

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perubahan yang selalu dinamis tentu menjadi PR bagi setiap lembaga untuk dapat mengupgrade kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia secara berkala, agar dapat memberikan segenap upaya terbaik dan berkembang baik secara operasional maupun emosional. SDM memiliki peranan penting dalam berjalannya sebuah organisasi, baik memegang peran fungsional, teknisional maupun operasional. Dikutip dari Gaol (2014:14), Straub dan Attner menyatakan *“People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective”* yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi, manusia adalah aset yang harus dijaga, dilatih, dan dikembangkan karena mereka adalah penggerak organisasi. Oleh karena itu pengembangan SDM menjadi hal yang harus diberikan oleh setiap perusahaan bagi para pegawainya dan menjadi hak bagi setiap pegawai untuk menerima pengembangan diri ditempatnya bekerja.

Pengembangan SDM merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan SDM disini merupakan investasi jangka panjang yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas dan produktifitas kerja dari pegawai yang bersangkutan. Menurut Gouzali (2000: 496) *“Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)*

merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi”.

Dalam organisasi, pengembangan potensi manusia tentunya harus sesuai dan berkesinambungan bagi kebutuhan organisasi agar terjalin hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara organisasi dengan setiap individu SDM-nya. Maka dari itu, program pengembangan SDM perlu disusun secara cermat, dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun untuk masa depan. Armstrong menyatakan (1997:507) “Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut”.

Selanjutnya berbicara mengenai pengelolaan zakat, seperti yang kita ketahui bahwa zakat termasuk dalam rukun islam yang wajib dilaksanakan bagi setiap muslim dan menjadi salah satu unsur pokok dalam tegaknya syariat islam. Keberadaan zakat sangat *central* bagi kesejahteraan umat, oleh karena itu sudah seharusnya zakat dikelola secara professional dan tidak main-main agar nilai manfaat dari dana zakat yang tersalurkan dapat dirasakan secara maksimal oleh umat. Berdasarkan Undang - Undang Republik Indonesia

Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, di Indonesia terdapat dua lembaga zakat yang bertugas mengelola, mendistribusikan dan mendayagunakan zakat yakni Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ). BAZNAS merupakan lembaga pengelola zakat yang diinisiasi oleh pemerintah atas saran kementerian agama dan telah disetujui presiden. Sementara LAZ sendiri adalah lembaga pengelola zakat yang didirikan oleh swasta atau diluar dari pemerintahan dan organisasi ini tidak berorientasi pada profit melainkan nirlaba sehingga dituntut untuk mampu memobilisasi sumber-sumber dana yang diperlukan dalam membiayai roda organisasi agar dapat beroperasi, melakukan perluasan dan perkembangan.

Peran penting yang diampu lembaga zakat sebagai organisasi yang bergerak pada bidang penghimpunan dan pengelolaan dana zakat ini lah yang mengharuskan lembaga ini untuk memiliki sumber daya manusia yang mumpuni dan professional, karena amanah yang diembannya adalah dana umat yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya dan sampai kepada manfaat yang ditujukan. Lembaga zakat dituntut untuk bisa amanah, transparan dan dapat dipercaya dalam mengelola dana umat agar menciptakan citra yang baik di tengah masyarakat, sehingga sudah menjadi hal yang mutlak bahwa masyarakat akan lebih percaya pada lembaga zakat yang dapat menunjukkan transparansinya kepada khalayak umum. Adapun untuk meningkatkan performa suatu lembaga maupun organisasi zakat maka dibutuhkan SDM yang kompeten dalam menjalankan operasional lembaga zakat. Mengerti dan memahami tupoksi, ranah dan tanggung jawab setiap posisi atau jabatan

masing-masing pegawai. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan mutu lembaga dan pegawainya, maka diperlukan upaya strategi dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang disiapkan sebagai bentuk pemberdayaan pegawai serta untuk menjawab problematika yang dihadapi pegawai dalam setiap pekerjaan.

