berikut :

- 1) Memiliki kejujuran : Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut . Seseorang tidak cukup hanya memiliki keikhlasan dan kejujuran, tetapi dibutuhkan pula nilai pendorong lainnya, yaitu integritas. Akibatnya mereka siap menghadapi resiko dan seluruh dia hadapi dengan gagah berani, kebanggaan, dan penuh suka cita, dan tidak pernah terpikirkan untuk melemparkan tanggung jawabnya kepada orang lain. Budaya kerja islami , seorang yang profesionalis sekaligus memiliki integritas yang tinggi.
- 2) Memiliki komitmen : Yang dimaksud dengan *commitment* adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (I'tiqad). Mereka yang memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Komitmen adalah soal tindakan dan keberanian.
- 3) Disiplin : Sikap berdisiplin, yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Mereka juga mempunyai daya adaptabilitas atau keluasan untuk menerima inovasi atau gagasan baru.
- 4) Memiliki sikap percaya diri : Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan.

- 5) Orang yang kreatif : Pribadi yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli, sehingga diharapkannya hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif.
- 6) Kerja keras : Ciri pekerja keras adalah sikap pantang menyerah terus mencoba hingga berhasil. Sehingga seorang pekerja keras tidak mengenal kata “gagal” (atau memandang kegagalan sebagai sebuah kesuksesan yang tertunda)
- 7) Bahagia karena melayani : Seorang yang amanah adalah orang-orang yang menjadikan dirinya sibuk untuk memberikan pelayanan. (Dahrani, 2018)

Disini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Di sini perspektif SDI sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemukakan Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya.

Sedangkang pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. (Dahrani, 2018)

Berdasarkan keterangan diatas SDM adalah merupakan suatu proses yang terdiri dari pengelolaan, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam

rangka memperoleh tujuan yang ditentukan dan juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

b. Fungsi SDM

Secara singkat, fungsi manajemen Sumber Daya Manusia MSDM adalah termasuk pelatihan, pembinaan, peralatan, pengawasan dan saran hukum untuk perusahaan. Fungsi dari divisi *Human Resource* dan *Human Resource Development* ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi.(UKM, 2012)

c. Tujuan SDM

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi dan atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.(Citizan6, 2019)

Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah tujuan sosial, tujuan Organisasi, tujuan Fungsional, tujuan Individual.(Samsudin, 2006)

d. Aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia ada beberapa aktivitas yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Adapun aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi :

1) Analisis pekerjaan (*job analysis*)

Analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah aktivitas atau proses untuk meneliti, memisah-misahkan dengan suatu metode tertentu, menghubungkan dalam suatu keseluruhan, setiap

komponen pekerjaan untuk menetapkan pekerjaan dan tugas guna mencapai tujuan tertentu.

## 2) Desain pekerjaan (*job design*)

Desain pekerjaan (*job design*) adalah perancangan pekerjaan dengan proses penentuan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh pemegang jabatan, hak untuk mengatur pekerjaan tersebut, dan tanggung jawab dari satu paket pekerjaan.

## 3) Uraian pekerjaan (*job description*)

Uraian pekerjaan (*job description*) adalah daftar tugas-tugas umum, atau fungsi, dan tanggung jawab dari sebuah posisi. Artinya, kepada siapa laporan posisi, spesifikasi seperti kualifikasi yang dibutuhkan oleh orang dalam pekerjaan meliputi, gaji, posisi, dan lain- lain. Deskripsi pekerjaan biasanya dikembangkan dengan melakukan analisis pekerjaan, yang meliputi pemeriksaan tugas dan urutan tugas yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan

## 4) Spesifikasi pekerjaan (*job spesification*)

Spesifikasi pekerjaan (*job spesification*) adalah suatu informasi tentang syarat-syarat yang diperlukan bagi setiap karyawan agar dapat memangku suatu jabatan dengan baik.(Rezika et al., 2020)

## 4. Sistem Pengembangan

Pengembangan sistem merupakan penyusunan suatu sistem yang baru untuk menggantikan sistem yang lama secara keseluruhan atau memperbaiki sistem yang telah ada. Pengembangan sistem tentunya harus didukung oleh personal-personal yang kompeten di bidangnya.(Pengembangan Sistem Informatika,2018)

## 5. Pengembangan SDM

### a. Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan

mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.(Putra, 2019)

Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.(Achmad S.Ruky, 2006)

Menurut Leonard Nadler, Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan.(Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022)

Berdasarkan keterangan di atas pengembangan SDM adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan kemampuan karyawan agar karyawan memberikan kinerja yang baik untuk membantu pertumbuhan perusahaan.

#### b. Fungsi Pengembangan SDM

##### 1) Meningkatkan Produktivitas

Fungsi yang dari pengembangan sumber daya manusia yang pertama adalah bisa meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Di mana seorang karyawan mungkin mampu menciptakan varian baru dari berbagai produk yang ditawarkan perusahaan. Sehingga konsumen anda tidak akan merasa bosan karena bisa memilih banyak varian yang telah disediakan.

##### 2) Mampu Mengurangi Kerusakan yang Terjadi Pada Produk

Karyawan yang memang memiliki keahlian atau keterampilan dalam perusahaan bisa mengurangi sebuah kerusakan produk. Namun keterampilan tersebut terlebih dahulu harus dikembangkan melalui pelatihan yang dilakukan oleh divisi pengembangan sumber daya manusia. Sehingga karyawan atau

pekerja akan terlihat lebih terampil dan memiliki kualitas yang tinggi dalam bekerja.

### 3) Pekerjaan Bisa Berjalan Secara Efisien

Kata efisien memiliki makna melakukan pekerjaan secara tepat dan tidak membuat kesalahan dalam bekerja. Karena memang fungsi dari program pengembangan sumber daya manusia tersebut untuk melatih karyawan agar memiliki sifat yang terampil. Maka dari itu, Pekerjaan yang dilakukan bisa berjalan secara efisien berdasarkan apa yang diharapkan.

### 4) Meningkatkan Sikap Kepemimpinan

Sikap kepemimpinan memang harus dilatih dan tidak banyak dikuasai oleh banyak orang, bahkan pemimpin itu sendiri. Namun sikap kepemimpinan ini tidak selamanya harus dimiliki oleh seorang pemimpin saja, akan tetapi harus juga dimiliki oleh karyawan dengan mempelajari dan melakukan pelatihan kepemimpinan. Nantinya sifat kepemimpinan ini bisa berguna secara individu dan organisasi secara menyeluruh.

### 5) Memberikan Tingkat Pelayanan yang Baik Kepada Konsumen

Pelayanan memang juga termasuk dalam sebuah penilaian yang dinilai oleh konsumen jika menggunakan sebuah jasa. Maka dari itu berikan pelayanan yang baik kepada konsumen agar merasa nyaman. Untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik maka diperlukan sebuah pengembangan sumber daya manusia agar para karyawan bisa meningkatkan pelayanan yang baik kepada konsumen sesuai standar.

### 6) Menciptakan Moral yang Baik Bagi Karyawa

Adapun moral yang dimaksud dalam hal ini adalah sebuah sikap yang harus diterapkan oleh manusia atau karyawan dalam melakukan pekerjaan. Moral yang baik contohnya seperti memiliki sikap disiplin, tidak terlambat untuk masuk kerja, atau loyal terhadap pekerjaan. Selain itu, pekerjaan juga harus

dikerjakan dengan tepat waktu tanpa menunda untuk mengerjakannya.

#### 7) Mampu Meningkatkan Balas Jasa

Mengenai balas jasa ini merupakan kata lain dari kata upah atau gaji yang diberikan kepada pekerja. Di mana upah atau gaji ini sebagai sebuah balas jasa karena meluangkan waktu dan tenaga untuk bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini bisa ditingkatkan jika pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan semakin baik (Accurate, 2020)

#### c. Tujuan Pengembangan SDM

Secara umum adalah untuk meningkatkan kualitas para pekerja atau manusia melalui program pendidikan dan pelatihan agar menciptakan sebuah produk yang berkualitas dan mampu memajukan perusahaan atau organisasi. (Apa Itu Pengembangan SDM Perusahaan, 2020)

#### d. Metode Pengembangan SDM

Pengembangan SDM ini perlu melalui metode yang tepat, agar perusahaan bisa memiliki karyawan-karyawan yang handal untuk membantu perusahaan. Metode-metode pengembangan SDM antara lain adalah:

##### 1) Pelatihan atau Training

Pelatihan atau training adalah metode dimana metode pengembangan yang biasa dilakukan setiap perusahaan. Melalui metode ini para karyawan diharapkan semakin terampil dalam melakukan tugasnya. Pelatihan bisa dilaksanakan secara internal maupun eksternal.

Pelatihan internal meliputi pelatihan yang dilakukan di dalam lingkungan perusahaan. Melalui metode ini, *trainer* dapat diambil dari dalam perusahaan itu sendiri atau bisa saja diambil dari perusahaan yang biasa bekerja sama dengan perusahaan lain untuk mengadakan pelatihan.

Perusahaan yang dipilih tersebut adalah perusahaan yang memang menyediakan jasa pelatihan yang dibutuhkan. Sementara

pelatihan eksternal dilakukan dengan cara karyawan-karyawan ke lembaga atau instansi pelatihan untuk melakukan pelatihan di sana. Training merupakan hal yang harus dilalui oleh seorang karyawan baru. Sebelum ditugaskan, mereka diharuskan mengikuti training terlebih dahulu.

#### 2) Magang

Melalui metode magang para karyawan baru dilatih untuk mengerjakan apa tugas yang akan dilakukannya kelak. Karyawan baru tentu belum menguasai medan tempur, karenanya perlu didampingi terlebih dahulu agar nanti siap diterjunkan dalam pekerjaannya dengan keterampilan dan wawasan yang dibutuhkan. Magang umum diadakan di setiap perusahaan sebagai langkah awal untuk mempersiapkan diri.

#### 3) Pendidikan

Melalui metode pendidikan, perusahaan memberikan pendidikan formal kepada para karyawan atau memberikan kesempatan pada karyawan untuk melanjutkan pendidikan agar karyawan tersebut memiliki kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Misalnya, sebuah perusahaan ingin menaikkan posisi karyawan lulusan D3 dikarenakan prestasi atau potensinya. Maka perusahaan akan mengambil kebijakan untuk memberi kesempatan untuk mengambil kuliah lanjutan. Kebijakan tersebut tentunya jauh lebih efektif daripada harus merekrut karyawan baru yang belum teruji kinerjanya.

#### 4) Rotasi Kerja

Ketika karyawan kurang memberikan hasil maksimal dalam pekerjaannya, maka perusahaan harus mengevaluasi apa penyebabnya. Apakah ada ketidakcocokan antar tim, apakah tekanan terlalu besar, ataukah karyawan ada dalam batas kelelahan dan kejenuhan maksimal.

Metode rotasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk merasakan variasi pekerjaan sekaligus untuk mengetahui divisi mana

karyawan tersebut cocok untuk ditempatkan. Ketika di suatu divisi karyawan tersebut tidak cocok, namun di divisi lain ternyata hasilnya maksimal, maka bisa dipertimbangkan pemindahannya. Selain mengetahui tempat yang cocok untuk karyawan tersebut, namun juga rotasi berfungsi untuk mengisi kekosongan karyawan lain yang sedang cuti, ijin mendadak atau mengundurkan diri.

Perusahaan tidak akan panik ketika terjadi hal-hal tadi. Dengan Metode rotasi para karyawan akan menemukan *passion* kerja yang mungkin lebih cocok untuk dirinya. Dan imbasnya akan baik tentu saja pada kinerjanya.

