

Analysis Of Training And Development Of Labor In Baznas, Sumedang Regency

Dewi Puspasari

Universitas Sebelas April Sumedang

dewi.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received Mei
12, 2023

Revised Jun 20,
2023

Accepted July
17, 2023

ABSTRACT

This research is entitled analysis of training and development of labor in baznas, sumedang regency . The goal to be achieved in this research is to find out what form of training and development is provided by BAZNAS Sumedang Regency to amil and to see how much knowledge is applied human resource science management in the training and development function workforce in BAZNAS Sumedang Regency. The research data were obtained from interviews, observations, documentation, and literature. Manpower training and development has an important meaning for BAZNAS Sumedang Regency. With training and development workforce, it is hoped that organizational goals can be achieved effectively and efficient.

Keywords:

Training,
Development,
Employee
Perfomance



Copyright © 2023 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Dewi Puspasari,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang Utara, Sumedang.
Email: dewi.feb@unsap.ac.id

1. INTRODUCTION

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Secara umum, fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia mencakup pengadaan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi (gaji, insentif dan kesejahteraan), integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Sumber daya manusia atau tenaga kerja menjadi faktor utama dalam fungsi MSDM. Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seorang karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Semakin tinggi kualitas yang dimiliki karyawan, maka peluang suatu organisasi untuk maju dan berkembang akan semakin besar. Oleh karena itulah diperlukan pelatihan dan pengembangan agar karyawan lebih memahami hal apa saja yang harus dimilikinya sepanjang rentang waktu pengembangan karirnya yang berhubungan dengan jabatan yang dipegang oleh karyawan.

Menurut Rivai (2014 : 164) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen

mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka.

Pelatihan dan pengembangan karir tidak hanya di lakukan di institusi formal atau persekolahan saja. Akan tetapi juga dapat dilakukan di organisasi atau industri. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan observasi mengenai pelatihan dan pengembangan tenaga kerja di BAZNAS dengan judul " Analisis Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja di BAZNAS Kabupaten Sumedang" untuk melihat bagaimana fungsi pelatihan dan pengembangan tenaga kerja terlaksana dengan baik.

1.1. Theoretical Review

Dalam Undang-undang dan peraturan zakat yang ada, terdapat 3 pengelola zakat di Indonesia yakni pertama, Badan Amil Zakat Nasional atau (BAZNAS) baik di tingkat Nasional, Provinsi maupun Kabupaten, kedua, Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang sudah diberi izin oleh BAZNAS, dan ketiga Pengelola Zakat Perseorangan atau Kumpulan Perseorangan dalam masyarakat di komunitas atau wilayah yang belum terjangkau oleh BAZNAS dan LAZ dan diakui oleh BAZNAS Kabupaten atau LAZ Kabupaten. Penjelasan tersebut dapat dirujuk pada UU No 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat dan PP No 14 Tahun 2014 pasal 1 tentang Pelaksanaan UU No 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, dan diperkuat dengan Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) No. 8 Tahun 2011 tentang Amil Zakat.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama.

Dengan demikian, BAZNAS bersama Pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan: syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas. BAZNAS memiliki tujuan yang ingin dicapai untuk memberikan arah dan pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang harus dan tidak harus dilakukan. Tujuan dari BAZNAS diantaranya adalah :

- 1) Terwujudnya BAZNAS sebagai lembaga pengelola zakat yang kuat, terpercaya, dan modern.
- 2) Terwujudnya pengumpulan zakat nasional yang optimal,
- 3) Terwujudnya penyaluran ZIS-DSKL yang efektif dalam pengentasan kemiskinan, peningkatan kesejahteraan ummat, dan pengurangan kesenjangan social.
- 4) Terwujudnya profesi amil zakat nasional yang kompeten, berintegritas, dan sejahtera.
- 5) Terwujudnya sistem manajemen dan basis data pengelolaan zakat nasional yang mengadopsi teknologi mutakhir.
- 6) Terwujudnya perencanaan, pengendalian, pelaporan, dan pertanggungjawaban pengelolaan zakat dengan kelola yang baik dan terstandar.
- 7) Terwujudnya hubungan saling tolong menolong dalam kebaikan dan ketakwaan antara muzakki dan mustahik.
- 8) Terwujudnya sinergi dan kolaborasi seluruh pemangku kepentingan terkait dalam pembangunan zakat nasional.
- 9) Terwujudnya Indonesia sebagai center of excellence pengelolaan zakat dunia.