DT Peduli merupakan salah satu LAZNAS yang eksistensinya cukup dikenal oleh masyarakat luas dan prestasinya dinilai cukup bagus. Berlokasi di kawasan Yayasan Daarut Tauhiid, tepatnya di Jl. Gegerkalong Girang No.32, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat. Memiliki tekad untuk menjadi model Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang amanah, professional, akuntabel dan terkemuka dengan daerah operasi yang merata. Lembaga amil zakat yang didirikan oleh K.H Abdullah Gymnastiar pada tanggal 16 Juni 1999 ini berhasil mendapatkan prestasi dalam laporan keuangan dengan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) berturut-turut selama 12 tahun terhitung dari tahun 2007 – 2019, ini merupakan prestasi yang patut diapresiasi karena mampu untuk bertahan dan menunjukkan bahwa DT Peduli adalah lembaga yang amanah, akuntabel dan transparan. Terbaru, DT Peduli juga berhasil mendapatkan beberapa penghargaan di ajang BAZNAS JABAR AWARDS 2022, diantaranya adalah DT Peduli berhasil mendapatkan nominasi kategori nominal pencapaian pengumpulan terbesar, juara kategori muzakki lembaga terbanyak, nominasi kategori donasi melalui digital terbanyak, nominasi kategori rasio peningkatan penyaluran terbaik, nominasi kategori jumlah mustahik produktif terbanyak, nominasi kategori kelembagaan terbaik dan

nominasi kategori munfiq terbanyak. Melihat capaian performa dan prestasi lembaga cukup pesat dan sangat baik maka tentunya hal tersebut dapat terjadi karena salah satunya didorong dari segi faktor sinergi SDM yang kompak, selalu ingin belajar, kompeten dan profesional yang bekerja dibelakangnya karena tentunya kualitas dan kapasitas SDM sangat menentukan terhadap pencapaian dan performa lembaga. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk mengkaji secara langsung dan lebih mendalam mengenai program pengembangan SDM yang diberikan bagi para pegawai di LAZNAS DT Peduli sebagai upaya pemberdayaan dan peningkatan kompetensi pegawai sehingga dapat melahirkan SDM yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kajian ini dirasa penting dan kuat relevansinya bagi kajian bidang manajemen dakwah yang secara posisional dan fungsional berkecimpung dalam *me-manage* kegiatan dakwah khususnya pada ranah administrasi dan manajemen kelembagaan, diharapkan kajian ini bisa menambah referensi literatur dalam penelitian pada ranah kelembagaan sosial keagamaan khususnya lembaga zakat dalam merancang segala kegiatan dakwah terlebih dalam upaya mempersiapkan SDM yang unggul dengan memberikan pemberdayaan dan pengembangan SDM agar tercipta sumber daya yang professional dan berkualitas. Sehubungan itu, maka penelitian berkaitan pada kondisi objektif SDM yang ada, upaya peningkatan SDM melalui diklat hingga pencapaian peningkatan kompetensi pegawai pasca mengikuti program pengembangan dan diklat yang dilakukan melalui program pengembangan yang diadakan bagi SDM LAZNAS Daarut Tauhiid.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dirancang sesuai konsep penelitian yang berorientasi pada pengkajian mengenai proses perencanaan, pelaksanaan program hingga evaluasi hasil capaian dan peningkatan kompetensi pegawai pasca pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, sehingga fokus pertanyaan yang ditarik dapat menjadi acuan penelitian. Adapun fokus pertanyaan yang ditarik menjadi fokus kajian penelitian ini adalah berikut:

1. Bagaimana perencanaan program pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan di LAZNAS DT Peduli Pusat?
2. Bagaimana penyelenggaraan program pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan bagi pegawai di LAZNAS DT Peduli Pusat?
3. Bagaimana evaluasi program pengembangan SDM setelah pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan di LAZNAS DT Peduli Pusat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perencanaan program pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan di LAZNAS DT Peduli Pusat
2. Untuk mengetahui penyelenggaraan program pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan bagi pegawai di LAZNAS DT Peduli Pusat
4. Untuk mengetahui evaluasi program pengembangan SDM setelah pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan di LAZNAS DT Peduli Pusat

Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan ini tentunya diharapkan ada nilai manfaat yang dicapai baik bagi lembaga, akademisi maupun khalayak umum. Adapun manfaat penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi serta menambah wawasan pengetahuan dibidang manajemen lembaga dakwah khususnya Lembaga Amil Zakat, terutama terkait pengembangan sumber daya manusia sebagai eksekutor utama maupun HR sebagai bagian yang memonitori kinerja SDM sebuah lembaga.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan percontohan bagi lembaga amil zakat yang lain, memotivasi untuk lebih berani berinovasi dan aktif dalam memberikan wadah sebagai upaya pengembangan SDM lembaga zakat, karena meningkatnya kualitas dan kapasitas sumber daya manusia maka akan berpengaruh besar pada ekspansi lembaga zakat itu sendiri.