#### 5) *Study Banding*

Metode ini adalah metode pengembangan SDM dengan cara mengevaluasi atau membandingkan sistem kerja yang selama ini berjalan di suatu perusahaan dengan sistem kerja standar atau berlaku di tempat lain. Melalui metode ini perusahaan akan mendapat gambaran seefektif apa sistem kerja terhadap produktivitas yang diperoleh. Sebagai contoh jika perusahaan menginginkan perbaikan pada sistem marketingnya, maka perusahaan akan melakukan studi banding pada perusahaan lain yang memiliki sistem marketing berbeda. Setelah mendapatkan gambaran metode di perusahaan lain, lalu akan coba diterapkan di perusahaan. Apakah lebih baik, sama atau malah menurunkan hasil kerja

#### 6) Uji Kompetensi

Metode ini mungkin tak disukai karyawan ,siapa sih yang senang diberi ujian? Namun metode ini dianggap perlu dilakukan untuk mengetahui kualitas karyawan selama ini. Uji kompetensi bisa dilakukan oleh perusahaan sendiri atau oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).Terkadang karena merasa telah lama bekerja para karyawan malas untuk belajar. Padahal bisa jadi perusahaan memiliki metode atau kebijakan baru dalam hal produksi.

Namun karyawan lama alias senior biasanya malas untuk belajar dan lebih memilih menggunakan metode yang selama ini dikuasainya. Dengan adanya uji kompetensi, ada usaha dari karyawan untuk kembali belajar.

#### 7) Coaching

Metode ini adalah metode pelatihan atau pembimbingan. Seseorang ditunjuk untuk membimbing karyawan lain. Tujuan dari metode ini jelas untuk meningkatkan keterampilannya dalam bekerja. Tujuan dari metode ini selain untuk meningkatkan kualitas kerja juga sebagai sarana untuk transfer kemampuan karyawan atau orang yang sudah jauh berpengalaman di suatu pekerjaan.

#### 8) *Outbond*

Metode ini dilakukan dengan tujuan untuk mempererat silaturahmi diantara karyawan di semua level. Pada kegiatan ini biasanya dibagi ke dalam kelompok-kelompok yang anggotanya berasal dari divisi lain. Saat *Outbond* diberlakukan beberapa permainan yang membutuhkan pola pikir cepat, kepemimpinan dan kekompakan. Mengerjakan hal yang sama berulang-ulang dan bertahun-tahun bisa menimbulkan kejenuhan pada karyawan perusahaan.

Salah satu indikasi kejenuhan adalah berkurangnya produktivitas karyawan, sebelum hal ini terjadi, perusahaan perlu mengadakan kegiatan bersama di luar perusahaan untuk menggairahkan kembali semangat kerja dan saling mengenal satu sama lain. Temukan berbagai cara dan metode pengembangan metode sumber daya manusia yang diperlukan dalam perusahaan lainnya melalui buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptaka Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. (Kurniasih, 2022)

Salah satu penyebab mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.(Hayati, 2018)

## **6. Pendekatan**

### **a. Pengertian Pendekatan**

Pendekatan ialah suatu rangkaian tindakan yang terpola atau terorganisir berdasarkan prinsip-prinsip tertentu (filosofis, psikologis, didaktis dan ekologis) yang terarah secara sistematis pada tujuan-tujuan yang hendak dicapai.(Cahyadi, 2020)

Pendekatan adalah pola/cara berfikir atau dasar pandangan terhadap sesuatu. Pendekatan pelatihan dapat diartikan sebagai titik tolak atau sudut pandang kita terhadap proses pelatihan, yang merujuk pada pandangan tentang terjadinya suatu proses yang sifatnya masih sangat umum, di dalamnya mewadahi, menginsiprasi, menguatkan, dan melatari metode pelatihan dengan cakupan teoretis tertentu.

Ada beberapa macam pendekatan dalam pelatihan, yaitu: Pendekatan Kontekstual, Pendekatan Konstruktivisme, Pendekatan Deduktif, Pendekatan Induktif, Pendekatan Afektif, Pendekatan Pedagogi, dan Pendekatan Andragogi. (Trainer, 2017)

Pendekatan konstektual merupakan konsep pelatihan yang membantu *trainer* mengaitkan antara materi yang disampaikan dengan situasi nyata peserta pelatihan dan mendorong peserta pelatihan membuat hubungan antara pengetahuan yang dimilikinya

dengan penerapannya dalam kondisi yang ada atau kondisi yang dialami oleh peserta pelatihan.(Education, 2001)

b. Fungsi Pendekatan

Merupakan pedoman dalam penyusunan metode pengajaran yang akan digunakan. Sebagai garis rujukan pelaksanaan proses belajar mengajar. Sebagai tolak ukur penilaian proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.(Peran Pendekatan Dalam Pembelajaran,2021)

c. Tujuan Pendekatan

Pendekatan tujuan ini dilandasi oleh pemikiran bahwa dalam setiap kegiatan belajar mengajar yang harus dipikirkan dan ditetapkan lebih dahulu adalah tujuan yang hendak dicapai.(Ian, 2010)

## **7. Training**

a. Pengertian training

Training (pelatihan) adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk bisa melaksanakan pekerjaannya saat ini.(Hanggraeni, 2012) pelatihan secara sederhana diartikan oleh Pramudyo sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan.

Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut menurut (Larasati,2018, hal. 136) dalam (Handayani, 2021) : 1) Tidak tercapainya standar pencapaian kerja. 3) Karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya. 4) Karyawan tidak produktif. 5) Tingkat penjualan menurun. Indikator dalam pelatihan adalah

sebagai berikut (Yoyo *dkk*, 2018 hal. 135-136) : 1) Instruktur, 2) Peserta, 3) Materi, 4) Metode. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat. Menurut Rachmawati menerangkan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan". Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Proses pelatihan mengacu pada berbagai metode yang diberikan pada karyawan tergantung kebutuhan akan pelatihan itu sendiri. Ada beberapa metode yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan. Menurut Rivai metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu organisasi atau perusahaan (Ui, 2008).

Awalnya pelatihan direncanakan untuk diberikan kepada pegawai sehingga mereka mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Namun dalam pelaksanaannya terdapat kebutuhan untuk meneliti, mendesain, mengembangkan, dan mengevaluasi program pelatihan dengan cara yang sistematis tergantung pada kebutuhan organisasi. Dan Menurut Cherrington, pelatihan dapat digolongkan menjadi *Orienting and informing employees, Skill development, Safety training, Professional and technical education, Supervisory training and executive education* (Ui, 2008).

#### b. Fungsi Training

Adapun tujuan dari pelatihan tenaga kerja yang diadakan ialah: Memperbaiki kinerja. Diharapkan setelah mengikuti pelatihan kinerja dan produktivitas dari karyawan akan semakin meningkat dikarenakan peningkatan keterampilan dan pengetahuan.

Memecahkan permasalahan operasional. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan oleh perusahaan akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif. Orientasi karyawan terhadap organisasi. Hal ini sebagai upaya untuk memberikan kesamaan visi dan misi perusahaan di antara sesama karyawan sehingga memiliki pandangan yang sama terhadap organisasi dan pekerjaan.(Sunyoto, 2012)

c. Tujuan Train

Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten. Untuk membantu masalah operasional. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi. (Pelatihan Karyawan, 2021)

d. Jenis-jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

1) Pelatihan keahlian (*skills training*)

Pelatihan yang sering di jumpai di dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana:ketubuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kreteria penelitian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilalan.

2) Pelatihan ulang (*training*)

Pelatihan ulang (*training*) merupakan pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-berubah Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atau akses internet.

3) Pelatihan lintas *funcional* (*cross funcional training*)

Pelatihan lintas *funksional* pelatihan yang melibatkan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4) Pelatihan tim (*training team*)

Pelatihan tim merupakan bekerja sama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5) Pelatihan kreativitas (*creativity training*)

Pelatihan kreativitas berlandaskan pada asumsi bahwa aktivitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kekayaan.

e. Tahap-tahap pelatihan SDM

Adapun beberapa tahap-tahap pelatihan sumber daya manusia yakni:

- 1) Penentuan kebutuhan pelatihan
- 2) Desain program pelatihan
- 3) Evaluasi program pelatihan.

f. Metode pelatihan dan pengembangan

Program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Metode yang digunakan oleh perusahaan untuk program pelatihan dan pengembangan dapat digolongkan sebagai berikut:

1) Latihan sambil kerja (*on the job training*)

Latihan sambil kerja (*on the job training*) merupakan upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya.

2) Latihan diluar jam bekerja (*off the job training*)

Latihan diluar jam bekerja (*off the job training*) adalah pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan pada lokasi terpisah dari tempat kerja. Ada beberapa metode pelatihannya

yaitu: Pelatihan intruksi, pembelajaran terprogram, simulasi, studi kasus, seminar.

g. Tipe – tipe efektivitas program pelatihan

Program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan yakni :

1) Reaksi (*reaction*)

Ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan. Usaha untuk mendapatkan opini para peserta tentang pelatihan ini, terutama didasarkan pada beberapa alasan utama.

2) Pengetahuan (*learning*)

Informasi yang ingin diperoleh melalui jenis evaluasi ini adalah mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan, keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan.

3) Perilaku (*behaviors*)

Perilaku dari para peserta, sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan perform mereka.

4) Hasil organisasi (*organizational result*)

Bertujuan untuk mengumpulkan informasi pada level tertentu. Hal ini dilakukan untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.

5) Efektivitas biaya (*cost effectivity*)

Bertujuan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami oleh organisasi. (Arianty, 2016)

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 1  
Penelitian terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Peneliti
1.	Eko Setiobudi	ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN SDM MELALUI PENDEKATAN TRAINING, STUDI PADA PT. TRIDHARMA KENCANA,(2017)	Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa menempatkan training sebagai salah satu metode dan pendekatan dalam pengembangan SDM khususnya dari aspek kompetensi baik soft skill maupun hard skill kompetensi. Hal ini salah satunya dibuktikan dengan banyaknya pelaksanaan training selama semester	Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa menempatkan training sebagai salah satu metode dan pendekatan dalam pengembangan SDM khususnya dari aspek kompetensi baik soft skill maupun hard skill kompetensi. Hal ini salah satunya dibuktikan dengan hasil dari wawancara dengan informan serta observasi lapangan dan dokumentasi.

