



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**SISTEM PELAKSANAAN PELATIHAN
KARYAWAN PADA YAYASAN NURUL
HAYAT SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh:

**Delta Santa Perdana Putri Arengga
NIM: B04217010**

**Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Negeri Sunan Ampel
Surabaya
2021**

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim...

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Delta Santa Perdana Putri Arengga

NIM : B04217010

Program Studi : Manajemen Dakwah

Konsentrasi : Manajemen Kelembagaan Islam

Judul : Sistem Pelaksanaan Pelatihan

Karyawan Pada Yayasan Nurul Hayat

Surabaya

Dengan ini saya menyatakan dengan bersungguh-sungguh bahwa, skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 05 Agustus 2021

Yang menyatakan,



Delta Santa P.P.A

NIM. B04217010

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Delta Santa Perdana Putri Arengga
NIM : B04217010
Judul Skripsi : “Sistem Pelaksanaan Pelatihan
Karyawan Pada Yayasan Nurul Hayat
Surabaya”

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 05 Agustus 2021

Menyetujui

Pembimbing,



Dr. H.Ah. Ali Arifin,MM
NIP: 196212141993031002

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

*Sistem Pelaksanaan Pelatihan Karyawan Pada Yayasan Nurul
Hayat Surabaya*

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Delta Santa Perdana Putri Arengga
NIM. B04217010

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Strata Satu Pada
tanggal 10 Agustus 2021

Tim Penguji,

Penguji I



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP: 196212141993031002

Penguji II



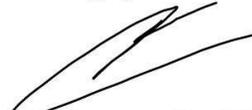
H. Mufti Labib, Lc, MCI
NIP: 196401021999031001

Penguji III



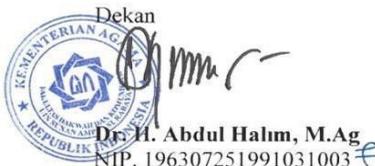
Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji IV



Airlangga Bramavudha, MM
NIP: 197912142011011005

Surabaya, 10 Agustus 2021

Dekan

Dr. H. Abdul Halm, M.Ag
NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : DELTA SANTA PERDANA PUTRI ARENGGA
NIM : B04217010
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI/MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : delta.perdana01@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

SISTEM PELAKSANAAN PELATIHAN KARYAWAN PADA YAYASAN NURUL HAYAT

SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 23 Agustus 2021

Penulis



(DELTA SANTA)

ABSTRAK

Delta Santa Perdana Putri Arengga, 2021. *Sistem Pelaksanaan Pelatihan Karyawan Pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya.*

Pelaksanaan pelatihan merupakan kegiatan yang wajar dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu komponen terpenting dalam organisasi ataupun lembaga. Organisasi harus mampu menciptakan dan menyiapkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang unggul. Pelatihan merupakan salah satu upaya dalam menciptakan dan menyiapkan tenaga kerja yang unggul. Tenaga kerja dalam suatu perusahaan dan lembaga sangat berpengaruh terhadap perkembangan serta kemajuan lembaga dalam segi apapun.

Pelatihan (*Training*) adalah suatu usaha lembaga dalam meningkatkan kinerja serta keterampilan yang telah dimiliki karyawan. Kegiatan pelatihan ini merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. Adanya sistem pelatihan dimaksudkan agar dalam proses pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh lembaga. Sistem pelaksanaan pelatihan merupakan keterkaitan antara input, proses, dan output dalam pelatihan. Keterkaitan antara ketiga unsur tersebut, dapat menghasilkan SDM yang berkualitas.

Untuk mendeskripsikan persoalan tersebut, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yaitu dengan cara observasi atau wawancara langsung dengan narasumber yang sifatnya interaktif dan memaparkan sesuai dengan data-data yang diperoleh di lapangan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan sistem pelatihan tersebut, terdapat dua sistem dalam pelatihan. Yaitu sistem pelaksanaan pelatihan *Internal House* dan sistem pelaksanaan pelatihan *External House*.