BAZNAS Kabupaten Sumedang memiliki beberapa program untuk mencapai tujuan-tujuan di atas, yaitu sebagai berikut:

- 1) Baznas Beasiswa MADANI
- 2) Baznas Klinik Gratis
- 3) Baznas SSQR (Sumedang Simpati Quick Respond)
- 4) Baznas Simpati
- 5) Baznas Tangkis (Tangkal Kemiskinan)

Tujuan serta program program di atas tertuang dalam Renstra dan RKAT BAZNAS Kabupaten Sumedang. Renstra dan RKAT BAZNAS adalah dokumen Rencana Strategi dan Rencana Kegiatan Anggaran Tahunan yang telah ditetapkan oleh BAZNAS sebagai kerangka acuan Renstra dan RKAT BAZNAS Prov/Kab/Kota se-Indonesia. Yang secara detail berisi tentang visi, misi, nilai, isu-isu internal dan eksternal, sistem pengelolaan zakat nasional. Tenaga Kerja menjadi aspek penting di BAZNAS untuk melaksanakan program program tersebut karena BAZNAS

merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan jasa dalam pengelolaan zakat. Tenaga kerja yang ada di BAZNAS disebut sebagai amil zakat yang ditugaskan untuk menghimpun dana zakat serta memanfaatkan zakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan. Amil Zakat adalah penyeru agama, penyambung kebenaran, fasilitator antara yang pemberi dan penerima dan penyeru perintah wajibnya zakat yang ditetapkan oleh Allah SWT kepada umat Islam.

Berdasarkan syariat, Islam memberikan beberapa persyaratan standar bagi orang yang akan diberikan kepercayaan sebagai amil zakat, diantaranya adalah harus beragama Islam, akil, balig, jujur, punya ilmu dalam hukum zakat dan tentu harus orang yang kuat, baik jiwa maupun raga. Menurut ustaz Hanif, syarat yang juga mutlak harus dimiliki oleh amil zakat adalah punya ilmu tentang fikih zakat yang bukan sekedar formalitas, tetapi sampai ke titik paham, mengerti dan berilmu. BAZNAS Kabupaten Sumedang menetapkan beberapa persyaratan untuk menjadi seorang amil. Persyaratan tersebut antara lain harus memiliki latar belakang pendidikan tertentu dan lulus dalam tes seleksi yang diselenggarakan oleh BAZNAS Kabupaten Sumedang. Dengan menjadikan persyaratan persyaratan tersebut sebagai patokan, para amil ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan spesifikasi yang dibutuhkan oleh BAZNAS.

Dalam pelaksanaan rapat pleno pimpinan BAZNAS yang digelar Kamis (2/1/2020) berhasil diputuskan Ketua dan Wakil Ketua BAZNAS Kabupaten Sumedang masa bakti 2019-2024. Adapun susunan untuk Ketua Ayi Subhan Hafas, Wakil Ketua I (Bidang Pengumpulan Zakat) Rahwan Sanusi, Wakil Ketua II (Bidang Pendistribusian dan Pengelolaan Zakat) R Asep Hamdan M, Wakil Ketua III (Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan) H Junan Junaidi, Wakil Ketua IV (Bidang Sumber Daya Amil dan Umum) Budi Solihin. Sebagai sebuah profesi yang juga diakui negara, maka tantangan bagi amil zakat adalah menjaga marwah profesi dengan mendapatkan sertifikasi amil. Sertifikasi amil zakat adalah pengakuan negara atas kompetensi dan kemampuan keilmuan seorang amil zakat, yang standarnya disahkan oleh pemerintah dan diakui oleh negara-negara ASEAN. Sertifikasi ini dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) guna menciptakan amil zakat yang profesional dan kompeten.

2. METHOD

Secara umum, metodologi penelitian diartikan sebagai proses atau cara ilmiah untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk keperluan penelitian. Metodologi berisi tentang metode – metode ilmiah, langkahnya, jenis – jenisnya sampai kepada batas – batas dari metode ilmiah. Sedangkan menurut Alfandi penelitian merupakan suatu usaha untuk memperoleh ilmu pengetahuan melalui bukti – bukti fakta dengan tata cara kerja ilmiah tertentu yang kritis dan terkendali. Menurut Sugiyono (2017), yang dimaksud dengan metodologi penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif.

1) Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Wawancara
Wawancara adalah percakapan dan tanya jawab yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan tentang makna-makna subjektif yang dipahami individu berkenaan dengan topik yang diteliti (Banister dkk dalam Poerwandari, 1998).
- b) Observasi
Sedangkan observasi kualitatif disini merupakan melihat, memperhatikan dan mengamati perilaku dan aktivitas individu di lokasi penelitian yang didalamnya peneliti langsung turun ke lapangan. Observasi yang dilakukan peneliti yaitu saat wawancara dengan subjek. Selain merekam pembicaraan dengan subjek, peneliti juga mencatat perilaku-perilaku yang relevan dengan tema penelitian.
- c) Dokumentasi
Pengumpulan data ini menggunakan kamera handphone untuk merekam pembicaraan dengan subjek, dan kamera handphone untuk memotret dan merekam perilaku subjek.
- d) Literatur
Metode penelitian dengan cara membaca jurnal dan situs situs internet yang mendukung dan menunjang materi yang disampaikan mengenai makalah.

2) Alat Bantu Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaa penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa alat bantu, yaitu:

- a) Pedoman Wawancara

Berlaku sebagai pegangan peneliti dalam melakukan wawancara kepada subjek maupun informan agar tidak mudah lupa dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian.

b) Alat Perekam

Peneliti menggunakan voice recorder dari handphone untuk merekam saat berlangsungnya wawancara dengan subjek dan menggunakan kamera handphone untuk dokumentasi dengan subjek. Hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti mengulang kembali hasil wawancara dan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan peneliti.

c) Alat Tulis

Seperti pulpen dan buku kecil untuk mencatat sesuatu yang berkaitan dengan jalannya penelitian.

1) Prosedur Penelitian

a) Tahap Persiapan Penelitian

Pada tahap persiapan penelitian, peneliti melakukan yang diperlukan sebelum penelitian, antara lain:

1. Menyusun pedoman wawancara Pedoman wawancara dibuat agar wawancara berjalan sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Menentukan jadwal wawancara Setelah peneliti memilih subjek, selanjutnya yaitu menentukan jadwal pelaksanaan wawancara. Jadwal ditentukan oleh kesepakatan antara subjek dengan peneliti.

b) Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap pelaksanaan, peneliti melakukan wawancara dengan subjek atas seizin subjek dan dosen pengampu mata kuliah.

3. RESULTS AND DISCUSSION

3.1. Results

Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja di BAZNAS Kabupaten Sumedang

Pelatihan tenaga kerja perlu dialami oleh seluruh karyawan yang bekerja di BAZNAS Kabupaten Sumedang. Pada dasarnya, tujuan pelatihan kerja adalah untuk mendukung kelancaran operasional dan produktivitas perusahaan. Namun, secara umum, pelatihan kerja memiliki tiga tujuan atau objektivitas yang ingin dicapai dari kegiatan tersebut, yakni ilmu pengetahuan, kemampuan, dan penentuan sikap.

1) Ilmu Pengetahuan (Knowledge)

Para amil diharapkan mendapat ilmu pengetahuan yang cukup mengenai pengelolaan zakat agar dapat mengerjakan tugas yang diberikan.

2) Kemampuan (Skill)

Para amil yang baru diharapkan dapat dan mampu melakukan tugasnya begitu ditempatkan pada suatu proses yang telah ditentukan. Dalam hal ini, berlaku juga bagi amil amil lainnya untuk beradaptasi dalam menghadapi tantangan baru misalnya memahami cara kerja teknologi baru yang dapat membantu pengelolaan zakat dengan cepat.

3) Penentuan Sikap (Attitude)

Para amil zakat diharapkan dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang akan dilakukannya, mampu bersosialisasi dengan banyak pihak serta memiliki karakter yang baik.