			<p>pertama tahun 2017, yakni sebanyak 49 kali training. Hal ini menggambarkan bahwa manajemen perusahaan menyadari pentingnya training sebagai salah satu pendekatan penting dalam rangka mendorong peningkatan kompetensi karyawan.</p>	
2.	Abarca, Roberto Maldo	<p>Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia di kantor kementrian agama kabupaten Sumbawa,(2017)</p>	<p>Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Kementerian Agama Kabupaten</p>	<p>Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Dompot Dhuafa Waspada merupakan upaya-upaya untuk</p>

			<p>Sumbawa merupakan upaya-upaya untuk memenuhi, mendayagunakan, menumbuhkan, membina dan meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sumber daya manusia yang bermutu dan mendukung produktivitas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa.</p>	<p>memenuhi, mendayagunakan, menumbuhkan, membina dan meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sumber daya manusia yang bermutu dan mendukung produktivitas pada Dompot Dhuafa Waspada.</p>
3.	Edi Jusriadi	(PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA MELALUI TRAINING NEEDS ASSESSMENT PADA KANTOR KEMENTERIAN	<p>Berdasarkan hasil observasi peneliti ditemukan bahwa kebanyakan ASN kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya</p>	<p>Berdasarkan hasil observasi peneliti ditemukan bahwa Ditemukan kendala dalam pekerjaannya dikarenakan minimnya karyawan dan mengakibatkan lambatnya proses kinerja dan</p>

		<p>AGAMA KOTA MAKASSAR,(202 2)</p>	<p>karena kurangnya motivasi dan kemampuan intellectual capital yang memadai sehingga menyebabkan kendala khususnya pekerjaan yang menggunakan media teknologi seperti komputer.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penjangaran informasi kebutuhan pelatihan (training needs assessment) dalam pengembangan sumberdaya manusia ASN di Kantor Kementerian</p>	<p>kurangnya skill dalam kinerja penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perkembangan SDM melalui training pada dompet dhuafa waspada.</p>
--	--	--	--	--

			Agama Kota Makassar	
4	Hamli Syaiful h	Pengembangan SDM Syariah Melalui Perguruan Tinggi: Studi Kasus di Program Studi Manajemen Perbankan Syariah FAI UMJ,(2019).	Pengembangan pembelajaran yang dilakukan oleh Prodi Manajemen Perbankan Syariah menggunakan metode pembelajaran formal dan nonformal, yang keduanya didesain untuk membentuk mahasiswa agar memiliki kemampuan sebagai seorang bankir yang memiliki keahlian di bidang ilmu perbankan murni dan ilmu syariah.	Sistem pengembangan SDM melalui training pada dompet dhuafa Waspada membentuk karyawan yang mempunyai skill dimasing-masing kinerja supaya mencapai tujuan dari perusahaan yaitu menentaskan kemiskinan dan tujuan lainnya.
5.	Agus Dwi Cahya	Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,(2021)	Proses evaluasi yang dilakukan UMKM Happy Kue Lompong	Penelitian ini mengevaluasi pengembangan kinerja karyawan

			<p>hanya melalui sharing session yang dilakukan setelah kegiatan pelatihan dan pengembangan, tidak ada evaluasi formal.</p> <p>UMKM Happy Kue Lompong belum memiliki kriteria penilaian dan target yang jelas apa saja yang harus dicapai setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.</p>	<p>supaya mencapai tujuan yang diinginkan oleh dompet dhuafa waspada.</p>
6.	Irwan Fathurrohman	<p>PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) CURUP MELALUI METODE</p>	<p>Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa pengembangan kompetensi pegawai Aparatus Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam</p>	

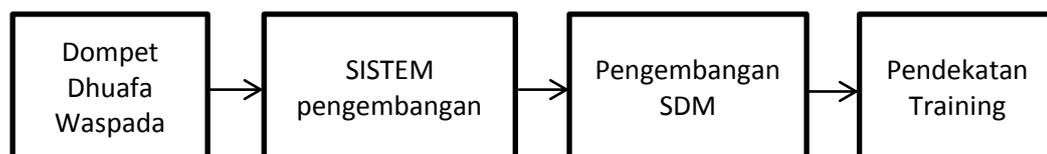
		PENDIDIKAN DAN PELATIHAN(201 7)	Negeri (STAIN) Curup dalam menghadapi era digitalisasi dokumen dan dalam rangka mencapai Visi dan Misi STAIN Curup adalah menyangkut dua hal, yakni pengembangan kualitas pegawai dan pengembang karir pegawai. Terkait dengan beberapa permasalahan yang muncul pada pengembangan kualitas pegawai maupun pengembang karir pegawai, maka perlu dilakukan suatu stretegi yang sesuai dan tepat.	
--	--	--	--	--

### C. Kerangka Pemikiran

Dilembaga Dompet Dhuafa Waspada terdapat beberapa pilar program utama yang memiliki tujuan besar dalam mengentaskan kemiskinan. Oleh karena itu lembaga Dompet Dhuafa Waspada menggunakan suatu sistem yang saling mendukung satu sama lain, khususnya pada saat proses rekrutmen dilakukan di Dompet Dhuafa Waspada, yang mana sistem tersebut mampu mencapai tujuannya dalam mengembangkan SDM melalui pendekatan training.

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga dan lainnya disebabkan pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1 kerangka pemikiran

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono, metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian. Dalam penelitian kualitatif manusia merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

#### **B. Defenisi Operasional**

Definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian. (Sugiarto, 2016)

Berikut ini akan di uraikan defenisi- defenisi operasional variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

##### **1. Pengertian sistem**

Menurut yakub dalam Ermatita (2012), sistem adalah sekelompok elemen–elemen yang terintegrasi dengan tujuan yang sama untuk mencapai tujuan tertentu. (Yanuardi & Permana, 2019)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Suatu kesatuan dari komponen-komponen yang saling berinteraksi untuk

mencapai tujuan tertentu di dalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan terutama dalam proses rekrutmen.

## 2. Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.(Putra, 2019)

Berdasarkan keterangan di atas pengembangan SDM adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan kemampuan karyawan agar karyawan memberikan kinerja yang baik untuk membantu pertumbuhan perusahaan.

## 3. Pengertian pendekatan training

Pendekatan pelatihan dapat diartikan sebagai titik tolak atau sudut pandang kita terhadap proses pelatihan, yang merujuk pada pandangan tentang terjadinya suatu proses yang sifatnya masih sangat umum, di dalamnya mewadahi, menginsiprasi, menguatkan, dan melatari metode pelatihan dengan cakupan teoretis tertentu.(Trainer, 2022)

## 4. Dompot Dhuafa Waspada

Lembaga nirlaba milik masyarakat Indonesia yang berkhidmat mengangkat harjat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan dana ZISWAF( zakat, infak, sedekah, wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga.

## **C. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan di lakukan di Dompot Dhuafa Waspada yang terletak di Jl.Kapten Muslim Business Point Blok E No.17 Sei Sikambing C. II , Kec.Medan Helvetia,Kota Medan,Sumatra Utara 20122. Waktu penelitrn ini dibuat dalam sebuah tabel waktu penelitian.

Tabel 2  
Waktu penelitian

No	Kegiatan	Waktu (Bulan) 2022																																			
		Jan				Feb				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agst				Sep			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul																																				
2	Penyusunan Proposal																																				
3	Bimbingan Proposal																																				
4	Seminar Proposal																																				
5	Pengumpulan data																																				
6	Bimbingan skripsi																																				
7	Sidang																																				

#### D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, instrumen pengumpulan data adalah peneliti itu sendiri. Artinya, peneliti yang mengamati, menanyakan, mendengar, dan mengambil data penelitian. Peneliti dituntut untuk mendapatkan data valid. Sehingga data yang diperoleh tidak sembarangan alias dapat dipertanggung jawabkan.

Wawancara yang dipilih oleh peneliti adalah indept interview atau wawancara mendalam, yaitu teknik penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan panduan atau pedoman wawancara yang telah disiapkan sesuai dengan fokus penelitian, wawancara yang dilakukan bersifat terbuka dan terstruktur.

Agar penelitian ini semakin terarah maka penulis terlebih dahulu menyiapkan atau menyusun kisi-kisi penelitian yang selanjutnya diwujudkan acuan untuk membuat pedoman wawancara dan observasi.

Berikut ini adalah tabel kisi-kisi instrumen penelitian.

Tabel 3

Kisi-Kisi instrumen penelitian.

No	Defenisi variabel	Indikator	Instrumen
1.	Sistem Pengembangan sekelompok elemen– elemen yang terintegrasi dengan tujuan yang sama untuk mencapai tujuan tertentu untuk mencapai tujuannya.(Y anuardi,2018)	Proses rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengapa diperlukan proses perencanaan atau planning dalam rekrutman sumber daya manusia?</li> <li>2. Bagaimana strategi yang aktif dalam melakukan rekrutmen pegawai diperusahaan?</li> <li>3. Kebijakan apa yang di berikan perusahaan untuk proses penentuan karyawan serta penempatannya?</li> <li>4. Apa saja yang menjadi bahan pertimbangan perusahaan ketika melakukan rekrutmen?</li> <li>5. Mengapa proses rekrutmen dan seleksi sangat penting dalam perusahaan?</li> <li>6. Apa yang menjadi tolak ukur bahwa proses rekrutmen tersebut telah berhasil?</li> <li>7. Apakah perusahaan melakukan rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal? Kenapa?</li> <li>8. Apa yang menjadi kegagalan pada saat rekrutmen?</li> <li>9. Apakah perusahaan pernah</li> </ol>



		Konflik	<p>11. Apakah perusahaan pernah mengadakan perubahan sistem dengan tujuan mengantisipasi ancaman dari luar?</p> <p>12. Kendala apa saja yang sering terjadi pada pengembangan SDM? Dan bagaimana solusinya.</p> <p>13. Apakah pernah bawahan merasa permasalahannya tidak terselesaikan sehingga mereka melapor kepada manajemen puncak? Bagaimana tanggapan manajemen puncak?</p> <p>14. Apakah konflik-konflik tersebut mengganggu proses berjalannya operasional perusahaan?</p>
3.	<p>Pendekatan training sebagai sudut pandang terhadap proses pelatihan yang merujuk pada pandangan tentang terjadinya suatu proses yang sifatnya umum ,didalamnya mewadahi,me</p>	<p>Metode pelatihan</p> <p>Biaya</p> <p>Peserta</p>	<p>1. Metode apa yang sering digunakan apakah on the job training atau off the job training ? Atau ada metode tersendiri bagi perusahaan untuk menyesuaikan training kepada karyawan.</p> <p>2. Bagaimana proses training yang dilakukan?</p> <p>3. Apakah di perusahaan mempunyai training for trainer? Dan Apa silabus pelatihannya.</p> <p>4. Apakah biaya training ditanggung oleh perusahaan sendiri?</p> <p>5. Apakah ada kendala biaya dalam melakukan training?</p> <p>6. Apakah karyawan mendapatkan umpan balik yang positif dari training?</p>



## **F. Tahapan Penelitian**

Dalam setiap kegiatan penelitian pasti terdiri atas serangkaian tahapan yang disusun sistematis yang menjurus dan terfokus pada temuan penelitian yang disertai dengan pembahasannya secara ilmiah. Tahapan penelitian akan mempermudah peneliti untuk pelaksanaan penelitian, membahas dan mengulas penelitian secara jelas, runtut dan sistematis, penelitian ini dilakukan dengan empat tahapan.(Lexy J. Moeloeng, 2008).

### **1. Tahap Persiapan**

Kegiatan yang dilakukan dalam tahap adalah memilih judul, konsultasi judul, studi pustaka dan perencanaan penelitian pemilihan judul dilakukan dengan mencari masalah yang diteliti yaitu tentang Analisis Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training.

Kemudian judul tersebut dikonsultasikan dengan Sekretaris Prodi, Ketua Prodi dan Dekan untuk mendapatkan persetujuan. Setelah itu peneliti menyusun perencanaan penelitian. Adapun yang direncanakan sebelum penelitian yaitu membuat proposal penelitian yang isinya mulai dari Pendahuluan, Kajian Pustaka dan metode penelitian sampai dengan penjadwalan untuk diseminarkan.

### **2. Tahap Pelaksanaan**

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah pengumpulan data, pengolahan data, penafsiran dan penyimpulan hasil pengolahan data. Data-data yang diteliti dan diolah adalah data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan mewawancarai Manajer dan informan tertentu.

Data-data yang telah terkumpul, selanjutnya diolah kemudian ditafsirkan ke dalam kalimat-kalimat. Setelah kalimat-kalimat itu tersusun rapi, langkah terakhir dari penelitian ini adalah membuat kesimpulan dari olahan data. Kesimpulan dari tahapan ini berkaitan dengan permasalahan Analisis Sistem pengembangan SDM melalui pendekatan Training.

### **3. Tahap Analisis Data**

Tahap ini merupakan tahap analisis data yang diperoleh dari partisipan atau informan sesuai dengan masalah yang disusun dengan rumusan masalah yang sudah disusun dengan sistematis.

#### 4. Tahap Pelaporan

Tahap pelaporan ini merupakan tahap penyelesaian dari kegiatan penelitian atau laporan skripsi. Adapun hasil dari penyusunan penelitian dikonsultasikan dengan dosen pembimbing untuk dikoreksi, apabila terdapat kesalahan-kesalahan dan kemudian dilakukan revisi laporan. Proses konsultasi dengan dosen pembimbing dilakukan 3 Bab. Hal tersebut dilakukan agar laporan nantinya benar baik dari segi teori maupun penulisan. Setelah revisi langkah terakhir adalah pengandaan laporan.

