

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Zakat adalah proses dikeluarkannya harta yang wajib oleh seorang muslim atau badan usaha untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya sesuai dengan syariat islam. Zakat dalam pelaksanaannya harus ditetapkan dan diatur oleh agama. Indonesia yang mayoritasnya beragama islam, tentunya Negara mempunyai peran dalam mengatur zakat. Dalam hal ini Negara membuat sebuah lembaga yang bertugas dalam mengelola dana zakat sehingga dana zakat ini dapat diberikan kepada orang yang berhak menerimanya berdasarkan aturan agama.

Di Indonesia sendiri lembaga zakat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu lembaga zakat yang berada dalam naungan pemerintah langsung seperti Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang mana lembaga ini berorientasi kepada beberapa tingkatan pemerintah seperti Pusat, Provinsi, hingga Kabupaten. Yang kedua yaitu lembaga zakat yang dibuat oleh beberapa ormas ataupun lembaga swasta lainnya, seperti Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang mana lembaga ini berorientasi kepada organisasi masyarakat yang memiliki ciri khas masing-masing. Baik BAZNAS ataupun LAZ keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu menghimpun dana zakat, kemudian mengelolanya sehingga pada akhirnya mendistribusikan dana zakat kepada para mustahik sehingga terciptanya kesejahteraan masyarakat.

Setiap organisasi, baik yang berorientasi profit maupun organisasi nirlaba, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM ini menjadi salah satu aset terpenting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Tidak terkecuali dalam organisasi berbasis keagamaan seperti lembaga zakat. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pengelolaan zakat yang profesional, akuntabel, serta sesuai dengan prinsip syariah. Oleh karena itu kualitas, kompetensi, dan produktivitas kerja para amil zakat menjadi kunci utama dalam memastikan bahwa dana zakat yang dikelola dapat memberikan manfaat optimal bagi para mustahik dan mendukung kesejahteraan umat secara luas.

Lembaga Amil Zakat Persatuan Islam atau LAZ Persis merupakan salah satu Lembaga Zakat yang ada di Indonesia yang berada dibawah naungan organisasi masyarakat Persatuan Islam. Lembaga amil zakat ini berkhidmat untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemberdayaan umat dalam bidang dakwah, pendidikan, sosial, ekonomi, dan kesehatan. LAZ Persis sebagai salah satu lembaga amil zakat resmi di Indonesia, memegang amanah besar dalam menghimpun dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS) secara tepat sasaran. Keberhasilan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab tersebut sangat bergantung pada profesionalisme serta kapabilitas amil zakat yang terlibat di dalamnya. Amil zakat diharapkan tidak hanya memiliki pemahaman mendalam mengenai hukum dan prinsip-prinsip zakat, tetapi juga dibekali dengan

kemampuan manajerial, administrasi, pelayanan publik, serta penguasaan teknologi informasi yang mendukung kinerja mereka.

Perkembangan ekonomi dan dinamika sosial dalam era globalisasi menuntut setiap organisasi, termasuk lembaga amil zakat, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional guna menjawab berbagai tantangan yang ada. Laz Persis sebagai lembaga amil zakat, memiliki peran strategis dalam menyalurkan zakat kepada masyarakat yang membutuhkan. Namun, dalam upaya memaksimalkan kontribusi zakat sebagai instrumen pemberdayaan ekonomi dan kesejahteraan sosial, keberadaan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2006 :10). Sama halnya dengan pengelolaan Lembaga Zakat saat ini, LAZ Persis memperlakukan SDM sebagai alat untuk memudahkan para amil menjadi lebih faham terhadap tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan lalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Lembaga zakat ini akan berjalan dengan baik apabila kinerja para amil dalam mengelola zakat selalu baik dan terstruktur. Sehingga tak jarang para pelanggan akan menilai suatu lembaga zakat itu dilihat dari kinerja amil yang produktif, inovatif, dan kreatif.

Akan tetapi pada kenyataannya, LAZ Persis seringkali menemukan berbagai rintangan dalam mengelola sumber daya manusia amil zakat. Beberapa amil mengalami keterbatasan dalam pengetahuan syariah, hingga pengelolaan keuangan zakat dan juga tidak semua amil yang mengelola lembaga tidak sesuai dengan latar pendidikan yang ditekuninya. Dari beberapa tantangan ini tentu akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja amil zakat yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat kepada lembaga.

Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan upaya serius dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia amil zakat di LAZ Persis melalui program pelatihan dan pengembangan SDM yang berkesinambungan. Maka tugas lembaga LAZ Persis ini memberikan sarana dan prasarana kepada amil zakat agar kinerja amil semakin meningkat dan kepercayaan pelanggan semakin meningkat pula kepada lembaga zakat. Maka disinilah peran pelatihan dan pengembangan SDM ini menjadi sangat penting.

Pelatihan merupakan salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui program pelatihan yang terarah, amil zakat dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tugas mereka, baik dari segi pengelolaan zakat, pelayanan kepada mustahik, maupun dalam penerapan teknologi informasi guna mendukung akuntabilitas dan transparansi. Di sisi lain, pengembangan SDM tidak hanya mencakup peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga meliputi pengembangan soft skills seperti

komunikasi, kepemimpinan, dan etika kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Pelatihan dan Pengembangan SDM yang efektif diyakini dapat memberikan dampak langsung terhadap produktivitas kerja amil zakat. Produktivitas disini tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas kerja saja, tetapi juga kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan bekerja dalam tim dan menyelesaikan masalah di lapangan. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, lembaga zakat dapat meningkatkan capaian penghimpunan dana, memperluas jangkauan distribusi, serta meningkatkan kepuasan para stakeholder, baik muzakki maupun mustahik.

Produktivitas kerja amil zakat sangat menentukan keberhasilan lembaga dalam mencapai target penghimpunan dan penyaluran zakat. Amil yang produktif tidak hanya menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para muzakki dan mustahik, berinisiatif dalam menjalankan program, serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja perlu dikaji secara mendalam.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh LAZ Persis ini menjadi relevan untuk dikaji lebih dalam. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis sejauh mana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan LAZ Persis berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas

kerja amil. *Man* atau manusia yang mana dari keenam unsur-unsur manajemen disebutkan terlebih dahulu yang menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Serta penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori serta praktik MSDM khususnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Lembaga sosial, serta memberikan rekomendasi bagi LAZ Persis dalam meningkatkan produktivitas kerja amil zakat mereka. Maka berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA AMIL.”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, fokus penelitian yang dirumuskan diantaranya :

1. Bagaimana konsep pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh LAZ Persis?
2. Bagaimana implementasi konsep pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh LAZ Persis ?
3. Bagaimana Hasil pelatihan dan pengembangan pada peningkatan produktivitas kerja amil di LAZ Persis ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui konsep pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh LAZ Persis
2. Untuk mengetahui implementasi konsep pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh LAZ Persis
3. Untuk mengetahui hasil pelatihan dan pengembangan pada peningkatan produktivitas kerja amil di LAZ Persis

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara umum penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi para pembaca, khususnya untuk mahasiswa prodi Manajemen Dakwah. Serta dapat dijadikan sebagai sumber informasi atau acuan bagi semua pihak yang akan melaksanakan penelitian di lembaga zakat dan terkait dana zakat.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi lembaga zakat

Manfaat bagi lembaga zakat itu sendiri yaitu menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kembali kualitas sumber daya manusia yang tentunya akan berdampak dalam produktivitas kerja para amil nya.

b. Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu dapat menambah pengalaman serta wawasan yang lebih banyak lagi terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di LAZ Persis serta mengetahui secara langsung

bagaimana para amilnya bekerja dan memberikan pelayanan kepada para konsumennya.