Secara khusus, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja di BAZNAS Kabupaten Sumedang memiliki tujuan sebagai berikut:

1) Membantu Memecahkan Masalah Operasional

Ketua serta wakil-wakil ketua BAZNAS Kabupaten Sumedang terkadang memerlukan keterlibatan para amil bawahannya dalam pemecahan masalah. Namun, tak jarang pula karyawan tidak memberikan solusi apapun meski hadir dalam diskusi atau rapat. Di sinilah pelatihan diharapkan bisa menjadi cara untuk meningkatkan kompetensi para amil, khususnya keterampilan dalam berpendapat dan pemecahan masalah.

2) **Persiapan Karyawan untuk Promosi**

Dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah salah satu unsur utama dalam sistem pengembangan karir. Sertifikasi menjadi syarat penting untuk mendapat posisi yang lebih penting. Supaya lulus dalam sertifikasi profesi maka diberikanlah pelatihan untuk para amil BAZNAS Kabupaten Sumedang.

Bentuk Pelatihan Tenaga Kerja di Baznas Kabupaten Sumedang

BAZNAS Kabupaten Sumedang telah memiliki berbagai macam program pelatihan tenaga kerja yang efektif untuk menyiapkan amil dengan berbagai pengetahuan yang berguna di masa sekarang. Pelatihan ini tertuang dalam Rencana Keuangan Anggaran Tahunan (RKAT) BAZNAS Kabupaten Sumedang. Pelatihan tenaga kerja yang sudah diberikan oleh BAZNAS Kabupaten Sumedang dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

1) **On the Job Training**

On the job training, yaitu pelatihan dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung, baik secara formal maupun informal. Pelatihan tenaga kerja jenis on the job training yang dilakukan oleh BAZNAS Kabupaten Sumedang, diantaranya :

- a. Pelatihan melalui metode coaching
- b. Pelatihan melalui pendampingan
- c. Pelatihan instruksional pekerjaan

2) **Off the Job Training**

Dalam metode off the job training, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Pelatihan tenaga kerja jenis off the job training yang dilakukan oleh BAZNAS Kabupaten Sumedang, diantaranya :

- a. Pelatihan dan pembinaan sumber daya manusia (SDM) amil Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Kecamatan
- b. Pelatihan Rutin Dilakukan Setiap Tahun

Bentuk Pengembangan Tenaga Kerja di BAZNAS Kabupaten Sumedang

Selain pelatihan tenaga kerja, suatu organisasi juga perlu melakukan pengembangan tenaga kerja untuk menghasilkan amil amil yang dapat membantu terwujudnya tujuan dari BAZNAS. Pengembangan tenaga kerja di BAZNAS merupakan cara yang efektif untuk menghadapi berbagai tantangan, menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif serta mempersiapkan tenaga kerja untuk pekerjaan di masa yang akan datang. Pengembangan tenaga kerja yang telah dilakukan oleh BAZNAS Kabupaten Sumedang dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengembangan secara informal berupa pembelajaran masing masing individu.
- 2) Pengembangan secara formal berupa seminar serta pelatihan untuk sertifikasi profesi.

Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja di BAZNAS Kabupaten Sumedang

1) **Pelatihan melalui metode coaching**

Atasan atau karyawan BAZNAS Kabupaten Sumedang yang berpengalaman memberikan instruksi kepada karyawan yang mendapatkan pelatihan melalui instruksi-instruksi kerja. Ini adalah pelatihan one-to-one yang dirancang untuk karyawan agar dapat menemukan jawaban atas pertanyaan mereka melalui instruksi dan demo yang diberikan oleh atasan.

2) **Pelatihan melalui pendampingan**

Pendampingan diberikan kepada karyawan pada pelatihan manajerial, di mana ketua atau wakil ketua BAZNAS Kabupaten memberikan instruksi kepada bawahan langsung untuk melakukan tugas sehari-hari. Ketua atau wakil ketua dianggap sebagai mentor kepada bawahan dan membimbingnya dalam situasi kesulitan. Pelatihan ini juga biasanya dilaksanakan oleh karyawan atau amil amil yang baru sehingga dapat segera beradaptasi dengan tugas tugas yang harus dilakukan.

3) **Pelatihan instruksional pekerjaan**

Kegiatannya berupa ketua atau wakil ketua BAZNAS Kabupaten Sumedang merancang program pelatihan selangkah demi selangkah. Kemudian karyawan atau amil diberikan instruksi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi.