### **G. Data dan Sumber Data**

Proses pengambilan data primer yang digunakan oleh penelitian adalah hasil dari wawancara dengan informan serta observasi dan dokumentasi. Data sekunder adalah data-data perusahaan yang diberikan kepada peneliti, maupun buku, jurnal serta koran. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa cara dalam pengumpulan data, yaitu:

#### 1. Wawancara

Teknik wawancara adalah teknik mengumpulkan data atau informasi dengan cara bertatap muka langsung dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara ini dilakukan dengan frekuensi tinggi (berulang-ulang) secara intensif. Peneliti akan melakukan wawancara semi terstruktur, guna untuk mendapatkan ide-ide yang lebih terbuka dan mendalam. Oleh karena itu peneliti menyiapkan pedoman wawancara.

#### 2. Observasi

Definisi Observasi lapangan atau pengamatan lapangan (*field observation*) adalah kegiatan yang setiap saat dilakukan, dengan kelengkapan panca indra yang dimiliki. Selain dengan membaca koran, mendengarkan radio, menonton televisi atau berbicara dengan orang lain, kegiatan observasi merupakan salah satu kegiatan untuk

memahami lingkungan. Peneliti akan melakukan observasi langsung dilapangan tempat lokasi penelitian. Guna dari melakukan observasi ini adalah agar peneliti dapat melihat langsung keadaan yang terjadi dalam internal dan eksternal perusahaan (Setiobudi, 2017).

## **H. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.(Sugiono, 2019)

Untuk mengumpulkan data yang akurat dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik, yaitu untuk menunjang data tentang analisis metode pembelajaran yang aktif digunakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengamatan yang dilakukan berulang ulang sehingga mendapatkan hasil yang baik karena kebiasaannya. Adapun perencanaannya yaitu:

### **1. Wawancara**

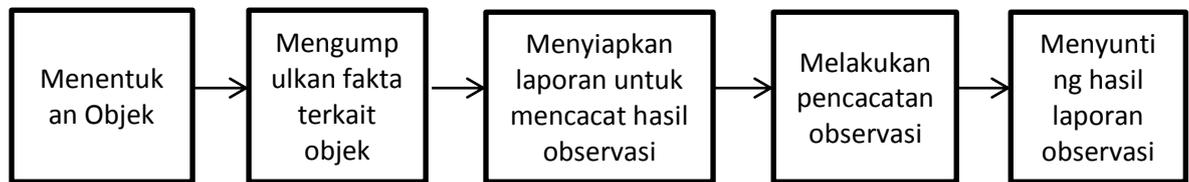
Pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada partisipan dan jawaban partisipan dicatat. atau direkam dengan alat perekam (Irwan Sioehartono, 1999). Teknik wawancara yang dipilih oleh peneliti adalah indept interview atau wawancara mendalam, yaitu teknik penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan panduan atau pedoman wawancara yang telah disiapkan sesuai dengan fokus penelitian, wawancara yang dilakukan bersifat terbuka dan terstruktur.

### **2. Metode Pengamatan (Observasi)**

Metode pengamatan (observasi) merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis atau alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala yang diteliti dari observasi (Sugiyono, 2008). Dari proses ini, dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang masalahnya.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan observasi langsung sebagai metode penelitian. Observasi Langsung, yaitu pengamatan dan

pencatatan yang dilakukan terhadap obyek, di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi dilakukan bersama obyek yang diteliti. Langkah-langkah observasi sebagai berikut:



Gambar 2

### Langkah Observasi

Dompot dhuafa waspada adalah sebagai objek observasi yang mana peneliti mengumpulkan fakta dari lembaga tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pengembangan SDM melalui pendekatan training dan menyiapkan laporan untuk hasil pencatatan hasil dari observasi dan langsung melakukan pencatatan observasi dan terakhir menyunting hasil laporan observasi.

### 3. Metode Dokumentasi

Dokumen dan record digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya, dan mendorong. Berguna sebagai “bukti” untuk pengujian. Keduanya berguna dan sesuai dengan penelitian kualitatif karena sifatnya yang ilmiah, sesuai dengan konteks, lahir dan berada dalam konteks. Record relatif murah dan tidak sukar diperoleh, tetapi dokumen harus dicari dan ditemukan. Keduanya tidak reaktif sehingga tidak sukar ditemukan dengan teknik kajian isi. Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas tubuh pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki. (Hafizh, 2021)

Skema pengembangan SDM dalam penelitian ini didekati dengan analisis dengan menggunakan metode grounded theory, dimana konseptualisasi teoritis sekaligus menunjukkan bahwa para peneliti grounded theory berkonsentrasi pada “pola” aksi dan interaksi yang terjadi diantara berbagai macam unit sosial (“aktor”). Dengan demikian penelitian ini lebih menekankan pendekatan pencarian teori-teori

grounded yang terkait dengan aspek sosiologis mengingat fokus penelitian adalah keterkaitan dan interaksi antar departemen dalam mengembangkan SDM dimana salah satunya dengan menggunakan training. Pengambilan sampel penelitian dilakukan secara purposif karena dalam penelitian kualitatif apa yang akan dicari adalah masalah yang alami sehingga tidak semua orang dapat dijadikan sampel.

Penelitian deskriptif kualitatif juga tidak terlalu dibutuhkan random sampling atau pemilihan secara acak terhadap para partisipan atau informan dan lokasi penelitian. Karenannya pembahasan mengenai informan atau partisipan dan lokasi penelitian dapat mencakup empat aspek: lokasi penelitian, aktor, peristiwa, proses. Jika dikaji dari perspektif ini, sample penelitian yang dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa kelompok, yakni: manajer atau informan tertentu.

Sementara menurut Miles dan Huberman menegaskan bahwa ada tiga tahapan dalam analisis data, yaitu:

#### 4. Reduksi data (*Data Reduction*)

Setelah data dikumpulkan, peneliti melakukan seleksi data sesuai dengan fokus penelitian. Data yang kurang relevan atau kurang berhubungan dengan fokus penelitian direduksi agar lebih mudah dalam meringkas dan membuat abstraksi terhadap data mentah, sehingga menjadi jelas. Reduksi data ini merupakan proses pemilihan, memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstraksian dan transformasi data mentah yang muncul dari data catatan-catatan tertulis dilapangan. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan hal-hal yang penting, membuang hal-hal yang tidak relevan dengan fokus penelitian agar sistematis dan bermakna.

#### 5. Menyajikan data (*Display Data*)

Penyajian data merupakan proses penyampaian sejumlah informasi yang sudah disusun, yang memungkinkan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data merupakan gambaran secara keseluruhan dari sekelompok data yang diperoleh agar mudah dibaca

secara menyeluruh: Pada tahap ini data dapat disajikan dalam bentuk narasi, matriks, grafik dan didiskusikan dengan berbagai pihak dan sumber. Dengan menyajikan data, peneliti dapat memahami apa yang terjadi dalam penelitian baik menyangkut validitas data maupun hal-hal yang kurang dalam penelitian.

#### 6. Membuat kesimpulan (*Conclusion drawing/ Verification*)

Pada tahap ini peneliti membuat kesimpulan dan memverifikasi serta mencocokkan kembali pada data atau hasil lapangan atau menelaah dengan sejawat. Kemudian diproses agar menjadi data yang siap disajikan untuk selanjutnya dibuat kesimpulan hasil penelitian. Kesimpulan merupakan suatu konfigurasi yang utuh. Selanjutnya dijelaskan bahwa analisis data ini dilakukan semenjak pengumpulan data, artinya tidak harus menunggu data itu terkumpul semua tetapi dalam waktu proses pengumpulan data pun dapat dilakukan analisis data.

Adapun tools yang biasa digunakan untuk melakukan evaluasi pelatihan atau training yang sudah lazim ada 2 (dua) tools, yakni *Return On Investment (ROI)* atau biasa juga dikenal dengan istilah *Return on Training Investment (ROTI)* yaitu mengukur manfaat diklat dibandingkan dengan biayanya, serta *The Human Resources Scorecard*. Dan dalam penelitian ini, tools yang digunakan adalah *The Human Resources Scorecard*, karena dengan tools ini maka proses pembelajaran melalui training, dimana tools ini digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi aktifitas sumber daya manusia termasuk didalamnya aktifitas pelatihan, khususnya untuk melakukan analisis terhadap perilaku dan hasil training (Setiobudi, 2017).

### **I. Pemeriksaan Keabsahan Temuan**

Untuk mengetahui tentang keabsahan data yang diperoleh, maka peneliti perlu mengecek kembali data yang didapat sebelum diproses dalam bentuk laporan yang disajikan. Agar tidak terjadi kesalahan, maka digunakan teknik triangulasi (Lexy J. Moeloeng, 2008). Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain

diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data tersebut. Teknik ini dilakukan dengan cara melakukan kroscek ulang data yang didapat dari informan satu dengan informan yang lain.

Triangulasi sumber :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Dompot Dhuafa.
2. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berlainan. Triangulasi Metode ini dilakukan menggunakan dua strategi yaitu: (1) pengecekan derajat kebenaran temuan hasil penelitian dari beberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya Dompot Dhuafa Waspada**

Dompot dhuafa waspada adalah lembaga nirlaba milik masyarakat indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan dana ZISWAF, serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan atau lembaga tentang sistem program pendidikan, kesehatan, ekonomi.

Dompot Dhuafa Waspada didirikan pada Tanggal 2 april 2000 Yayasan Peduli Ummat Waspada berdiri diprakarsai oleh Eri Sudewo dari Dompot Dhuafa, Hj. Rayati Syafrin dari Waspada, Almawerdi Rachman dari Indosat, Yahya Arwiyah dari Telkom, Prof. Dr. Amiur Nuruddin, MA dari IAIN Sumatera Utara serta tokoh masyarakat Sumut lainnya, tanggal 29 juni 2002 Peduli Ummat Waspada Resmi menjadi Lembaga Amil Zakat Daerah Sumatera Utara dengan SK Gubsu No. 451.12/4705 pada tahun yang sama resmi menjadi perwakilan, tanggal 30 April 2013 Resmi menjadi Dompot Dhuafa Cabang Sumatera Utara.

Kaum dhuafa adalah golongan manusia yang hidup dalam kemiskinan, kesengsaraan, kelemahan, ketakberdayaan, ketertindasan, dan penderitaan yang tiada putus. Hidup mereka yang seperti itu bukan terjadi dengan sendirinya dan bukan kemaunnya mereka tanpa adanya faktor yang menjadi penyebabnya. Maka adanya kaum dhuafa telah menjadi realitas dalam sejarah kemanusiaan, dari itu Dompot Duafa Waspada ingin dapat membantu dan memberikan peyalanan yang baik kepada kaum duafa yang merasakan ekonomi yang krisis dan pendidikan, kesehatan hingga sosial, dengan itulah Dompot Duafa Waspada ingin membatunya sesuai keislaman dan kemanusia tanpa adanya imbalan.

Salah satu lembaga adalah Dompot Dhuafa Waspada yang berada diJalan Komplek Kapten Muslim Business Point E No. 17, Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 2022.

Dompot Dhuafa Waspada merupakan lembaga nirlaba milik masyarakat Indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan dana ZISWAF serta dana lainnya yang halal dan legal dari perorangan, kelompok, perusahaan atau lembaga. Suatu kegiatan operasional Dompot dhuafa Waspada menghimpun dana masyarakat dengan calon anggota Muzzaki serta mengelola dana yang halal dari kaum muzzaki dan menguntungkan lembaga. Pada pengumpulan dana dan penyaluran dana di ambil dalam berbagai program atau sumber zakat, infak, sedekah dan lain-lainnya.