Kata kunci: Sistem, Pelatihan, SDM

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	iv
ASBTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Konsep	6
F. Sistematika Pembahasan	8
BAB II : KAJIAN TEORITIK	10
A. Kerangka Teoritik	10
1. Sistem	10
a. Pengertian Sistem	10

b.	Ciri-ciri Sistem.....	11
c.	Klasifikasi Sistem	13
2.	Pelatihan.....	14
a.	Pengertian Pelatihan.....	14
b.	Tujuan Pelatihan dalam Meningkatkan SDM.....	15
c.	Proses Pelaksanaan Pelatihan SDM	17
d.	Unsur-unsur Pelatihan	19
e.	Metode Pelatihan	20
3.	Pelatihan <i>In House</i>	21
a.	Pengertian <i>Internal House Training</i>	21
b.	Tujuan <i>Internal House Training</i>	22
c.	Macam-Macam <i>Internal House Training</i>	22
d.	Manfaat <i>Internal House Training</i>	22
e.	Proses Pelaksanaan <i>Internal House</i> <i>Training</i>	23
4.	Pelatihan <i>Ex House</i>	24
a.	Pengertian <i>External House Training</i>	24
b.	Tujuan <i>External House Training</i>	25
c.	Manfaat <i>External House Training</i>	26
d.	Teknik <i>External House Training</i>	27
B.	Kajian Teori Menurut Perspektif Islam.....	30
C.	Penelitian Terdahulu yang Relevan	31

BAB III : METODE PENELITIAN

A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	36
B.	Deskripsi Lokasi Penelitian	36
C.	Jenis dan Sumber Data	37
D.	Tahap-tahap Penelitian.....	39

E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Validitas Data	45
G. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV : HASIL PENELITIAN	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
B. Penyajian Data	56
C. Analisis Data	74
BAB V : PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	88
C. Keterbatasan Penelitian.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	94
DOKUMENTASI	107
BIOGRAFI PENULIS	108



 UIN SUNAN AMPEL
 S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.....	54
Gambar 1.2.....	60



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi organisasi agar tetap bertahan. Organisasi tersebut dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi¹. Kemampuan sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pelatihan merupakan usaha untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu kepada karyawan. Ambar Teguh dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan. Pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Tujuan-tujuan organisasional itu dimaksudkan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara, meningkatkan keahlian, serta kinerja karyawan².

Biasanya, pelatihan dilaksanakan kepada karyawan baru yang telah diterima dan memenuhi kriteria kebutuhan organisasi. Namun, pelatihan juga berlaku untuk karyawan lama yang sudah bekerja. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses penting. Proses tersebut dapat

¹ Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, vol. XVII, no. 31, 2017, 114.

² Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 55.

menjadikan karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Adanya program pelatihan kerja bagi suatu instansi akan membantu mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Disamping itu pelatihan juga berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang unggul serta keahlian yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pelatihan juga merupakan bentuk usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki karyawan. Pelatihan tersebut memiliki manfaat yang sangat banyak. Diantaranya yaitu, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam meniti karier, peningkatan penghasilan, dan peningkatan kepuasan kerja³. Pelatihan juga bertujuan untuk menyiapkan kompetensi karyawan. Karena hal itu akan digunakan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Implementasi pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.⁴ Oleh karena itu, pelatihan perlu dilakukan pada setiap instansi. Seperti halnya pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Yayasan Nurul Hayat Surabaya merupakan lembaga Islam yang bergerak dalam bidang layanan sosial dan dakwah. Dengan jumlah karyawan keseluruhan baik di kantor pusat maupun di

³ Syifa. "Sistem Pelatihan Karyawan Pada PT EMP Bentu LTD", *Skripsi*, Jurusan Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, 2019, 4.

⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 226.

kantor cabang, sejumlah 1096 karyawan. Kegiatan pelatihan yang dilakukan pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya terdiri dari dua kategori yaitu Pelatihan *Internal House Training* dan Pelatihan *External House Training*.