Amil akan dijelaskan mengenai gambaran umum pekerjaan bersama dengan hasil yang diinginkan. Kemudian, akan ditunjukkan mengenai keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Setelah itu, amil akan diizinkan untuk melakukan pekerjaan sesuai keterampilan atau keahliannya. Pelatihan ini berguna untuk meningkatkan kinerja para amil secara signifikan.

- 4) Pelatihan dan pembinaan sumber daya manusia (SDM) amil Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Kecamatan. Kegiatan ini digelar di Aula BAZNAS Sumedang, Jln. Kutamaya, pada hari Senin, 7 Maret 2022 dan diikuti oleh peserta peserta yang merupakan operator tiap UPZ Kecamatan. Ketua BAZNAS Sumedang, Ayi Subhan Hafas mengatakan, pelatihan dan pembinaan ini dilakukan untuk mewujudkan pengelolaan zakat secara digital di Kabupaten Sumedang guna mempercepat dan mempermudah data-data yang diperlukan. Para amil zakat BAZNAS Kabupaten Sumedang juga ikut serta dalam pembinaan ini agar operator dilatih melakukan pengelolaan zakat secara digital, guna mempercepat dan mempermudah data-data yang diperlukan.
- 5) Pelatihan rutin dilakukan setiap tahun. Pelatihan Amil BAZNAS dilakukan untuk meningkatkan kinerja lembaga. Pelatihan ini dilakukan oleh internal 1 kali dalam setahun dan pelatihan external (Kota/Kab) setiap akhir tahun. Dengan diadakannya pelatihan ini pihak manajemen sangat berharap dapat terus mengupgrade performa Amil, Skill, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional. Pada tahun 2019, pelatihan ini mengangkat tema Excellent Team Training, Pembentukan Tim Untuk Meningkatkan Kohesivitas. Namun BAZNAS Kabupaten Sumedang belum melaksanakan pelatihan rutin pada tahun 2022. Rencananya pelatihan ini akan dilaksanakan pada bulan November atau Desember selama 2 hari satu malam.
- 6) Pengembangan secara informal
Pengembangan secara informal berupa pengembangan untuk karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan cara mempelajari buku-buku literatur yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya sebagai amil. Para amil zakat dituntut untuk memahami syarat dan ketentuan mengenai pengelolaan zakat yang baik serta sesuai dengan syariat Islam. Hal ini membuat para amil memiliki kesadaran yang tinggi bahwa zakat harus dikelola oleh orang yang kompeten supaya tersalurkan dengan baik.
- 7) Pengembangan secara formal
Pengembangan secara formal yang dilakukan berupa pengembangan yang diberikan oleh BAZNAS agar karyawan mengikuti pendidikan dimana tujuannya agar kemampuan dan produktifitas karyawan meningkat. BAZNAS menggelar Seminar Outlook Zakat Indonesia 2022. Seminar ini membahas kaledioskop pengelolaan zakat yang telah terjadi di tahun 2021 seperti kondisi pengelolaan zakat di tengah pandemi, kinerja pengelolaan zakat, penelitian dan pengembangan zakat nasional, serta tantangan dan peluang yang mungkin dihadapi dalam pengelolaan zakat nasional di tahun 2022. Para wakil ketua BAZNAS mengharapkan para amil zakat mampu menghadapi tantangan serta kondisi apapun yang akan menghambat pengelolaan zakat suatu hari nanti sehingga BAZNAS terus mengalami perkembangan. Para amil juga melaksanakan pelatihan untuk sertifikasi profesi secara online. Pelatihan ini dilakukan oleh pihak luar dengan tujuan untuk menyiapkan amil amil yang akan mengikuti sertifikasi profesi oleh LSP supaya lolos pada tahap tahap yang diujikan.

Pada Pelaksanaannya, ada beberapa hal yang menjadi kekurangan dari pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh BAZNAS Kabupaten Sumedang. Kekurangan - kekurangan tersebut diantaranya adalah :

- 1) Terdapat amil yang tidak sungguh - sungguh dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diberikan sehingga tidak membuat perubahan apapun untuk dirinya sendiri.
- 2) Sedikitnya waktu untuk melakukan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja di BAZNAS Kabupaten Sumedang pada metode off the job training.
- 3) Kurang beragamnya metode pelatihan dan pengembangan tenaga kerja yang diberikan oleh BAZNAS Kabupaten Sumedang.