## **2. Legalitas Dompot Dhuafa Waspada**

Legalitas pada sebuah lembaga merupakan hal yang paling penting, karena ini menyangkut akuntabilitas dan legal-formal dalam menjalankan aktifitas operasional kelembagaan. Oleh karena itu, legalitas Dompot Dhuafa Waspada perlu dijelaskan sebagai berikut :

- a. Bahwa Lembaga Amil Zakat yang dibentuk masyarakat dalam pelaksanaan pengumpulan pendistribusian, dan pendayagunaan zakat, perlu mendapat izin.
- b. Bahwa Dompot Dhuafa Waspada Perwakilan Yayasan Dompot Dhuafa Republika telah memenuhi syarat untuk membuka perwakilan di Provinsi Sumatera Utara.
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Kepala Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara tentang pemberian izin kepada Dompot Dhuafa Waspada Perwakilan Yayasan Dompot Dhuafa Republika di Provinsi Sumatera Utara.
- d. Keputusan kepala kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Utara tentang pemberian izin kepada Dompot Dhuafa Waspada Perwakilan yayasan Dompot Dhuafa Republika provinsi Sumatera Utara
- e. Menetapkan pemberian izin kepada Dompot Dhuafa Waspada Perwakilan yayasan Dompot Dhuafa Republika provinsi Sumatera Utara beralamat Jl. Kapten Muslim No.17 Medan.

Dompot Dhuafa saat ini telah memiliki jaringan pelayanan di 21 provinsi di Indonesia dan 5 di mancanegara (Hongkong, Jepang, Amerika Serikat, Australia dan Korea Selatan). Seiring dengan berkembangnya organisasi dan padatnya aktifitas, maka Dompot Dhuafa Republika membuka cabang di Sumatera Utara yang berdiri tanggal 2 april 2000 dengan nama Yayasan Peduli Ummat Waspada yang saat ini beralamat di Jl. Kapten Muslim No.17.

Inti aktifitasnya adalah mengoptimalkan pemanfaatan ZISWAF melalui program-program pemberdayaan untuk menanggulangi berbagai problem social di wilayah Sumatera Utara.

### **3. Profil Dompot Dhuafa Waspada**

Letak geografis : Jalan Komplek Kapten Muslim Business Point Blok E No. 17, Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

Main Office : Jl. Kapten Muslim Komplek Kapten Muslim Business Point Blok E No. 17 Sei Sikambing, Medan.

Premium Office : Jl. Brigjen Katamso No. 1, Medan.

Telp/fax : (061) 821 4502 / (061) 451 1936

Instagram : ddwaspada

Twiteer : DDWaspada

Youtube : Dompot Dhuafa

Facebook : Dompot Dhuafa Waspada- Sumut

Website : [www.ddwaspada.org](http://www.ddwaspada.org)

### **4. Visi, Misi dan Motto Dompot Dhuafa Waspada**

Maka untuk tercapainya kinerja yang lebih baik lagi dalam pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat, Dompot Dhuafa Waspada menetapkan visi dan misi yang membangun bagi ummat Islam sebagai berikut :

- a. Visi Menjadikan Dompot Dhuafa Waspada sebagai Lembaga Pengelola Zakat terbaik di Sumatera Utara.
- b. Misi Dompot Dhuafa Waspada
  - 1) Memberikan layanan terbaik kepada donatur.
  - 2) Memberikan layanan tercepat kepada mustahik

- 3) Menjalin kemitraan dengan lembaga lain melalui sinergitas program dan penghimpunan zakat, infaq, sedekah, wakaf
  - 4) Meningkatkan kemandirian dalam pengelolaan sumber daya masyarakat Sumatera Utara
  - 5) Mentransformasikan nilai- nilai kebaikan untuk mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang relegius.
- c. Motto Dompot Dhuafa Waspada
- 1) Terwujudnya perubahan sosial dan berkurangan tingkat perekonomian dengan melalui suatu program kesejahteraan.
  - 2) Berperan penting dalam mendorong area kebijakan yang berpihak dalam rakyat miskin.

Logo Dompot Dhuafa Waspada



gambar 1

logo dompet dhuafa waspada

Logo gambar berbentuk segitiga Diamon (intan / berlian ) yaitu melambangkan sebuah perjalanan panjang Dompot Dhuafa sebagai LAZ terkemuka, turut melakukan pemberdayaan bangsa, perjalanan yang panjang itu bagaikan sebuah berlian yang begitu indah. Segitiga melambangkan tiga komitmen yang menjadi visi dan misi Dompot Dhuafa Republika yaitu *Caring, Networking & Empowering*. Arah ke kanan atas dimaksudkan sebagai arah kebaikan Dompot Dhuafa, berupaya selalu menjadi LAZ yang selalu berbuat baik dan tidak pernah kehilangan arah.

Huruf human 521 BT sama seperti logo tipe yang dimiliki Dompot Dhuafa sebelumnya, merupakan perwujudan dari komitmen untuk melanjutkan program inovatif dan mengembangkannya. Semangat

menjadikan Dompot Dhuafa sebagai LAZ yang semakin kokoh mampu menopang banyak hal yang dibutuhkan ummat. Warna hijau adalah warna bajunya orang-orang di surga. Sutura warna hijau Dompot Dhuafa sebagai LAZ terkemuka di Indonesia memiliki muatan kebaikan untuk sesama. Mewarisi kebaikan penduduk surga. Abu-abu adalah warna yang melambangkan kedewasaan dan kebersahajaan.

## 5. Prinsip Dasar Lembaga

Prinsip dasar lembaga Dompot Dhuafa Waspada adalah Landasan : Moral dan Amanah

Posisi Kedudukan : Independen, Non Politik, Non Rasial dan Netral-Obyektif.

Tanggung Jawab : Allah SWT, Masyarakat stakeholder Pendukung : Amil dan Masyarakat berpedulian.

Pelaksanaan : Amil *full-time* dan bersama depan

Manajemen : Transparan, dapat dipertanggung jawabkan, *professional*, berdayaguna, berhasil guna, berorientasi pada perbaikan terus menerus.

Pengembangan : Inovatif, Kreatif, Berorientasi pada *social entrepreneurship*.

Fiqih : Bukan semata ibadah ritual, meraup sekaligus tiga unsur yaitu muzzaki atau donatur, amil atau pengelola zakat dan mustahiq atau kaum dhuafa.

## 6. Inti Aktivitas

Inti aktivitas Dompot Dhuafa Waspada

- a. Menyantun Dhuafa, memenuhi kaum dhuafa adalah utama, segenap aktivitas yang diselenggarakan Dompot Dhuafa Waspada berorientasi pada pemenuhan kebutuhan mustahiq atau kaum dhuafa.
- b. Menjalin Ukhuwah, silaturahmi dalam masyarakat merupakan aktivitas sinergis yang diselenggarakan Dompot Dhuafa Waspada, dengan mewujudkan persaudaraan dan kerjasama antara muzzaki, amil, mustahiq dan mitra-mitra.
- c. Menggugah etos kerja, dalam tataran praktis, dana ZISWAF adalah salah satu tiang pemberdayaan, dengan dana ZISWAF Dompot

Dhuafa Waspada memotivasi semangat dan membangun non materiil yaitu, jiwa, tenaga, waktu dan doa. Faktor ini harus terintegrasi dalam satu jalinan untuk menjadi kekuatan memperoleh kualitas hidup yang lebih baik dan lebih baik lagi.

#### **7. Tata Nilai**

Program tata nilainya Dompot Dhuafa Waspada selalu berupa :

- a. Melayani
- b. Memberdayakan
- c. Amanah dan santun
- d. Terampil dan kreatif.

#### **8. Letak Ruangan kantor**

##### Keterangan

Lantai 1 : Front office dan ruangan fundkom

Lantai 2 : Ruang operasional & keuangan, ruang program, dan ruang pimpinan cabang

Lantai 3 : Mushola dan dapur kantor

Lantai 4 : Ruang rapat dan gudang

#### **9. Struktur Organisasi Dompot Dhuafa Waspada**

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai pembagian kerja dari suatu instansi atau perusahaan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang efektif. Dengan adanya struktur organisasi tersebut dapat dilihat bagaimana fungsi kerja atau hubungan kerja serta sampai sejauh mana tanggung jawab serta wewenang setiap peraturan organisasi yang bersangkutan.

Dibawah ini struktur organisasi Dompot Dhuafa Waspada.



gambar 2 Struktur Dompot Dhuafa Waspada

## 10. Struktur Dompot Dhuafa Waspada Sumatera Utara

Dan berikut ini adalah struktur Dompot Dhuafa Waspada Sumatera Utara dan tugas-tugasnya:

### Struktur Dompot Dhuafa Waspada Sumatera Utara

Dewan Pembina

Ketua Dewan Pembina : dr. Hj. Rayati Syafrin, MBA, MM

Anggota : H. Sofyan Harahap

Dewan Pengawas Syariah : Ust. Muhammad Nuh

Dewan Pengawas

Ketua Pengawas : Armansyah

Sekretaris Pengawas : Eny Wahyundraningsih

Bendahara Pengawas : Syahrul Aswan

Pengurus

Pimpinan Cabang : Sulaiman

Manager Program	: Halimatussa'dyah
SPV Fundraising dan Marcom	: Hajrul Azhari Ritonga
SPV Keuangan dan Operasional	: Aan Safitri
Staff Program	: Henita Damanik
Staff Keuangan dan Operasional	: Muhammad Fauzitra
Staff CRM	: Winni Medany Amanda
Staff Marcom	: Firda Adinda Syukri
Staff Digital Fundraising	: May Andriani Siregar
Staff Fundraising Retail	: Chalidin
Staff Fundraising Retail	: Meilya Evita Syari
Staff Fundraising Retail	: Fitri Bestari

Ditandatangani oleh :

Sulaiman

Pimpinan Cabang

## **B. Hasil penelitian**

Deskripsi yang berkaitan dengan penelitian ini, di susun berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dan jawaban dari wawancara dan observasi dari pengamatan langsung di lapangan. Data diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian dipaparkan sebagai berikut :

### **1. Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training Pada Dompot Dhuafa Waspada.**

Dompot dhuafa waspada menggunakan suatu sistem yang dapat dijadikan indikator utama pengembangan yang khususnya pada saat proses rekrutmen yang diungkapkan oleh mba Halimatussa'dyah selaku Manager Program :

“ Di Dompot Dhuafa Waspada mempunyai ketentuan tahapan dalam perekrutan mulai dari pemberkasan, interview, psikotest”.(Halimatussa'dyah, 2022)

Dari hasil wawancara yang ditemukan oleh peneliti bahwasanya Dompot Dhuafa Waspada memiliki cara yang efektif dalam perekrutan karna di dalam ketentuan - tentuan tersebut atau tahapan tersebut dompet dhuafa waspada mendapatkan calon amil yang berkualitas, dan mendapatkan sdm yang baik juga dalam mencapai misi dan visinya.

Sebagaimana peneliti mendapatkan hasil wawancara dari mba Halimatussa'dyah selaku Manager Program, RKT (rencana kegiatan tahunan) yang dibentuk dalam tabel yaitu:

Tabel 4

## RKT (Rencana Kegiatan Tahunan)

No	Nama Program	Program	Pelaksanaan Ya / Tidak	Keterangan
1.	Ekonomi	Kampung ternak mandiri dan kampung ummat	Ya	Setiap bulannya di laksanakan monotoring
2.	Pendidikan	Beasiswa prestasi	Ya	Setiap bulannya di laksanakan monotoring (pembinaan, membuat pelatihan interpleners hip)
3.	Sosial kemanusiaan	Layanan mustahik (penyaluran zakat konsumtif kebutuhan	Ya	—

		sehari-hari), THK (tebar hewan kurban)		
4.	Program dakwah	Dai kreatif wal ummah	Ya	Setiap bulannya di laksanakan monotoring
5.	Kesehatan	Aksi layanan sehat (ALS)	Tidak terelektasi (tidak mencapai target)	Perusahaan tetap membuat RKAT (menyusun rencana kegiatan anggaran untuk 1 tahun kedepan) disebabkan Faktor pendanaan (pandemi covid--19 terjadi hambatan penghimpua n dana)
6	Training	Pelaksanaan training sesuai dengan kebutuhan (peserta training)	Ya	Pelaksanaan dilakukan 2 bulan sekali atau 6 kali training dalam setahun atau bahkan lebih.
7	Kegiatan	Family		-

	amil	gathering, arum jeram,halal bihalal,peng ajian.	Ya	
--	------	---	----	--

Dari tabel RKT yang ditemukan dari hasil wawancara, peneliti dapat menjelaskan bahwa dapat dilihat bahwasanya sistem pengembangan SDM sudah melalui pendekatan training. Hal ini dikarenakan Dompot Dhuafa Waspada mempunyai sistem yang baik yang mampu melaksanakan program kerjanya dengan produktif disetiap bulannya, yang disusun dalam RKT.