Pelatihan *Internal House Training* atau *Internal House Training Training* adalah pelatihan yang dilakukan secara internal oleh organisasi. Tujuan dari *Internal House Training Training* yaitu, meningkatkan kinerja atau kompetensi sesuai dengan bidang tugas yang diberikan. Basri dan Rusdiana mengemukakan bahwa *Internal House Training Training* adalah program pelatihan yang diselenggarakan di tempat peserta pelatihan. Pelatihan tersebut lebih mengoptimalkan potensi-potensi yang ada di tempat kerja⁵. Pelatihan *Internal House* ini, menggunakan peralatan kerja karyawan. Materi yang dipelajari dalam pelatihan ini yakni materi yang relevan dengan permasalahan yang sedang dihadapi. Materi pelatihan tersebut diharapkan agar peserta dapat lebih mudah menyerap dan mengaplikasikan materi untuk menyelesaikan dan mengatasi permasalahan yang dialami. Selain itu, materi pelatihan juga akan meningkatkan kualitas dan kinerja para karyawan⁶. Salah satu bentuk dari pelatihan *Internal House* pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya diantaranya yaitu *Building Management 5R*⁷.

Extrenal Training atau pelatihan eksternal merupakan suatu bentuk pembinaan berupa peningkatan kemampuan, keterampilan, dan sikap. Pelatihan eksternal dilaksanakan diluar tempat kerja. Pelatihan eksternal ini keunggulannya

⁵ Basri dan Rusdiana. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. (Bandung : CV Pustaka Setia, 2015), 227.

⁶ Slameto dkk, "Evaluasi Program Pelatihan Internal House Training Training (IHT) di Sekolah Dasar Swasta," *Jurnal Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana*, vol. 4, no. 2, 2017, 171-183.

⁷ Hasil wawancara dengan HRD Nurul Hayat

adalah: memberikan pencitraan pada para karyawan bahwa perusahaan mampu melaksanakan kegiatan pelatihan di luar, meminimalisasi pengaruh iklim kerja langsung (iklim kerja perusahaan), lebih sedikit masalah yang akan timbul, dan program *ice breaking* dari perusahaan (*refreshing*)⁸. Pelatihan eksternal dilakukan melalui seminar, simposium, magang, studi banding, workshop, pendidikan berkelanjutan dan sejenisnya. Pelatihan tersebut dilaksanakan secara eksternal oleh pihak luar⁹. Salah satu bentuk dari kegiatan pelatihan eksternal pada Yayasan Nurul Hayat yaitu Pelatihan Kebencanaan di Forum Zakat (FOZ), Pelatihan *Facebook ads* di Purbalingga.

Pelatihan karyawan yang dilakukan pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya diikuti oleh seluruh karyawan, baik karyawan di kantor pusat maupun kantor cabang¹⁰. Saat ini Yayasan Nurul Hayat memiliki kurang lebih 70 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Namun dalam proses pelaksanaan pelatihan, Yayasan Nurul Hayat mampu menjalankannya dengan baik.¹¹

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya, guna memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Sistem Pelatihan Karyawan Pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya”***

⁸ Suwatno dan Doni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 26.

⁹ <https://id.scribd.com/document/360130543/SPO-Training-Eksternal>.

Diakses tanggal 5 Desember 2020 pukul 18.00 WIB

¹⁰ Wawancara dengan Ibu Ellen, pada tanggal 01 Desember 2020, pukul 09.10 WIB

¹¹ Laporan Program Tahunan Yayasan Nurul Hayat

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Sistem Pelaksanaan Pelatihan *Internal House Training* Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya?
2. Bagaimana Sistem Pelaksanaan Pelatihan *External House Training* Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penulis melakukan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan sistem pelaksanaan pelatihan *Internal House* pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya
2. Untuk mendeskripsikan sistem pelaksanaan pelatihan *External House Training* pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya

D. Manfaat Penelitian

Besar harapan penulis agar penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan mengenai sistem pelaksanaan pelatihan karyawan.

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan serta saran atau masukan terkait dengan sistem pelaksanaan *Internal House Training* dan *External House Training*.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi pihak lembaga, penelitian ini digunakan sebagai sumber informasi dalam pelaksanaan pelatihan kedepannya, serta bahan pertimbangan evaluasi dalam pengembangan pelatihan karyawan.

