

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). Rumusan masalah penelitian apakah sistem pengembangan SDM sudah melalui pendekatan training pada Dompot Dhuafa Waspada, apakah perlu adanya pendekatan training dalam pengembangan sistem SDM pada Dompot Dhuafa Waspada, apakah efektif pendekatan training dalam sistem pengembangan SDM pada Dompot Dhuafa Waspada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengembangan SDM melalui pendekatan training pada Dompot Dhuafa Waspada, mengetahui perlunya pendekatan training dalam pengembangan sistem SDM pada Dompot Dhuafa Waspada, mengetahui hasil efektivitas pendekatan training dalam sistem pengembangan SDM pada Dompot Dhuafa Waspada.

2. TELAAH TEORITIS

2.1. Sistem

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

2.2. 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)

2.3. 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) Sedangkan 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)

2.4. 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)

2.5. 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)

2.6. 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)

2.7. 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.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, 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. 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 Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, 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) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data: wawancara, metode pengamatan, metode dokumentasi. (Sugiono, 2017)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Wawancara

a. Berikut Kesimpulan Hasil Wawancara dari pertanyaan yang diajukan pada informan 1 dan 2 yaitu mba Halimatusa'diyah (Manager Program) dan mba Aan Safitri (SFV Keuangan dan Operasional) :

Tabel 1. Hasil Wawancara pada informan

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 Dompot 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
--	--	--

Sumber : Hasil wawancara,2022

Pada table 1 hasil dari implementasi wawancara adalah bahwa pada proses pendektan training di dompet dhuafa sangatlah penting dalam sistem pengembangan SDM yang saling berpengaruh atau saling membutuhkan satu sama lainnya.

b. Berikut data yang didapat dari hasil wawancara yaitu RKT dan bagan biaya training.

Tabel 2 .Hasil Wawancara pada Pegawai UMSU

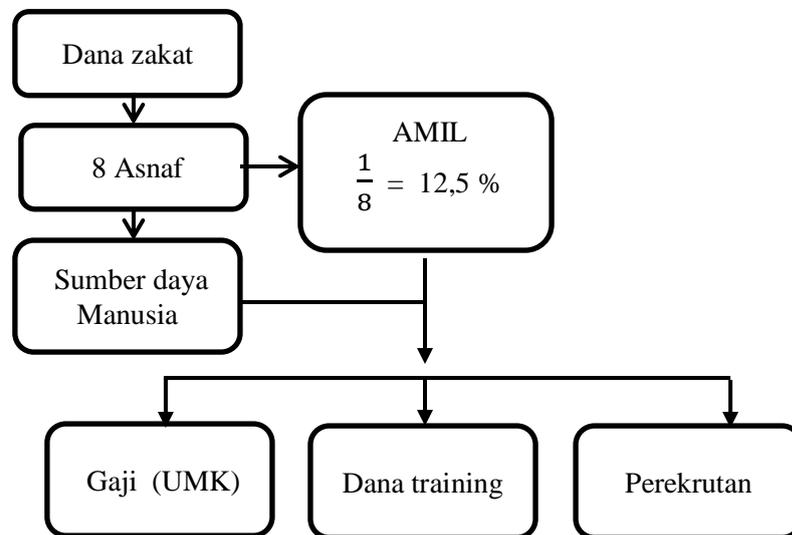
No	Nama Program	Program	Pelaksanaan Ya / Tidak	Keterangan
1.	Ekonomi	Kampung ternak mandiri dan kampung ummat	Ya	Setiap bulannya di laksanakan monitoring
2.	Pendidikan	Beasiswa prestasi	Ya	Setiap bulannya di laksanakan monitoring (pembinaan,m embuat pelatihan interplenership)
3.	Sosial kemanusiaan	Layanan mustahik (penyaluran zakat	Ya	-

		konsumtif kebutuhan 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 penghimpunan 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 amil	Family gathering,	Ya	-

		arum jeram,halal bihalal,peng ajian.		
--	--	---	--	--

Sumber : Hasil wawancara,2022

Pada tabel 2, hasil implementasi yang didapat bahwa 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.



Bagan 1. Dana training

Bagan 1. Dana training hasil implementasi yang didapat 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- lainnya.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian , peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Sistem pengembangan SDM yang dilakukan Dhompot 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 ditanganin 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.

6. DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Dahrani, D. (2018). *ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI BERKARAKTER PADA BPRS DI SUMUT*. November, 236–241.
- 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 pada 24 Februari 2011.jam 23.15 WIB.
- ilham. (2015). Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2014). Departemen Pendidikan Nasional.
- 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

- 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>
- 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>
- Sugiarto. (2016). *DEFENISI OPERASIONAL PARA AHLI*.
- Sugiono. (2017). Metode penelitian pendidikan. In *Alfabeta*.
- T.rachman. (2018). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM SURAKARTA. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–17.
- Yanuardi. (2018). RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI KEUANGAN PADA PT. SECRET DISCOVERIES TRAVEL AND LEISURE BERBASIS WEB. *Rnal Teknik Informatika (JIKA) Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 2(2519–0710), 7. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jika/article/view/1513>