D. Kerangka Pemikiran

1. Hasil Penelitian yang Relevan

Pertama, penelitian yang ditulis oleh Ilham Ramdhani, mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Dengan judul penelitian *Penguatan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

Kedua, penelitian yang ditulis oleh ‘Aisyah, mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, dengan judul penelitian *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

Ketiga, penelitian yang ditulis oleh Nina Ristia Barus mahasiswi Program Studi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Dengan judul penelitian *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Terhadap Nasabah Pada PT Bank BNI Syariah KC Medan*. Penelitian ini ditulis pada tahun 2017.

Dari beberapa penelitian relevan diatas, terdapat kesamaan dengan peneliti dimana penelitian diatas sama – sama mengusung tema yang berfokus pada pengembangan SDM sebuah instansi atau lembaga, hanya

saja terdapat perbedaan pada objek penelitian, metode pengembangan dan orientasi output program pengembangan SDM pada masing – masing objek.

2. Landasan Teoritis

Pengembangan pengetahuan SDM adalah dalam lingkup peningkatan kemampuan untuk lebih mengenal dan memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, perkembangan organisasi, sasaran yang akan dicapai organisasi, perlunya kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan, informasi yang disampaikan organisasi, kesulitan yang dihadapi organisasi, hubungan organisasi dengan lingkungan, kebijakan yang berlaku dalam organisasi, sistem dan prosedur yang dilakukan dalam melaksanakan tugas, perilaku yang mendukung dan dituntut organisasi.

Menurut Flippo (1984:200) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2011: 36) bahwa pengembangan SDM merupakan suatu proses yang terdiri dari pelatihan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, pengertian dan latar belakang. Selanjutnya, Yuniarsih (2008: 133) juga mengemukakan bahwa “Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, serta pendidikan dan pelatihan”. Adapun Ruky (2003:228) berpendapat bahwa program pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja karyawan

dalam pekerjaannya dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Peraturan Menteri Agama Nomor 75 Tahun 2015 pasal 1 menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut diklat adalah penyelenggaraan pembelajaran dan pelatihan dalam rangka mengembangkan kompetensi pegawai sesuai persyaratan jabatan masing-masing. Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 “Pelatihan tenaga kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”. Diklat teknis fungsional adalah kegiatan diklat bagi pejabat fungsional untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya dalam meningkatkan profesionalisme sehingga membantu kelancaran menjalankan tugas keseharian.

Konsep pendidikan dalam penelitian ini berorientasi pada peningkatan mutu dan kompetensi pegawai. Pendidikan menurut Notoadmojo (1998:21) bahwa pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah organisasi atau instansi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan.

Menurut Hasibuan (1997:75) pendidikan dan pelatihan adalah sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat. Adapun Heindjrachman (2002:228) berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan Gomes (2003:197) berpendapat bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Dari semua pendapat dan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa semua proses dari pengembangan, pendidikan dan pelatihan, keseluruhan didalamnya merupakan sebuah proses belajar. Berdasarkan sifatnya, pelatihan bersifat praktis (spesialis), sedangkan pendidikan bersifat teoritis (generalis). Hanya saja terdapat sedikit perbedaan konsep dan tujuan dimana pengembangan berkontribusi mengadopsi keterampilan, sikap dan pengetahuan untuk pengetahuan dalam peran masa depan alias jangka panjang. Adapun pendidikan berkontribusi pada keterampilan, sikap dan pengetahuan untuk diterapkan dalam kehidupan. Sedangkan pelatihan berkontribusi untuk perbaikan kompetensi pada keterampilan, sikap dan pengetahuan yang berkaitan langsung terhadap tugas atau pekerjaan.

Pelatihan adalah presentasi terstruktur dengan tujuan khusus baik berbasis kelas maupun tidak. Pengembangan dan pendidikan dapat terjadi dengan berbagai struktur dan tujuan yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai.