E. Hasil Penelitian yang relevan

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Siti Moethiara Faidassholah pada tahun 2024 dengan judul *“Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Amil Zakat di BAZNAS Kota Bekasi.”* Pada penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja amil zakatnya. Dengan fokus menyoroti program DIKLATSAR, pelatihan manajemen masjid dan pelatihan desain grafis dalam meningkatkan kinerja amil zakat. Evaluasi dilakukan setelah pelatihan dan sebulan kemudian untuk memastikan efektivitasnya.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Mia Adelia Rahmi pada tahun 2020 dengan judul *“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Bukopin.”* Pada penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui penerapan pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia atau karyawan di bank bukopin syariah yang berpengaruh kepada kinerja pegawai itu sendiri. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bank bukopin syariah itu. Adapun teknik analisis data yang dilakukan yaitu analisis linier berganda.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh M. Faisal Afiff pada tahun 2018, yang berjudul *“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Motivasi*

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri.” Pada penelitian ini membahas tentang bagaimana pentingnya pelatihan, pengembangan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pengembangan tidak memiliki pengaruh terhadap yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil dari ketiga penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya penelitian terdahulu tentu sudah menerapkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan yang sama yaitu agar kinerja karyawan sesuai dengan tupoksinya serta meningkatkan kembali produktivitas kerja para karyawan. Perlu perhatian lebih setelah terlaksananya pelatihan dan pengembangan ini untuk melihat keberhasilan hal tersebut akan tujuan yang ingin dicapai.

F. Landasan Pemikiran

Secara bahasa, kata zakat berasal dari bahasa Arab, yaitu *zakah* yang memiliki beberapa makna seperti “*suci*”, “*bersih*”, “*berkembang*”, dan “*berkah*”. Dalam konteks ini, zakat mengandung pengertian bahwa harta

yang dikeluarkan sebagai zakat akan menjadi lebih suci dan bersih, baik bagi harta itu sendiri maupun bagi orang yang mengeluarkannya.

Menurut Yusuf Al-Qaradawi (1969), zakat adalah bagian dari harta yang diwajibkan oleh Allah untuk diberikan kepada golongan tertentu. Ia menjelaskan bahwa zakat merupakan instrument penting dalam islam untuk pemerataan kekayaan dan kesejahteraan masyarakat serta sebagai bentuk solidaritas sosial. Menurut Syekh Muhammad Abduh dalam karyanya yang berjudul Risalat At-Tawhid (1897), zakat merupakan instrument yang diwajibkan dalam islam untuk menolong kaum lemah dan menguatkan ikatan sosial. Zakat merupakan salah satu metode islam dalam menciptakan distribusi kekayaan yang adil.

Hukumnya zakat merupakan wajib sebagaimana yang ditegaskan oleh Zulkifli (2014) bahwa zakat merupakan ibadah yang diwajibkan bagi setiap muslim sebagai tanda syukur kepada Allah SWT dan untuk mendekatkan diri kepada-Nya. Hal ini selaras dengan firman Allah SWT pada Q.S At- Taubah ayat 103

“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.”

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aktivitas yang berhubungan dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai

tujuan secara efektif dan efisien. MSDM ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (karyawan) dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi, sekaligus memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.

Edwin B. Flippo (1984 : 5) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Lebih lanjut dijelaskan oleh M. Hasibuan (2013:10) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Ilmu dan Seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kadarisman (2012:5) menjelaskan dalam bukunya bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Gary Dessler (2017) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, Manajemen Sumber Daya Manusia jika dilihat berdasarkan fungsinya dapat terbagi menjadi 8 bagian. Yaitu Perencanaan SDM (*Human Resource Planning*), Rekrutmen dan seleksi (*Recruitment and selection*), Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*),

Manajemen Kinerja (*Performance Management*), Kompensasi dan Tunjangan (*Compensation and Benefits*), Hubungan Karyawan dan Industrial (*Employee & Industrial Relations*), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Occupational Health and Safety*) dan Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation/Termination*).

Dalam penelitian ini tentang Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Amil dengan fokus dalam proses pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Laz Persis kepada para amil zakatnya sehingga bisa mencapai tujuan lembaga dengan baik dan benar. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan efektivitas kerja karyawan.

Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan ini dilakukan oleh suatu perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Flipppo (1984) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas tertentu. Rivai menambahkan bahwa pelatihan juga mencakup pengembangan sikap kerja agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Pelatihan ini bersifat jangka pendek dan difokuskan pada penguasaan teknis yang

terstruktur untuk tujuan tertentu. Pelatihan juga berfungsi sebagai strategi organisasi dalam meningkatkan daya saing melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai komponen dan tahapan penting yang dirancang untuk mengembangkan kompetensi karyawan secara sistematis. Pelatihan ini mencakup keseluruhan proses yang dimulai dari analisis kebutuhan pelatihan, perancangan dan perencanaan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan, hingga evaluasi efektivitas pelatihan (Gary Dessler : 2017). Cakupan ini dirancang agar pelatihan tidak hanya bersifat formalitas, tetapi memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas kerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses jangka panjang yang dirancang untuk meningkatkan kapabilitas individu dalam menghadapi tanggung jawab lebih besar di masa depan. Gary Dessler (2017) menyatakan bahwa pengembangan adalah proses pembelajaran yang memiliki fokus jangka panjang, melebihi kebutuhan pekerjaan saat ini, dan diarahkan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan masa depan dalam organisasi. Raymond A. Noe (2010) mendefinisikan pengembangan sebagai proses yang melibatkan pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan interpersonal, serta penilaian terhadap kepribadian dan kemampuan yang membantu karyawan dalam mempersiapkan diri untuk pekerjaan atau posisi di masa depan.

Pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk meningkatkan potensi jangka panjang karyawan, bukan hanya untuk pekerjaannya saat ini, tetapi juga untuk tugas dan tanggung jawab masa depan. Pengembangan mencakup seluruh proses strategis dan jangka panjang untuk membentuk sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan siap memimpin di masa depan. Ini mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan kepemimpinan, pelatihan interpersonal dan komunikasi, strategi pengembangan individu berdasarkan kompetensi masa depan, dan program pengembangan talenta (Raymond A. Noe : 2010)

Dengan demikian pelatihan dan pengembangan tidak dapat dipisahkan. Kedua hal ini membentuk satu kesatuan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja. Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik akan memberikan dampak langsung terhadap produktivitas, efisiensi, serta retensi tenaga kerja. Pelatihan dan pengembangan ini meliputi kegiatan identifikasi kebutuhan pelatihan, program pelatihan teknis dan soft skill, pengembangan kepemimpinan dan manajerial.

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan di suatu organisasi. Menurut Simamora (2004), Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja (output) dengan satuan waktu atau sumber daya yang digunakan

untuk menghasilkan output tersebut. Hal ini menekankan efisiensi individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan sesuatu dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal.