BAZNAS Kabupaten Sumedang melakukan evaluasi pelatihan dan pengembangan tenaga kerja secara tertutup sehingga sukar memperbaiki kekurangan yang ada.

Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja di BAZNAS Kabupaten Sumedang

Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja ini termasuk proses pendidikan karyawan dengan prosedur yang terstandarisasi dan sistematis sehingga membawa manfaat dan nilai tambah bagi BAZNAS Kabupaten Sumedang serta para amil. Manfaat yang selama ini sudah dirasakan oleh para amil adalah sebagai berikut :

- 1) Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja di BAZNAS menjadikan para amil mempunyai pengetahuan (knowledge) sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Para amil mempunyai kemampuan (skill) yang mumpuni dalam mengelola zakat. Di era yang serba digital ini, para amil mampu menggunakan teknologi yang ada untuk mengelola data data yang diperlukan oleh BAZNAS.
- 3) Meningkatnya kualitas diri karena pelatihan dan pengembangan memberikan kecerdasan emosional dan spiritual. Hal ini berpengaruh pada karakter dan sikap (attitude) yang baik namun tidak berpengaruh secara maksimal karena bergantung pada individu masing masing.
- 4) Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja mampu mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk sehingga para amil dapat mencapai efektifitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh BAZNAS.
- 5) Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja berpengaruh dalam peningkatan produktivitas Individu dan tim. Selain bekerja secara individu, para amil juga mampu bekerja secara bersama sama sehingga memiliki hubungan yang lebih erat. Hubungan yang erat antar amil menjadikan lingkungan kerja yang ada di BAZNAS Kabupaten Sumedang lebih positif, terbuka serta ideal.
- 6) Para amil mampu mengatasi berbagai masalah internal serta eksternal terkait pengelolaan zakat.
- 7) BAZNAS Kabupaten Sumedang mendapat banyak penghargaan selama beberapa tahun terakhir. Baru - baru ini, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Sumedang meraih penghargaan pada ajang Anugerah BAZNAS Award 2022 yang diselenggarakan BAZNAS Republik Indonesia di Golden Ballroom The Sultan Hotel & Residence Jalan Gatot Subroto Jakarta, Senin. Pada ajang tersebut BAZNAS Kabupaten Sumedang berhasil meraih penghargaan dan nominasi Baznas Award 2022, penghargaan pertama yakni Kategori Baznas Kabupaten/Kota dengan Kelembagaan Terbaik. BAZNAS Sumedang juga masuk Nominasi Kategori Baznas Kabupaten/Kota dengan Pertumbuhan Pengumpulan Zakat, Infaq dan Sedekah (ZIS) Terbaik ke 3.

3.2. Discussion

BAZNAS Kabupaten Sumedang sebagai organisasi pengelola zakat telah melaksanakan beberapa program pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawainya. Artikel tersebut menyoroti tujuan pelatihan, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap, dan menjelaskan bagaimana pelatihan membantu menyelesaikan masalah operasional dan mempersiapkan karyawan untuk promosi. Metode pelatihan yang dilakukan oleh BAZNAS antara lain on the job training, seperti coaching, mentoring, dan instructional training, serta off the job training, yang dilaksanakan di luar jam kerja dan sering melibatkan pelatih eksternal. Artikel tersebut menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan dalam suatu organisasi, terutama dalam konteks pengelolaan zakat, dimana karyawan perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang aturan dan peraturan yang mengatur tentang zakat. Artikel tersebut juga menekankan perlunya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi peran dan tantangan di masa depan.

Secara keseluruhan, artikel ini memberikan wawasan yang bermanfaat tentang program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh BAZNAS Kabupaten Sumedang. Namun, akan sangat membantu untuk memiliki contoh program pelatihan yang lebih spesifik, seperti topik yang dibahas dan durasi pelatihan. Selain itu, akan berguna untuk memberikan beberapa data tentang efektivitas program pelatihan dan bagaimana program tersebut berdampak pada kinerja organisasi. Kesimpulannya, artikel ini menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan dalam suatu organisasi dan bagaimana hal itu dapat membantu menyelesaikan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sangat penting untuk menjaga karyawan tetap up-to-date dengan tren dan teknologi terbaru, mempersiapkan mereka untuk peran masa depan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar.