Adapun kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut George Klemp (1980) dalam Edison et al. (2016:142), kompetensi adalah “*an underlying characteristic of a person which result in effective ad/or superior performance a job*”. (Karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul). Kompetensi diatur dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 10 yang berbunyi: “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Sedangkan Pasal 11 berbunyi, “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Adapun untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memiliki unsur pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*).

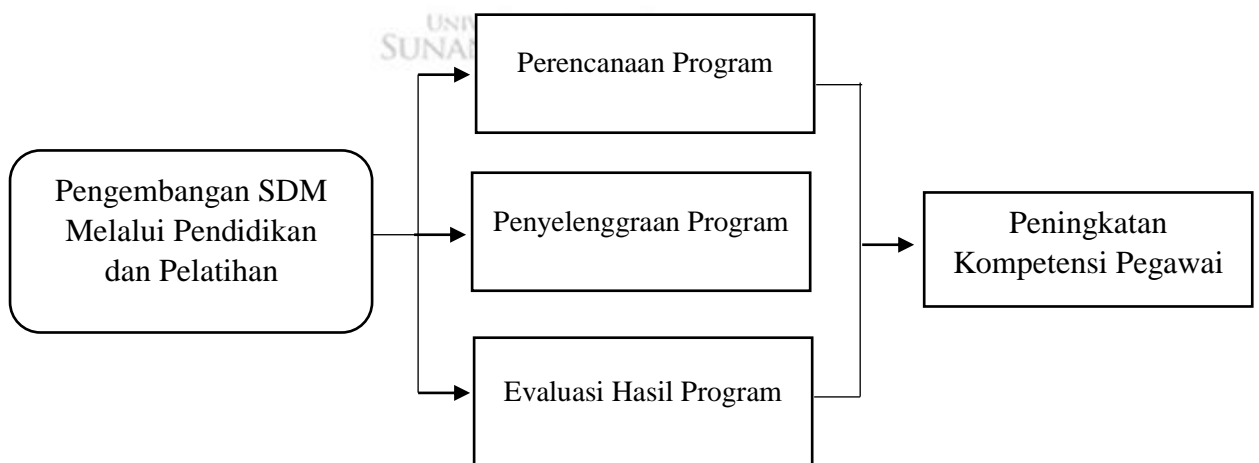
LAZ sendiri adalah lembaga pengelola zakat yang didirikan oleh swasta atau diluar dari pemerintahan dan organisasi ini tidak berorientasi pada profit melainkan nirlaba sehingga dituntut untuk mampu memobilisasi sumber – sumber dana yang diperlukan dalam membiayai roda organisasi agar dapat beroperasi, dapat melakukan perluasan dan perkembangan. Dari perluasan dan perkembangan yang berhasil itulah sebuah lembaga LAZ dapat bertransformasi menjadi LAZNAS dimana wilayah operasional lembaga lebih luas dan tersebar diseluruh pelosok negeri. Penyematan LAZNAS pun berdasarkan keputusan dan persetujuan kementerian agama terkait. Adapun alasan pembayaran melalui lembaga diantaranya adalah:

1. Menghilangkan sikap egoisme muzakki yang menganggap hartanya adalah miliknya sepenuhnya
2. Terhindar proses “perendahan” mustahik
3. Terciptanya pemerataan
4. Menghindari adanya kecemburuan sosial
5. Dana zakat dapat dioptimalkan dengan lebih maksimal dan tidak bersifat konsumtif semata
6. Mustahik bisa mendapatkan binaan khusus dari lembaga untuk menaikkan kualitas diri dan taraf hidup.

Dengan demikian pembayaran dana zakat pada sebuah lembaga dinilai akan lebih optimal dan menciptakan nilai manfaat yang lebih besar bagi umat.