Di dalam pengembangan SDM yang dilakukan Dompot Dhuafa Waspada terdapat kinerja karyawan yang baik dan memiliki potensi yang cukup dan *critical thinking* (berpikir secara kritis) dalam melaksanakan pekerjaannya untuk membantu pertumbuhan perusahaan yang sudah dilatih melalui pendekatan (kontektual), dan menggunakan metode pelatihan dan pengembangan dengan *off the job training* dan *off the job training* .

Hal ini diungkapkan mba Halimatussa'dyah selaku Manager Program “pelaksanaan pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta training”.(Halimatussa'dyah, 2022)

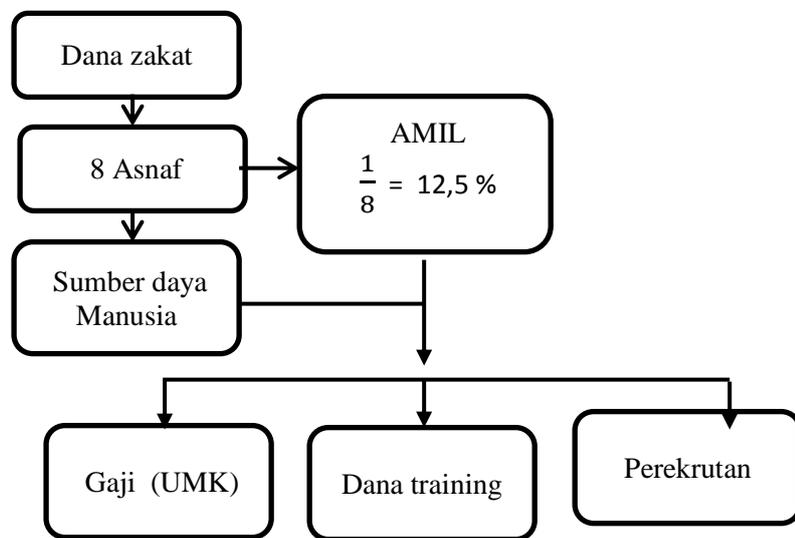
Terkait metode pengembangan dan pelatihan yang diungkapkan informan yang sama:

“dompot dhuafa waspada menggunakan metode komunikasi langsung, melalui zoom dan ada pelatihan dari pusat .”(Halimatussa'dyah, 2022)

Selaras dengan hal itu juga diungkapkan mba Aan Safitri selaku SFV Keuangan dan Operasional terkait hal yang sama :

“Pelaksanaan training dilakukan 2 bulan sekali atau 6 kali training dalam setahun atau bahkan lebih”.(Safitri, 2022)

Terkait mengenai training ada dana yang harus dikeluarkan dan peneliti mewawancarai mba Halimatussa'dyah selaku Manager Program mengenai biaya yang di tanggung sendiri oleh perusahaan yang hasil temuannya dalam bagan yakni:



Gambar 3 Dana training

Dari bagan di atas dapat dijelaskan bahwa yang berhak menerima dana zakat ada 8 asnaf yang salah satunya yaitu amil, amil bagianya  $\frac{1}{8}$  dari bagian amil sebahagian di bagi lagi ke SDM yang digunakan untuk gaji karyawan (UMK), dana training, perekrutan karyawan dan lain-lainya.

## 2. Pendekatan training dalam pengembangan sistem SDM pada Dompot Dhuafa Waspa

Pendekatan training sebagai sudut pandang terhadap proses pelatihan yang merujuk pada pandangan tentang terjadinya suatu proses yang sifatnya umum, didalamnya mewadahi, menginspirasi, dan memberi metode pelatihan dengan cukupan teoritis tertentu

Sebagai mana peneliti mewawancarai mba Halimatussa'dyah selaku Manager Program menguungkapkan:

“seperti calon amil memerlukan kompetensi berkomunikasi dalam melayani mustahik dengan baik dan benar dompet dhuafa waspada memanggil trainer publik speaking untuk calon amil”(Halimatussa'dyah, 2022)

Kalau tidak adanya pendekatan training dalam pengembangan sistem SDM maka pengembangan sistem SDM tidaklah berjalan dengan baik karna pendekatan training sangatlah penting bagi pengembangan sistem SDM yang mana pengembangan sistem SDM dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan suatu proses yang terdiri dari pengelolaan, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka memperoleh tujuan yang ditentukan dan juga merupakan kunci yang menentukan kemajuan perusahaan.

Di dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik,yang terdiri dari knowledge, skill dan expertise. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata (Dahrani, 2019)

Ketika karyawan tidak mempunyai kinerja yang baik dan tidak memiliki potensi yang cukup dan tidak critical thinking (berpikir secara kritis) atau tidak melakukan training dalam melaksanakan pekerjaannya, maka suatu program kerja tidak dapat dilakukan dengan baik. Maka dengan adanya pendekatan training dalam pengembangan sistem SDM dapat menjalankan program kerja yang dilakukan dengan produktif disetiap bulannya dan mencapai tujuan perusahaan.

### 3. Efektivitas pendekatan training dalam sistem pengembangan SDM pada Dompot Dhuafa Waspada.

Dari hasil wawancara peneliti mendapatkan bahwasanya di Dompot Dhuafa Waspada memiliki pemeliharaan karyawan, hal ini ungkapkan mba Halimatussa'dyah selaku Manager Program:

“ Dalam pemeliharaan karyawan Dompot Dhuafa Waspada memiliki yang namanya family gathering (bentuk support lembaga agar terjalin intensitas, kekompakan, kekeluargaan antar karyawan dan keluarganya karyawan), dan pemeliharaan lainya juga seperti membutuhkan training yang mana training tersebut dapat menambah wawasan yang luas bagi karyawan yang baik sudah mengetahui dan yang tidak mengetahui atau yang mana agar sudah ada keilmuannya di kembangkan lagi yang tidak mengetahui dapat informasi baru”.(Halimatussa'dyah, 2022)

“Dalam menyambut bulan ramadhan dan setelah ramadhan Dompot Dhuafa Waspada melakukan banyak kegiatan salah satunya THK (tebar hewan kurban), sebelum melakukan kegiatan, Dompot Dhuafa Waspada mengadakan kegiatan amil seperti melakukan arum jeram,halal bihalal dalam memotivasi semangat karyawan dalam bekerja.”(Halimatussa'dyah, 2022)

Profesionalisme bukanlah pekerjaan yang membuat seseorang menjadi profesional, melainkan semangat dalam melakukan pekerjaan.(Dahrani, 2022)

Dan terkait dengan hal tersebut peneliti menemukan bahwasanya di dompet dhuafa memiliki nilai dalam ibadah yang diungkapkan oleh Halimatussa'dyah selaku Manager Program:

“lembaga zakat itu bukan hanya sekedar bekerja tapi juga ada nilai ibadah yang dikuatkan disini,seperti sholat berjamaah dan memanggil ustad untuk memberikan kajian islam (ceramah)”.(Halimatussa'dyah, 2022)

Dalam penelitian terdahulu tentang pengembangan SDM melalui pendekatan training *needs assessment* pada kantor kementerian agama

kota makasar,(2022) hasil dari penelitian dalam kesimpulannya dijelaskan bahwa kebanyakan ASN kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya karena kurangnya motivasi dan kemampuan *intellectual capital* yang memadai sehingga menyebabkan kendala khususnya pekerjaan yang menggunakan media teknologi seperti komputer. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penjarangan informasi kebutuhan pelatihan (training needs assessment) dalam pengembangan sumberdaya manusia ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai sistem pengembangan SDM melalui pendekatan training di Dompot Dhuafa Waspada Jalan Komplek Kapten Muslim. Hal ini salah satunya dibuktikan dengan ditemukan kendala dalam program kerjanya dikarenakan Faktor pendanaan (pendemi covid--19 terjadi hambatan penghimpunan dana, namun begitu perusahaan tetap membuat RKAT (rencana kegiatan anggaran tahunan).

### **C. Pembahasan**

#### **1. Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training Pada Dompot Dhuafa Waspada.**

Sistem adalah Suatu kesatuan dari komponen-komponen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu di dalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Salah satu bagian penting yang dapat dijadikan indikator utama dalam menentukan proses rekrutmen dan seleksi adalah kompetensi. Kompetensi menjadi alasan dasar karena kompetensi dapat ditujukan untuk pemenuhan berbagai tujuan organisasi, seperti kompetensi dapat menawarkan suatu cara yang dapat mengikat dan mengintegrasikan antar elemen-elemen yang ada secara bersama-sama dan strategi sumber daya yang progresif".(Dahrani, 2018)

Dalam penelitian terdahulu tentang pengembangan SDM melalui pendekatan training, di studi pada pt. Tridharma kencana,(2017) hasil dari penelitian dalam kesimpulannya dijelaskan bahwa menempatkan

training sebagai salah satu metode dan pendekatan dalam pengembangan SDM khususnya dari aspek kompetensi baik soft skill kompetensi maupun hard skill kompetensi.

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai sistem pengembangan SDM sudah melalui pendekatan training di Dompot Dhuafa Waspada Jalan Komplek Kapten Muslim Business Point Blok E No. 17, Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Hal ini salah satunya dibuktikan dengan pelaksanaan training selama 2 bulan sekali atau 6 kali training dalam setahun atau bahkan lebih dengan pendekatan kontekstual, metode off the job training dan on the job training.

Hal ini menggambarkan bahwa pentingnya training sebagai salah satu pendekatan dalam rangka mendorong peningkatan kompetensi karyawan dan dapat menghasilkan program kerja yang produktif sampai sekarang ini.

Dalam penelitian terdahulu tentang pengembangan SDM melalui pendekatan training *needs assessment* pada kantor kementerian agama kota makasar,(2022) hasil dari penelitian dalam kesimpulannya dijelaskan bahwa kebanyakan ASN kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya karena kurangnya motivasi dan kemampuan *intellectual capital* yang memadai sehingga menyebabkan kendala khususnya pekerjaan yang menggunakan media teknologi seperti komputer. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penjarangan informasi kebutuhan pelatihan (training needs assessment) dalam pengembangan sumberdaya manusia ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai sistem pengembangan SDM melalui pendekatan training di Dompot Dhuafa Waspada Jalan Komplek Kapten Muslim. Hal ini salah satunya dibuktikan dengan ditemukan kendala dalam program kerjanya dikarenakan Faktor pendanaan

(pendemi covid--19 terjadi hambatan penghimpunan dana, namun begitu perusahaan tetap membuat RKAT (rencana kegiatan anggaran tahunan).

Menurut peneliti yang sudah meneliti penelitian ini sistem pengembangan SDM menggunakan pendekatan training di Dompot Dhuafa Waspada tidaklah kurang, dikarenakan di Dompot Dhuafa Waspada karyawannya itu sudah bisa menyelesaikan masalah sendiri dikarenakan mempunyai potensi yang cukup dan critical thinking (berpikir secara kritis) dan sudah melakukan evaluasi dari dampak penyelenggaraan training.