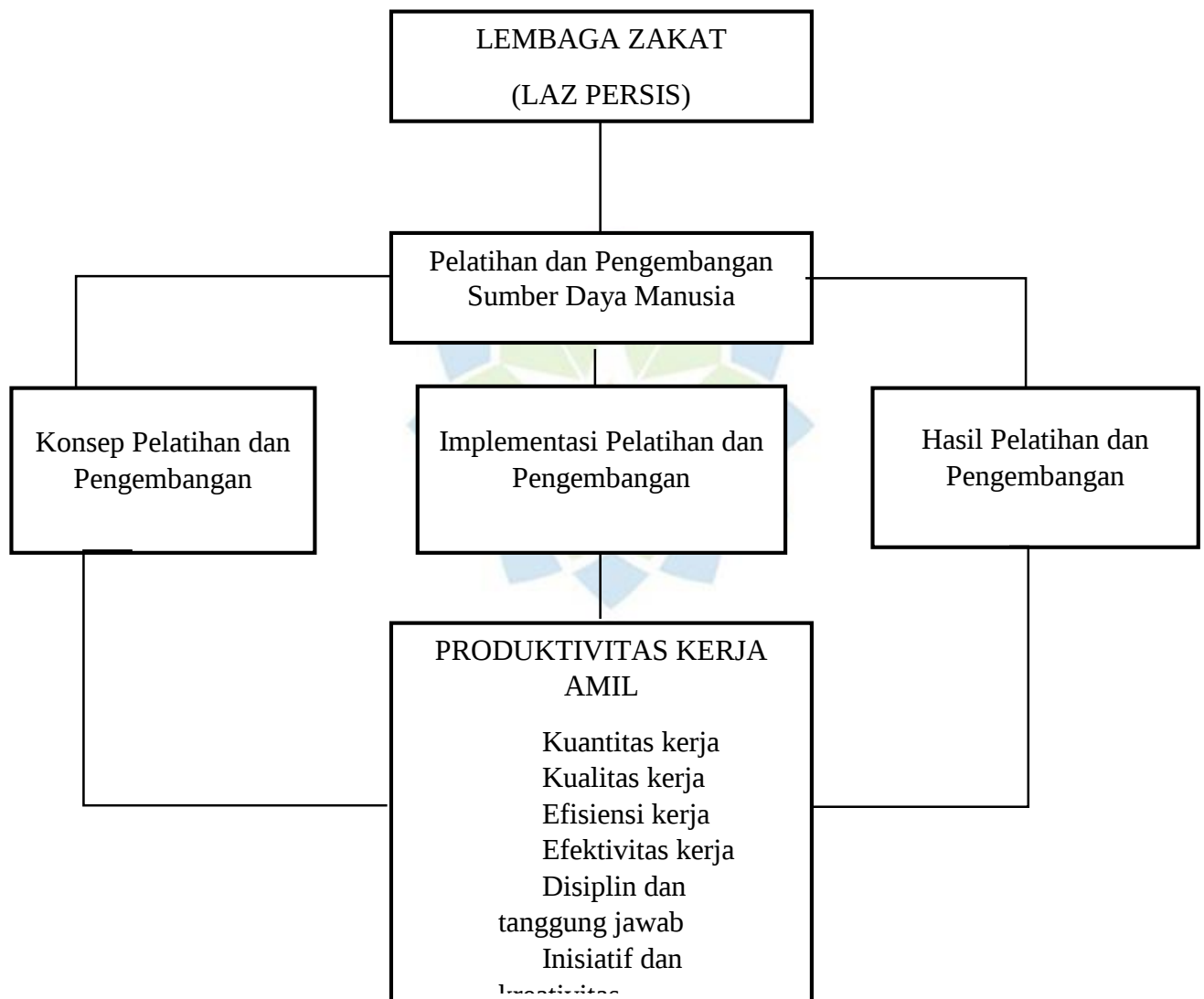
Davis (1985) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai ukuran yang mencakup efektivitas (kemampuan mencapai tujuan) dan efisiensi (penggunaan sumber daya secara optimal). Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja ini merupakan kombinasi antara kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi, disiplin dan tanggung jawab serta inisiatif dan kreativitas yang mendukung pencapaian hasil maksimal. Tidak hanya soal bekerja banyak, tapi juga bekerja benar, cerdas, hemat dan berdampak.

G. Kerangka Konseptual

Pada kerangka konseptual ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia pada sebuah lembaga zakat yang meliputi proses Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja amil zakat.

Kerangka Konseptual

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Amil (Penelitian di Lembaga Amil Zakat Persatuan Islam)



H. Langkah-Langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu Lembaga Zakat yaitu Lembaga Amil Zakat Persatuan Islam atau LAZ Persis yang berada di Jl. Perintis Kemerdekaan No, 2-4, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117. Adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut atas beberapa pertimbangan, diantaranya fenomena yang akan dibahas relevan dengan prodi peneliti. Lalu tersedianya data yang akan dijadikan objek penelitian, sehingga hal ini memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan latar belakang masalah yang telah ditentukan. Objek kajian yang relevan dengan judul peneliti. Terjangkaunya tempat oleh peneliti serta diharapkan bisa memecahkan beberapa permasalahan yang ada di lembaga zakat tersebut.

2. Paradigma dan Pendekatan

Dalam penelitian ini melihat paradigma yang berfokus pada proses dinamis yang tidak terikat perlakuan tunggal yang ketat, tetapi berfokus pada realitas yang terjadi. Paradigma yang digunakan pada penelitian ini yaitu paradigma konstruktivisme yaitu suatu pendekatan yang beranggapan bahwa pengetahuan dan makna tidak diperoleh secara langsung dari realitas, melainkan harus dibangun dan dikonstruksi oleh individu dan masyarakat melalui proses interaksi dan komunikasi, dan

yang berfokus pada proses konstruksi makna dan pengetahuan oleh individu dan masyarakat (Patton, 2002)

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang mana fokus dari riset ini adalah untuk mengetahui dan memahami bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh LAZ Persis dalam rangka meningkatkan produktivitas Kerja Amil Zakat. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis bersifat kualitatif lebih menekan pada makna (Sugiyono 2018:213).