E. Kerangka Konseptual

Pengembangan sumber daya manusia sudah seyogyanya menjadi kebutuhan organisasi sekaligus kewajiban bagi setiap individu karyawannya. Sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas karyawan, maka organisasi perlu melakukan perencanaan dan pengadaan program - program pengembangan yang sesuai dengan tingkatan dan kebutuhan karyawan guna mencapai efektivitas hasil tujuan program yang diinginkan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pengembangan sumber daya manusia. Bagi karyawan, program pendidikan dan pelatihan akan bermanfaat bagi peningkatan kompetensinya baik secara teknisional, emosional dan sikap, sehingga kompetensi yang unggul akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, motivasi kerja serta loyalitas untuk dedikasinya bagi organisasi. Penulis merumuskan kerangka konsep kajian penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

F. Langkah – Langkah Penelitian

1. Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor pusat LAZNAS Daarut Tauhiid Peduli yang letaknya masih berada pada kawasan Yayasan Daarut Tauhiid, tepatnya berlokasi di Jl. Gegerkalong Girang No.32, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat. Lembaga Amil Zakat Nasional DT Peduli merupakan organisasi nirlaba yang bergerak dibidang pengelolaan dana zakat, infaq, shadaqah dan wakaf. DT Peduli didirikan oleh K.H Abdullah Gymnastiar pada tanggal 16 Juni 1999 sebagai bagian dari Yayasan Daarut Tauhid dan bertekad untuk menjadi model Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang amanah, professional, akuntabel dan terkemuka dengan daerah operasi yang merata. DT Peduli merupakan salah satu LAZNAS yang cukup dikenal oleh masyarakat luas, hal ini juga dipengaruhi oleh penyebaran kantor cabang yang cukup merata di beberapa daerah di Indonesia.

2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma menurut John W Creswell (2014:32) adalah sebagai orientasi umum terhadap dunia dan sifat penelitian yang dipegang kukuh oleh peneliti baik yang melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif, kuantitati maupun campuran. Guba dan Lincoln (1998) dalam Ashakkori & Teddlie (1998:3) mendefinisikan paradigma penelitian sebagai cara peneliti memahami permasalahan tertentu dengan kriteria untuk menguji guna ditemukannya penyelesaian masalah. Paradigma penelitian merupakan

kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana cara pandang peneliti terhadap fakta kehidupan sosial dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau teori yang dikonstruksi sebagai pandangan yang mendasar dari suatu disiplin ilmu tentang apa yang menjadi pokok persoalan yang semestinya dipelajari.

Adapun paradigma konstruktivisme adalah paradigma dimana kebenaran suatu realitas sosial dilihat sebagai hasil konstruksi sosial dan kebenaran suatu realitas sosial bersifat relatif. Dalam konstruktivisme sosial, setiap individu berusaha memahami dunia tempat mereka hidup dan bekerja. Mereka mengembangkan makna subjektif dari pengalaman mereka, makna yang diarahkan pada benda atau objek tertentu.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan paradigma konstruktivisme karena peneliti ingin mendapatkan pengembangan pemahaman yang membantu proses interpretasi suatu peristiwa. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yakni penelitian yang menghasilkan penemuan yang tidak dapat dicapai dengan prosedur statistik. Penelitian kualitatif ini didasarkan pada upaya membangun pandangan mereka yang diteliti secara rinci, dibentuk dengan kata gambaran holistik dan rumit.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan yakni metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki menggambarkan keadaan subjek dalam penelitian, dapat berupa orang, lembaga masyarakat dan yang lainnya berdasarkan fakta. Menurut Sadiyah (2015:4) deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Dalam proses pengumpulan datanya lebih menitik beratkan pada observasi dan suasana alamiah.

Metode ini digunakan karena berorientasi untuk mengetahui rumusan masalah yang akan digunakan oleh peneliti untuk memandu jalannya penelitian dengan melakukan eksplorasi secara mendalam untuk menjelaskan secara sistematis dan faktual mengenai kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di LAZNAS Daarut Tauhiid Peduli.

4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang didapat dari peneliti lapangan, dimana data lapangan adalah hasil dari pengamatan dan hasil wawancara dengan informan dari lembaga terkait yang berupa jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang telah disajikan oleh peneliti untuk direlevansikan dengan topik kajian penelitian.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

- 1) Sumber primer ialah dimana data yang didapat langsung dari lokasi objek penelitian, data diperoleh dari hasil observasi, wawancara serta dokumentasi bersama informan bidang terkait dari DT Peduli. Adapun narasumber yang akan menjadi informan peneliti diantaranya staff divisi HR, manajer, dan/atau peserta program pelatihan di LAZNAS DT Peduli dan/atau pihak yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian.
- 2) Sumber Sekunder ialah sumber yang didapat dari studi literatur yang bersumber dari buku, artikel ilmiah, jurnal, *ebook* juga internet yang mengandung informasi terkait dengan penelitian yang dikaji.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling penting dan strategis dalam penelitian, tanpa teknik pengumpulan data maka penelitian tidak akan terstruktur, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan, karena tujuan penelitian adalah mendapatkan data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan kredibilitas datanya. Berikut teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Observasi