- b) Menambah wawasan serta *literatur* penelitian mengenai sistem pelatihan karyawan *Internal House* dan *External House Training*.

E. Definisi Konsep

Pengertian konsep merupakan batasan konsep atau istilah yang dipergunakan dalam judul penelitian¹². Hal ini agar memudahkan dalam memahami judul penelitian dan menghindari kesalahpahaman, maka akan dijelaskan istilah yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

a. Definisi Sistem

Pengertian sistem menurut Mulyadi yang dikutip oleh Rini menyatakan bahwa sistem adalah sekelompok dua atau lebih komponen-komponen yang saling berkaitan (subsistem-subsistem) yang bersatu untuk mencapai tujuan yang sama¹³.

b. Definisi Pelatihan

Dessler dikutip oleh Saifur Rijal mengatakan, bahwa “pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya”¹⁴.

¹² Tim penyusun, Pedoman Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto, (Purwokerto: STAIN Press, 2014), hlm. 4.

¹³ Rini, Asmara, *Sistem Informasi Pengolahan Data Penanggulangan Bencana Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Pariaman*, Jurnal J-Click, Vol. 3, No. 2, Desember 2016, ISSN: 2355-7958, e-ISSN: 2541-2469

¹⁴ Muhammad Saifur Rijal, *Implementasi Model Pelatihan Berbasis E-Learning bagi Karyawan Pada PT. Asia Talenta Manajemen*, 2018, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

c. Definisi *Internal House Training*

Basri dan Rusdiana dikutip oleh Slameto, dkk menyatakan, bahwa “*Internal House Training* adalah program pelatihan yang diselenggarakan di tempat kerja. *Internal House Training* ini mengoptimalkan potensi-potensi yang ada di tempat kerja. Yaitu dengan menggunakan peralatan kerja peserta pelatihan, serta menggunakan materi yang relevan dan permasalahan yang sedang dihadapi. Dengan demikian, peserta diharapkan dapat lebih mudah menyerap dan mengaplikasikan materi untuk menyelesaikan ataupun mengatasi permasalahan yang dialami dan mampu secara langsung meningkatkan kualitas dan kinerjanya”¹⁵.

d. Definisi *External House Training*

Pelatihan eksternal atau *External House Training* yaitu pelatihan yang dilaksanakan di luar perusahaan dan menggunakan pelatih atau instruktur dari luar untuk mengadakan pelatihan¹⁶. Dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan di luar (*outside training*), dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar (diserahkan ke pihak lain)¹⁷.

¹⁵ Slameto dkk, “Evaluasi Program Pelatihan Internal House Training Training (IHT) di Sekolah Dasar Swasta,” *Jurnal Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana*, vol. 4, no. 2, 2017, 171-183.

¹⁶ Nia Agustina, “Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Divisi marketing di KSPPS BMT Anda KC Karanggede”, *Skripsi*, Jurusan (Salatiga: IAIN SALATIGA, 2019), hlm. 22.

¹⁷ Suwatno dan Doni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung : Alfabeta, 2011), 26.

Dari penjabaran beberapa definisi konsep tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa sistem pelatihan yaitu adanya keterkaitan antara *input* (masukan), proses, dan *output* (keluaran) dalam pelatihan. Keterkaitan antara ketiga unsur tersebut, sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas.

Oleh karena itu, peneliti ingin melihat implementasi sistem pelaksanaan pelatihan karyawan pada objek yang akan diteliti. Objek pada dalam penelitian ini adalah Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Yayasan Nurul Hayat merupakan yayasan yang bergerak dalam bidang layanan sosial dan dakwah. Pendiri Yayasan bercita-cita, bahwa Nurul Hayat akan menjadi lembaga milik masyarakat yang mandiri. Lembaga milik masyarakat artinya lembaga yang dipercaya oleh masyarakat karena mengedepankan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana-dana amanah masyarakat. Sedangkan lembaga yang mandiri artinya semua biaya operasional berusaha dipenuhi secara mandiri dari hasil usaha yayasan bukan dari dana perolehan ZIS (Zakat, Infaq, sedekah).