4. CONCLUSION

Pelatihan adalah suatu kegiatan mempelajari pengetahuan dan kemampuan dalam bidang tertentu yang dengan sengaja diberikan melalui prosedur sistematis dan terorganisir untuk mencapai kerja efektif yang berkualitas. Sedangkan pengertian Pengembangan adalah suatu usaha yang sistematis dan terorganisir yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan untuk dapat memperoleh tujuan umum bersama. Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja memiliki arti penting bagi suatu perusahaan, organisasi, atau instansi. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan tenaga kerja tersebut, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Metode pelatihan tenaga kerja yang diberikan oleh BAZNAS Kabupaten Sumedang kepada para karyawan adalah metode On the Job Training dan Off the Job Training.
- 2) BAZNAS Kabupaten Sumedang telah melakukan pengembangan tenaga kerja dengan kebutuhan unit kerja masing - masing berupa pengembangan formal dan nonformal.
- 3) BAZNAS Kabupaten Sumedang melaksanakan beberapa pelatihan dan pengembangan bagi para amil berupa pelatihan melalui metode coaching, pendampingan, instruksional pekerjaan, pelatihan rutin eksternal maupun internal, pengembangan individu, seminar, serta pelatihan sertifikasi profesi.
- 4) Pelatihan dan Pengembangan yang sudah dilakukan memberikan banyak manfaat bagi para amil dan BAZNAS Kabupaten Sumedang.

Melihat dari hasil penelitian diatas, maka dalam hal ini peneliti ingin mengemukakan saran yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan di institusi tersebut yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut, yaitu sebagai berikut :

- 1) Disarankan agar tiap Wakil Ketua selalu memantau para karyawan yang bekerja di bagian tertentu agar mengetahui potensi yang dimiliki oleh para karyawan, sehingga para karyawan dapat bekerja pada posisi pekerjaan yang cocok dengan potensi masing - masing.
- 2) BAZNAS Kabupaten Sumedang diharapkan melakukan evaluasi pelatihan dan pengembangan secara terbuka supaya memperbaiki kekurangan yang ada.
- 3) BAZNAS Kabupaten Sumedang perlu untuk melakukan inovasi program pengembangan yang tepat untuk mengembangkan karyawan terlepas dari program - program yang sudah dilaksanakan supaya karyawan mendapat pengetahuan baru dengan metode yang baru.

REFERENCES

- AD, D. (2019). 8 BAB II KAJIAN PUSTAKA A. Landasan Teori. Retrieved from repository.um-surabaya.ac.id: http://repository.um-surabaya.ac.id/3995/3/BAB_II [15 Desember 2022]
- ADE, Z. M. (2022). Pelatihan dan Pengembangan SDM | Human Resource Development. Retrieved from highlandexperience.co.id: <https://highlandexperience.co.id/pengertian-pelatihan-pengembangan-sdm> [15 Desember 2022]
- Choirul. (2018). Pelatihan dan Pengembangan. Retrieved from mutholibin.blogspot.com: <http://mutholibin.blogspot.com/2012/07/pelatihan-dan-pengembangan> [15 Desember 2022]
- Fanny, Chandra. (2019). Retrieved from adoc.tips: <https://adoc.tips/download/makalah-pelatihan-dan-pengembangan.html>. [15 Desember 2022]
- N, C. (2014). BAB III METODOLOGI PENELITIAN. Retrieved from etheses.uin-malang.ac.id: http://etheses.uin-malang.ac.id/1652/6/10410084_Bab_3 [15 Desember 2022]
- Pengertian Dan Pentingnya Training Need Assessment. (2016, February 9). Retrieved from surabaya.proxsisgroup.com: <https://surabaya.proxsisgroup.com/pengertian-dan-pentingnya-training-need-assessment/>. [15 Desember 2022]

Susanti, I. (2020). BAB II LANDASAN TEORI Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. Retrieved from docplayer.info: <https://docplayer.info/195534543-Bab-ii-landasan-teori-pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia.html> [15 Desember 2022]