Observasi ialah suatu kegiatan pengamatan dan memperhatikan fenomena-fenomena maupun literatur kegiatan yang dilakukan dalam suatu lingkup tertentu untuk diamati baik permasalahan yang ada, peluang dan tantangannya. Observasi yang dilakukan oleh peneliti merupakan observasi tidak terstruktur dimana peneliti tidak langsung fokus pada satu objek penelitian. Sampai pada akhirnya setelah mengamati berbagai hal atau kegiatan rutinitas DT Peduli, peneliti tertarik pada satu fokus kajian mengenai pengembangan sumber daya manusia atau pegawai di DT Peduli yang dinilai memiliki kapasitas sumber daya manusia yang bersinergi, dilihat dari perkembangan lembaga yang semakin maju tiap tahunnya.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung (Sadiah, 2015: 88). Wawancara dalam penelitian merupakan kegiatan Tanya jawab antara peneliti dengan narasumber atau informan terkait dengan objek penelitian diaman informasi yang didapat akan menjadi sumber data. Wawancara yang dilakukan merupakan wawancara terstruktur karena peneliti sudah mengetahui informasi apa yang diinginkan sehingga telah menyiapkan terlebih dahulu instrumen penelitian berupa komposisi pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber. Dalam penelitian ini peneliti

berorientasi untuk mewawancarai staff divisi HRD, manajer dan pegawai serta pihak lain yang terkait dengan kebutuhan penelitian ini.

3. Dokumentasi

Studi dokumen merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono: 240). Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah lalu, dengan dokumen hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel/dapat dipercaya apabila didukung dengan catatan sejarah dengan valid. Studi dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data hasil dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian, baik berupa foto, data grafik, catatan dan yang lainnya. Hal ini dilakukan untuk validasi keabsahan data yang dapat dipertanggung jawabkan.

6. Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2008:237), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Semua yang menjadi sumber informasi dalam kegiatan penelitian ini merupakan sumber data yang harus dikelola untuk menghasilkan sebuah output penelitian yang diharapkan. Adapun teknik analisa yang dilakukan dari awal hingga akhir penelitian yakni meliputi:

1. Pengumpulan Data

Pada tahap pengumpulan data ini, peneliti menggali sebanyak-banyaknya informasi baik melalui observasi, kajian dokumen dan wawancara mendalam kepada pihak lembaga berdasarkan pertanyaan atau permasalahan yang telah dirumuskan. Adapapun data yang digali merupakan sekumpulan dari pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan yang berkenaan dengan pengembangan SDM, program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan bagi karyawan LAZNAS Daarut Tauhiid Peduli.

2. Reduksi data

Pada tahap ini peneliti mengelompokkan data sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dan relevan dengan tujuan akhir pengembangan SDM atau karyawan Daarut Tauhiid Peduli melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Peneliti meninjau ulang semua data yang didapat dari narasumber lalu mengelompokkan kedalam bagian data sistem dan pola pengembangan, sistem program pendidikan dan pelatihan dan efektivitas program pengembangan berdasarkan teori pengembangan SDM. Peneliti menyaring data lebih rinci dan membuang data – data yang tidak diperlukan, hal ini karena data yang didapat lebih kompleks sehingga diperlukan pengklasifikasian data untuk mempermudah proses penarikan kesimpulan.

3. Penyajian data

Tahap selanjutnya adalah penyajian data, yaitu dimana data yang telah dikelompokkan dapat disajikan dengan bentuk yang tersusun dan terorganisir sehingga dapat membentuk pola yang diharapkan dapat memberikan informasi yang mudah dipahami, dapat disajikan dengan bentuk narasi, grafik, tabel atau visualisasi data lainnya.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahapan terakhir dalam penelitian data kualitatif, tahap ini bertujuan untuk mencari makna dari data yang telah dikumpulkan dengan mencari pola hubungan, kesamaan ataupun perbedaan untuk ditarik kesimpulannya sebagai jawaban dari objek yang diteliti.