Berdasarkan penjelasan di atas, temuan peneliti juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nel Arianty dalam bukunya, pengembangan SDM ini perlu melalui tujuan pokok pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.(Arianty, 2016)

## **2. Pendekatan training dalam pengembangan sistem SDM pada Dompot Dhuafa Waspada**

Dalam sistem pengembangan yang khususnya pada saat proses rekrutmen dan kebijakan yang dilakukan di Dompot Dhuafa Waspada tersebut mampu mencapai tujuannya dalam mengembangkan SDM melalui pendekatan training. Setiap perusahaan mempunyai ketentuan-ketentuan dalam perekrutan. tahapan yang menjadi proses rekrutmen di Dompot Dhuafa Waspada yaitu: Pemberkasan, interview, Psikotest.

Dalam penelitian terdahulu tentang pengembangan SDM melalui pendekatan training di kantor kementerian agama kabupaten Sumbawa,(2017) hasil dari penelitian dalam kesimpulannya dijelaskan bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa merupakan upaya-upaya untuk memenuhi, mendayagunakan, menumbuhkan, membina dan meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sumber daya manusia yang bermutu dan mendukung produktivitas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa.

Sebagaimana peneliti mendapatkan hasil penelitian yang dapat dilihat dari RKT (rencana kegiatan tahunan) diatas, perlunya pendekatan training dalam pengembangan sistem SDM dikarenakan adanya pendekatan training mampu meningkatkan keahlian/ skill karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas suatu kinerja yang mereka kerjakan meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan.

Dan teori selanjutnya pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.(Achmad S.Ruky, 2006)

Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Aristoteles bahwa “karakter itu erat hubungannya dengan kebiasaan yang kerap dimanifestasikan dalam tingkah laku”. Pendapat Thomas Lickona dalam menyebutkan bahwa “pendidikan untuk membentuk kepribadian seseorang melalui pendidikan budi pekerti, yang hasilnya terlihat dalam tindakan nyata seseorang, yaitu tingkah laku yang baik, jujur bertanggung jawab, menghormati hak orang lain, kerja keras, dan sebagainya”.Menurut Ramli dalam pendidikan karakter memiliki esensi dan makna yang sama dengan pendidikan moral dan pendidikan akhlak.(Dahrani, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pendekatan training pada penerimaan calon amil sejauh ini tidaklah kurang dikarenakan didompet dhuafa waspada melaksanakan training sesuai dengan kebutuhan karyawan ,baik itu karyawan lama maupun yang baru.

Berdasarkan penjelasan di atas, temuan peneliti juga sesuai dengan teori pelayanan memang juga termasuk dalam sebuah penilaian yang dinilai oleh konsumen jika menggunakan sebuah jasa. Maka dari itu berikan pelayanan yang baik kepada konsumen agar merasa nyaman.Untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik maka diperlukan sebuah pengembangan sumber daya manusia agar para

karyawan bisa meningkatkan pelayanan yang baik kepada konsumen sesuai standar.(Accurate, 2020)

### **3. Efektivitas pendekatan training dalam sistem pengembangan SDM pada Dompot Dhuafa Waspada**

Dalam pendekatan training sangatlah diperlukan dikarenakan pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik lagi terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu tentang Analisis Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training, Studi pada Pt. Tridharma kencana,(2017), hasil dari penelitian dalam kesimpulannya dijelaskan menempatkan training sebagai salah satu metode dan pendekatan dalam pengembangan SDM khususnya dari aspek kompetensi baik soft skill kompetensi maupun hard skill kompetensi.

Pendekatan training dalam sistem pengembangan SDM pada Dompot Dhuafa Waspada efektif dan dapat dilihat dari sistem pengembangan SDM yang baik, seperti dalam halnya kinerja yang di tangani oleh para staf tidak ada permasalahan yang tidak terselesaikan dikarenakan kemandirian dan kompetensi yang sudah dibangun melalui program training sebelumnya yang dilakukan 6 kali dalam setahun bahkan lebih, dan melakukan monitoring serta pengevaluasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **a. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Sistem pengembangan SDM yang dilakukan Dompot Dhuafa Waspada melalui pendekatan (kontektual) training pada Dompot dhuafa Waspada, menggunakan metode pengembangan dan pelatihan on the job training dan off the job training , melakukan monitoring dan evaluasi serta meningkatkan skill kompetensi ,kemandirian karyawan dengan upaya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan.
2. Perlunya pendekatan training dalam pengembangan sistem SDM pada Dompot Dhuafa Waspada dikarenakan pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan untuk mencapai tujuan perusahaan dan khususnya dari aspek kompetensi baik soft skill kompetensi maupun hard skill kompetensi karyawan tersebut.
3. Efektivitas pendekatan training dalam sistem pengembangan SDM pada Dompot Dhuafa Waspada sampai sekarang baik dan dapat dilihat dari sistem pengembangan SDM baik, seperti dalam halnya kinerja yang di tanganin oleh para staf tidak ada permasalahan yang tidak terselesaikan dikarenakan kemandirian dan kompetensi yang sudah dibangun melalui program training sebelumnya, dan melakukan monitoring serta pengevaluasi.

#### **b. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan terdapat beberapa saran yang dapat memiliki kegunaan dalam strategi peningkatan bagi SDM diantaranya sebagai berikut :

1. SDM yang baik yaitu memiliki etos kerja yang baik dan benar,daripada itu karyawan disarankan untuk memanfaatkan training yang sedang berlangsung dan mempertahankan etos kerja

dan meningkatkan kompetensinya dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

2. Diharapkan kepada karyawan pada Dompok Dhuafa Waspada dapat mengembangkan dan mengaplikasikan materi dan mengajarkannya di masa mendatang untuk mencapai tujuan bersamadalam visi dan misi dompok dhuafa waspada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Accurate. (2020). *Pengembangan SDM: Pengertian, Strategi dan Fungsinya Bagi Bisnis*.  
<https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-dan-strategi-pengembangan-sdm/>
- Achmad S.Ruky. (2006). *Sumber Daya Manusia*. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Administrator. (2012). *Konsultan Sistem Manajemen Mutu*. Administrator.  
<https://brainly.co.id/tugas/43305035>
- Apa Itu Pengembangan SDM Perusahaan. (2020). In *SMART PRESENCE*.  
<https://smartpresence.id/blog/hr/apa-itu-pengembangan-sdm-perusahaan>
- Arianty, N. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Perdana Publishing.
- Cahyadi, N. (2020). Perbedaan Teknik Pembelajaran, Pendekatan Pembelajaran. *DISDIK*.  
<https://www.disdik.purwakartakab.go.id/berita/detail/-perbedaan-teknik-pembelajaran-pendekatan-pembelajaran?berita/detail/-perbedaan-teknik-pembelajaran-pendekatan-pembelajaran#:~:text=Pendekatan ialah suatu rangkaian tindakan,tujuan-tujuan yang hendak d>
- Citizen6. (2019). *tujuan sdm*. Liputan6.  
[https://www.google.com/search?q=TUJUAN+sdm+%3F&client=firefox-b-d&channel=nrow5&ei=nS9mYsH4NvOq3LUPkua88As&ved=0ahUKEwiBu8zgu673AhVzFbcAHRIzD74Q4dUDCA0&oq=TUJUAN+sdm+%3F&gs\\_lcp=Cgdnd3Mt d2l6EAxKBAhBGABKBAhGGABQAFgAYABoAHABeACAAQCIAQCSAQCY AQA&sclient=gws-wi](https://www.google.com/search?q=TUJUAN+sdm+%3F&client=firefox-b-d&channel=nrow5&ei=nS9mYsH4NvOq3LUPkua88As&ved=0ahUKEwiBu8zgu673AhVzFbcAHRIzD74Q4dUDCA0&oq=TUJUAN+sdm+%3F&gs_lcp=Cgdnd3Mt d2l6EAxKBAhBGABKBAhGGABQAFgAYABoAHABeACAAQCIAQCSAQCY AQA&sclient=gws-wi)
- Dahrani, D. (2018a). *ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI BERKARAKTER PADA BPRS DI SUMUT*. November, 236–241.
- Dahrani, D. (2018b). *ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI BERKARAKTER PADA BPRS DI SUMUT*. *Inkom*, 6.  
<http://repository.una.ac.id/56/1/Dahrani.pdf>
- Dahrani, D. (2018c). *PENINGKATAN PROFESIONALISME SUMBER DAYA INSANI (SDI ) MELALUI PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI REMUNERASI SYARIAH (KAJIAN PERSEPSIONAL BPRS di SUMUT )*. Nidn 0103067201.
- Dahrani, D. (2019). *ANALISIS PROFESIONALISME BERBASIS SUMBER DAYA INSANI BPRS DI SUMUT*. 9–25.
- Dahrani, D. (2022). Analysis of Sharia Policy and Remuneration on Professionalism Through Human Resources. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 65–77.

- <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.63>
- Education, U. D. of. (2001). *Konsep konstektual*. <http://rajatrainer.blogspot.com/p/blog-page.html?m=1>
- Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (2022). PATNER IN NOE NORMAL. <https://www.mditack.co.id/pengembangan-sdm-sumber-daya-manusia/#:~:text=Menurut Leonard Nadler%2C Pengembangan SDM,untuk melahirkan perubahan sikap karyawan.>
- Hafizh, M. (2021). *PENGOLAHAN DATA PENELITIAN ( MANAJEMEN BISNIS SYARIAH )*.
- Halimatussa'dyah. (2022). *informan 1*.
- Handayani, S. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara). *PENDIDIKAN AKUNTANSI*, 4, 79–93. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.7847>
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga penerbit fakultas ekonomi universitas Indonesia. [http://id.josbdb.com/ID/EN/Resources/JobseekerArticle/tak\\_berubah?ID=191](http://id.josbdb.com/ID/EN/Resources/JobseekerArticle/tak_berubah?ID=191) pada 24 Februari 2011.jam 23.15 WIB.
- Hayati, I. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Ian, P. G. (2010). *PENDEKATAN PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA*. Wordpress. <https://ian43.wordpress.com/tag/pendekatan-tujuan/>
- Ilham. (2015). Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Irwan Siohartono. (1999). *Metode Penelitian Sosia*. Remaja Rosdakary.
- Jalil, A. (2019). *Zakat Mal dan Syaratnya yang Wajib Diketahui*. DetikNews. <https://apps.detik.com/detik/>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2014). Departemen Pendidikan Nasional.
- Kurniasih, W. (2022). *Pengembangan SDM: Pengertian, Tujuan, Metode Dan Fungsinya*. Gramedia Blog. <https://www.gramedia.com/literasi/pengembangan-sdm/>
- Lexy J. Moeloeng. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manfaat utama pengembangan organisasi*. (2019). Proxsisgroup. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&>