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan sistematika pembahasan, peneliti menyusun sistematika penulisan terdiri atas lima bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisi pendahuluan. Bab pendahuluan ini terdiri atas hal-hal yang berkaitan dan berhubungan dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini berisi tentang telaah pustaka yaitu penelitian terdahulu, kerangka teori yaitu penjelasan mengenai Pengertian dari *Internal House* dan *External House Training*, tinjauan teoritik, dan kajian teori dalam perspektif Islam.

BAB III METODE PENELITIAN

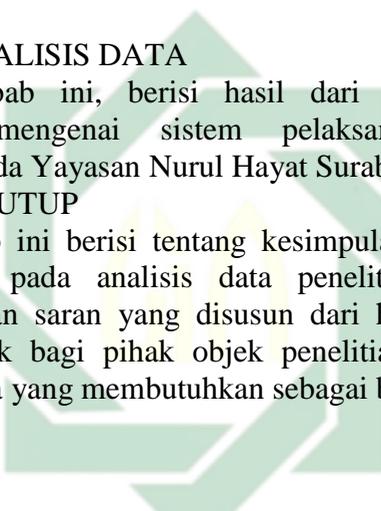
Bab ini meliputi jenis penelitian dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik validitas.

BAB IV ANALISIS DATA

Dalam bab ini, berisi hasil dari penelitian yang dilakukan mengenai sistem pelaksanaan pelatihan karyawan pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang diambil berdasarkan pada analisis data penelitian yang telah dilakukan dan saran yang disusun dari hasil kesimpulan tersebut, baik bagi pihak objek penelitian ataupun bagi pihak lainnya yang membutuhkan sebagai bahan referensi.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. KERANGKA TEORITIK

1. Sistem

a. Pengertian Sistem

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sistem adalah suatu unsur yang saling berkaitan secara teratur sehingga membentuk suatu totalitas.¹ Sistem merupakan kumpulan dari sub-sub sistem baik abstrak maupun fisik yang saling berintegrasi dan berkolaborasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Adapun pengertian sistem menurut para ahli sebagai berikut:

- 1) Pengertian sistem menurut Mulyadi yang dikutip Rini dalam jurnal Sistem Informasi Pengolahan Data Penanggulangan Bencana Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Pariaman, adalah sekelompok dua atau lebih komponen-komponen yang saling berkaitan (subsistem-subsistem yang bersatu untuk mencapai tujuan yang sama².
- 2) Menurut Winarno, sistem merupakan sekumpulan komponen yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu³.

¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1998), 1076.

² Rini, Asmara. "Sistem Informasi Pengolahan Data Penanggulangan Bencana Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Pariaman," *Jurnal J-Click*, vol. 3, no. 2, 2016, ISSN: 2355-7958, e-ISSN: 2541-2469

³ Ibid.

- 3) Menurut McLeod yang dikutip oleh Machmud, “*A sistem is a Group of elements that are intergated with the common porpose of achieving an objective*”. Sistem adalah sekelompok elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama guna mencapai suatu tujuan⁴.
 - 4) Menurut Gordon B. Faris dalam Buku Analisis Sistem Informasi, Sistem abstrak merupakan susunan yang teratur dari gagasan-gagasan atau konsepsi yang saling tergantung. Sedangkan, sistem yang bersifat fisik adalah serangkaian unsur yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.⁵
- b. Ciri-ciri Sistem
- Ciri-ciri sistem dibagi menjadi delapan bagian sebagai berikut:
- 1) Komponen Sistem
Suatu sistem yang terdiri atas sejumlah komponen yang saling berhubungan dan bekerja sama untuk membentuk satu kesatuan. Komponen sistem ini terdiri atas komponen yang berupa bagian dari sistem atau subsistem.
 - 2) Batasan sistem (*Boundary*)
Batasan sistem yaitu daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem lainnya. Batasan sistem ini memungkinkan suatu sistem akan dipandang sebagai suatu kesatuan. Batasan

⁴ Mahmud. *Pendidikan Agama Islam dalam Keluarga*. (Jakarta : Akademika Permata, 2013).