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode Deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan fenomena atau gejala yang ada dalam masyarakat atau lingkungan tertentu, tanpa melakukan manipulasi atau pengaruh terhadap variabel yang diteliti (Sugiyono, 2007). Melalui penerapan metode deskriptif ini diharapkan peneliti mendapatkan informasi yang akurat dan tepat serta gambaran untuk penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja amil zakat di LAZ Persis.

4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja amil di lembaga tersebut. Menurut Boy dan Taylor data Kualitatif adalah penelitian yang menjelaskan case study berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau pengambilan data langsung dari subjek sebagai sumber informasi yang dicari (saifudin, 2010). Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari hasil wawancara peneliti kepada Direktur SDM dan Anggota Bidang SDM yang ada di LAZ Persis.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterima dari pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder ini berupa dokumentasi, arsip, maupun hal lain yang dapat melengkapi jenis data yang diperoleh dalam penelitian.

5. Informan

Dalam penelitian kualitatif posisi sumber daya manusia sebagai seorang narasumber sangat penting perannya sebagai seorang ahli yang terkait pada penelitian (Sugiono, 2010) menegaskan bahwa informan penelitian adalah narasumber yang merujuk pada seseorang yang faham terkait dengan objek penelitian serta mampu memberikan penjelasan mengenai topik penelitian yang diangkat. Adapun informan yang digunakan yaitu Direktur SDM dan juga Anggota Bidang SDM yang ada di LAZ Persis.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Observasi

Observasi adalah salah satu cara untuk mendapatkan informasi apapun dari suatu peristiwa dengan cara mengamati secara langsung. Observasi juga diartikan sebagai suatu tindakan atau proses mengamati sesuatu atau seseorang demi mendapatkan suatu informasi atau sekedar membuktikan kebenaran dari suatu penelitian sebagai langkah awal untuk memperoleh data yang valid (Dewi Sadiyah, 2015:87). Teknik ini digunakan untuk mempermudah serta mengetahui keadaan kondisi objektif Lembaga Amil Zakat (LAZ) Persis khususnya di bidang yang berhubungan dengan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Amil Zakat di LAZ Persis.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya (Sadiah, 2015). Dalam wawancara ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur yaitu wawancara yang telah direncanakan sebelumnya. Semua responden diajukan pertanyaan yang sama. Wawancara ini dilakukan dengan para narasumber yang berada di lingkungan Lembaga Amil Zakat (LAZ) Persis di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 2-4 Babakan Ciamis, Sumur Bandung. Wawancara ini digunakan untuk memperjelas terhadap permasalahan yang ada sehingga Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Amil Zakat ini terlihat semakin jelas dan nyata.

c. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi adalah suatu metode penelitian yang menggunakan dokumen sebagai sumber data, dengan tujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang terkait dengan fenomena atau gejala yang diteliti (Sugiyono, 2017). Jenis dokumentasi ini berupa buku-buku, dokumentasi-dokumentasi, atau arsip lainnya yang berhubungan dengan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Amil Zakat di LAZ Persis.

7. Teknik Keabsahan Data

a. Member Check

Dalam konteks penelitian ini, melibatkan verifikasi data yang diperoleh melalui wawancara serta observasi dengan melibatkan partisipasi kunci atau pihak terkait yang memiliki pemahaman mendalam terhadap topik.

b. Triangulasi

Melibatkan penggunaan beberapa sumber atau metode pengumpulan data yang menginformasikan dan memvalidasi temuan peneliti.

8. Analisis Data

Dalam proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Adapun langkah-langkahnya yaitu:

a. Reduksi data

Dalam proses reduksi data, dilakukan pencatatan dilapangan serta dirangkum dengan mencari hal-hal penting yang dapat mengungkap tema permasalahan.

b. Display Data

Data yang diperoleh dikategorisasikan menuntut pokok permasalahan serta dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya.

c. Mengambil kesimpulan serta verifikasi

Dari kegiatan-kegiatan sebelumnya, langkah selanjutnya adalah menyimpulkan serta melakukan verifikasi atas data-data yang sudah di proses atau ditransfer kedalam bentuk-bentuk yang sesuai dengan pola pemecahan permasalahan yang dilakukan (Dewi Sadiah, 2015:88)