- uact=8&ved=2ahUKEwjvfvfKxt673AhX7R2wGHcl-CnMQFnoECACQAw&url=https%3A%2F%2Fhr.proxisgroup.com%2F5-manfaat-pengembangan-organisasi-untuk-perusahaan%2F&usg=AOvVaw2rdBh67uimj6PsNj1cDBI
- pelatihan karyawan*. (2021). Transformaid. <https://transforma.id/pelatihan-karyawan-tujuan-jenis-manfaat-bagi-perusahaan/>
- Pengembangan Sistem Informatika. (2018). *INSTITUT PENDIDIKAN*. <https://institutpendidikan.ac.id/wp-content/uploads/2018/08/pengembangan-sistem-informasi.doc#:~:text=Pengembangan sistem merupakan penyusunan suatu,memperbaiki sistem yang telah ada.&text=Pengembangan sistem tentunya harus didukung,personal yang kompeten>
- Peran pendekatan dalam pembelajaran. (2021, March). *Berita Update*. <https://kumparan.com/berita-update/2-jenis-pendekatan-pembelajaran-dalam-belajar-mengajar-pahami-bedanya-1vGuZZx9Lh0#:~:text=Fungsi Pendekatan Pembelajaran,belajar mengajar yang telah dilaksanakan.>
- Profil Dompot Dhuafa Waspada*. (2019). <http://www.ddwaspada.org/>
- Putra, Y. D. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Rezika, A. A., Situmorang, A., Dwinanda, A. I., Dani, A., & Effendi, A. D. (2020). Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ( Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Tirtawening Kota Bandung ). *Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(1), 1–16.
- Safitri, A. (2022). *informan 2*.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya*. Pustaka Setia.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Pengembangan SDM melalui Pendekatan Training, Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.30998/jabe.v4i1.1906>
- Siagian. (2012). *BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Pengertian Pengembangan Menurut Hasibuan (2011:68) Pengembangan*. 9–47.
- sistem tujuan*. (2018). BRAINLY. <https://brainly.co.id/tugas/43305035>
- Sugiarto. (2016). *DEFENISI OPERASIONAL PARA AHLI*.
- Sugiono. (2019). Metode penelitian pendidikan. In *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administras*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- T.Rachman. (2018). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM SURAKARTA. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–17.
- Trainer, R. (2017). Pendekatan dalam Pelatihan. *Blogspot*.  
<http://rajatrainer.blogspot.com/p/blog-page.html?m=1>
- Trainer, R. (2022). *pendekatan pelatihan*.
- Ui, F. (2008). *Mind Shifting*. 12–34.
- UKM, D. (2012). Manajemen SDM: Kenali Fungsi dan Tujuannya. *ENTERPENUER*.  
<https://www.jurnal.id/id/blog/manajemen-sdm-kenali-fungsi-dan-tujuannya>
- Yanuardi. (2018). RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI KEUANGAN PADA PT. SECRET DISCOVERIES TRAVEL AND LEISUREBERBASIS WEB. *Rnal Teknik Informatika (JIKA) Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 2(2519–0710), 7. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jika/article/view/1513>
- Yanuardi, Y., & Permana, A. A. (2019). Rancang Bangun Sistem Informasi Keuangan Pada Pt. Secret Discoveries Travel and Leisure Berbasis Web. *JIKA (Jurnal Informatika)*, 2(2), 1–7. <https://doi.org/10.31000/.v2i2.1513>

## LAMPIRAN

### LEMBAR OBSERVASI

Dalam pengamatan observasi yang dilakukan adalah mengamati untuk memperoleh data dalam pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Analisis Sistem Pengembangan Sdm Melalui Pendekatan Training Pada Dompok Dhuafa Waspada.

Berikut lembar observasi untuk pengamatan peneliti:

Tabel 5

Lembar Observasi

No.	Hal yang diamati	Pilihan
		Ya / Tidak
1.	Sistem pengembangan	Ya
2.	Pengembangan SDM	Ya
3.	Proses training	Ya

### HASIL DAN PEDOMAN WAWANCARA

#### I. Jadwal Wawancara

1. Tanggal, hari : 01 - Juli - 2022
2. Waktu mulai dan selesai : 10:05 s/d 10:47

#### II. Identitas Informan 1

1. Nama : Halimatussa'dyah (kakak Im)
2. Jenis kelamin : Perempuan
3. Usia : -
4. Jabatan : Manager Program

#### III. Identitas Informan 2

1. Nama : Aan Safitri
2. Jenis kelamin : Perempuan
3. Usia : -

4. Jabatan : SFV Keuangan dan Operasional

Tabel 6 . Hasil dan pedoman wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Kebijakan apa yang di berikan perusahaan untuk proses penentuan karyawan serta penempatannya?	Di Dompot Dhuafa Waspada mempunyai ketentuan tahapan dalam perekrutan mulai dari pemberkasan, interview, psikotest
2.	Kapan waktu yang tepat memberikan training pada karyawan	pelaksanaan pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta training
3.	Metode apa yang sering digunakan apakah on the job training atau off the job training ? Atau ada metode tersendiri bagi perusahaan untuk menyesuaikan training kepada karyawan.	dompot dhuafa waspada menggunakan metode komunikasi langsung, melalui zoom dan ada pelatihan dari pusat.
4.	Bagaimana proses training yang dilakukan?	Pelaksanaan training dilakukan 2 bulan sekali atau 6 kali training dalam setahun atau bahkan lebih
5.	Bagaimana cara meningkatkan pengetahuan di bidang pekerjaannya masing-masing?	seperti calon amil memerlukan kompetensi berkomunikasi dalam

		melayani mustahik dengan baik dan benar dompet dhuafa waspada memanggil trainer publik speaking untuk calon amil
6.	Bagaimana pemeliharaan karyawan pada perusahaan?	Dalam pemeliharaan karyawan Dompet Dhuafa Waspada memiliki yang namanya family gathering (bentuk support lembaga agar terjalin intensitas, kekompakan, kekeluargaan antar karyawan dan keluarganya karyawan), dan pemeliharaan lainnya juga seperti membutuhkan training yang mana training tersebut dapat menambah wawasan yang luas bagi karyawan yang baik sudah mengetahui dan yang tidak mengetahui atau yang mana agar sudah ada keilmuannya di kembangkan lagi yang tidak mengetahui dapat informasi baru



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**UMSU**  
 Uslah | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No 89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mochtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
 http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Siapa yang baik hati dia akan diberkahi  
 Nomor dan tanggalnya



Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
 Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

24 Jumadil Akhir 1443 H  
 26 Januari 2022 M

Di -  
 Tempat



Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zafira  
 Npm : 18001280107  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Kredit Kumulatif : 3,60

Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Peran Pembiayaan Mudharabah Dalam Pemberdayaan UMKM Pada Masa Covid-19 (Studi Kasus di BPRS AL-WAHLIYAH)	-	-	-
2	Analisis Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training Pada Dompok Dhuafa Waspada	 27-1-2022	 Dr. Hj. Dahriani	 10/2/2022
3	Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitulmaal Muamalat	-	-	-

NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan skripsi FAI UMSU.  
 Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam  
 Hormat Saya  
  
 Zafira

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
  2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
  3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

\*\* Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/ BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi :  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati S.Pd.I, MA,  
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Dahrani, SE.MSi

Nama Mahasiswa : Zafira  
Npm : 1801280107  
Semester : VIII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Analisis Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training Pada Dompok Dhuafa Waspada

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
Senin/7/Februari/2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Latar belakang disesuaikan dengan objek secara khusus.</li> <li>- Identifikasi sesuai dengan latar belakang dan Rumusan Masalah</li> <li>- Penulisan / teknik penulisan</li> <li>- BAB : 2 (teori disesuaikan)</li> <li>- Mendefinisi</li> <li>- Kerangka berpikir dan tambahi rumal.</li> <li>- Bab : 3 -&gt; Deskriptif kualitatif</li> <li>- Teknik analisis data : Buat bagan observasi : Bukti wawancara</li> </ul>		
29/04/22	<p>Acc. Summa proposal</p> <p>Kuliah: Hafid &amp; Hafid</p> <p>41 salah</p>		

Medan, 21 Maret - 2022



Diketahui/Disetujui  
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Isra Hayati S.Pd.I, MA

Pembimbing Proposal

Dr. Hj. Dahrani, SE. MSi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Bila menjawab surat ini agar dijawabkan

**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI**  
**PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH**

Pada hari Sabtu 09 April 2022 telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Zafira  
Npm : 1801280107  
Semester : VIII  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Analisis Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training Pada Dompok Dhuafa Waspada

Disetujui/ Tidak disetujui

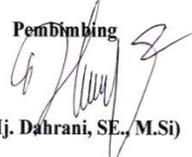
Item	Komentar
Judul	Sebaiknya penulisan Da. yang ditulis sangat penting -
Bab I	Sebaiknya penulisan Da. yang ditulis dengan penalaran yang logis dan referensi perlu diperhatikan
Bab II	= Sebaiknya penulisan footnote - Sifatnya tulisan, kajian sebelumnya → agar yang membedakan dgn ini adalah ts lebih
Bab III	Perlu ada kutipan pada bab 2 & 3 Kutipan 30-35 pada bab 2 & 3
Lainnya	Wajib tulisan dosen Sifat-ba
Kesimpulan	Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 28-5-2022

**Tim Seminar**

Ketua  
  
(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris  
  
(Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si)

Pembimbing  
  
(Dr. Hj. Dahrani, SE., M.Si)

Pembahas  
  
(Dr. Nur Rahmah Amini, M.Ag)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Sila menjabar surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Pengesahan Proposal**

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari Sabtu, 09 April 2022 dengan ini menerangkan bahwa :

**Nama** : Zafira  
**Npm** : 1801280107  
**Semester** : VIII  
**Fakultas** : Agama Islam  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Judul Proposal** : Analisis Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training Pada Dompot Dhuafa Waspada

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 28-5-2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

  
(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris Program Studi

  
(Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si)

Pembimbing

  
(Dr. Hj. Dahrani, SE., M.Si)

Pembahas

  
(Dr. Nur Rahmah Amini, M.Ag)

Diketahui/ Disetujui  
A.n Dekan  
Wakil Dekan I

  
Dr. Zailani, M.A.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**UMSU**

Unggul | Certai | Terpercaya  
Silahkan mengundisi email ini agar diarahkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://fal.umsu.ac.id> [fa1@umsu.ac.id](mailto:fa1@umsu.ac.id) [umsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#)

Nomor : 20/II.3/UMSU-01/F/2022  
Lamp : -  
Hal : Izin Riset

30 Syawal 1443 H  
31 Mei 2022 M

Kepada Yth :  
**Pimpinan Dompot Dhuafa Waspada**  
di-

Tempat.

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Zafira 0852776008 33  
NPM : 1801280107  
Semester : VIII  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Analisis Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training Pada Dompot Dhuafa Waspada

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*



A.n Dekan,  
Wakil Dekan III  
  
**Dr. Mawawir Pasaribu, MA**  
NIDN : 0116078305

CC. File



**SURAT KETERANGAN RISET**  
**No. 57/K/BD.01-DDW/VIII/2022**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sulaiman  
Jabatan : Pimpinan Cabang Dompets Dhuafa Waspada

Menerangkan bahwa:

Nama : Zafira  
NPM : 1801280107  
Semester : VIII  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah

dari Mahasiswa Universitas IMuhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dengan surat pengantar Nomor:20/II.3/UMSU-01/F/2022, bahwa nama tersebut diatas telah selesai melakukan penelitian menggunakan metode wawancara dengan judul "Analisis Sitem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan training pada Dompets Dhuafa Waspada"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dompets Dhuafa Waspada



**DOMPET  
DHUAF  
WASPADA**

**Sulaiman**  
Pimpinan Cabang

## DOKUMENTASI PENELITIAN



wawancara bersama kak Im selaku manager program



Photo bersama manager program dan staf admin dan lainnya di ruangan tamu



Pelaksanaan training (capacity builing operasional) juni 2022



Penyaluran parcel kepada anak yatim/piatu dhuafa



Peresmian sekolah MAS Bintang Rabbani

## Daftar Riwayat Hidup



### Data Pribadi

Nama : Zafira

NPM : 18010280107

Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 13 Mei 1997

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Jenis Kelamin : Perempuan

Anak ke : ( 4 ) dari 5 bersaudara

Alamat : Natal, pasar 3 Kec. Batang natal Kab.Mandailing Natal

### Nama Orang Tua

Ayah : Syariful Mahyuddin Situmorang

Ibu : Siti Syarain

### Pendidikan

Tahun 2004- 2010 : SDN 136539

Tahun 2010- 2013 : MTs. Baharuddin P.Sidimpuan

Tahun 2013-2016 : MA Baharuddin P.Sidimpuan

Pengalaman Organisasi

Osis 2010-2016 : Anggota

Medan, 26 Agustus 2022



Zafira