⁵ Tata Sutabri. *Analisis Sistem Informasi Edisi 1*. (Yogyakarta : Audi Offset, 2004), 10.

- suatu sistem menampilkan ruang lingkup pada sistem tersebut.
- 3) Lingkungan Luar Sistem
Lingkungan luar sistem adalah faktor dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Lingkungan tersebut dapat bersifat menguntungkan sekaligus merugikan. Lingkungan ini harus dijaga dan dikendalikan agar tidak mengganggu dalam kelangsungan hidup sistem tersebut.
 - 4) Penghubung Sistem (*Interface*)
Penghubung sistem adalah media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Hal tersebut memungkinkan sumber-sumber daya akan mengalir dari suatu subsistem ke subsistem lainnya. Penghubung sistem akan menjadikan *Output* atau keluaran dari subsistem menjadi *input* atau masukan.
 - 5) Masukan Sistem atau *Input*
Input yaitu energi yang dimasukkan pada suatu sistem yang bisa berupa perawatan atau *maintenance input* dan *signal input*. *Maintenance Input* merupakan energi yang dimasukkan agar sistem dapat beroperasi. *Signal Input* yaitu energi yang diproses untuk memperoleh *output*.
 - 6) *Output*
Output sistem merupakan hasil dari energi yang telah diolah dan diklasifikasikan menjadi *output* yang bermanfaat.
 - 7) Pengolah Sistem
Pengolah sistem ini mengubah *Output* menjadi *Input*. Sistem produksi akan mengolah bahan baku menjadi bahan jadi. Sistem akuntansi akan

mengolah data menjadi beberapa laporan keuangan.

8) Sasaran Sistem

Suatu sistem pasti memiliki tujuan atau sasaran berupa objek. Sasaran dari sistem ini sangat menentukan masukan atau *input* yang dibutuhkan oleh sistem dan *output* yang dihasilkan oleh sistem⁶.

c. Klasifikasi Sistem

1) Sistem Abstrak dan Sistem Fisik

Sistem abstrak, sistem yang berupa ide-ide yang tidak terlihat secara fisik. Sistem ini dapat dipastikan dan sudah diketahui inputnya. Misalnya, sistem teologi yaitu sistem yang berupa pemikiran hubungan antara manusia dengan Tuhan. Sedangkan sistem fisik yaitu sistem yang tidak bisa dipastikan. Output dari sistem fisik ini tidak dapat diketahui. Misalnya sistem komputer, akuntansi, robot, dan lain sebagainya.

2) Sistem Alamiah dan Sistem Buatan

Sistem alamiah yaitu sistem yang terjadi melalui proses alam, misalnya sistem rotasi bumi. Sedangkan sistem buatan adalah sistem yang dirancang oleh manusia. Sistem buatan ini melibatkan hubungan antara manusia dengan mesin (*human-machine system*). Sistem buatan ini juga menyangkut penggunaan komputer yang berinteraksi dengan manusia.

⁶ Ridho Saputra, "Pengembangan Sistem Rental Kamera Online," *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, vol. 2, no. 6, 2018, 2221-2226.

- 3) Sistem Tertentu dan Tak Tentu
Sistem tertentu ini berjalan dengan tingkah laku yang bisa diprediksi. Interaksi antara bagian-bagian sistem ini dapat terdeteksi dengan pasti. Hal tersebut mengakibatkan keluaran dari sistem ini dapat diramalkan. Sedangkan sistem yang tak tentu adalah sistem yang tidak dapat diprediksi karena mengandung unsur probabilitas.
- 4) Sistem Tertutup dan Sistem Terbuka
Sistem tertutup, sistem yang tidak dapat berhubungan dengan lingkungan luar. Sistem ini bekerja tanpa adanya campur tangan dari pihak luar. Secara teoritis sistem tertutup ini ada, akan tetapi pada faktanya tidak ada sistem yang benar-benar tertutup. Namun, yang ada yaitu sistem secara relatif tertutup. Sedangkan sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan sekaligus terpengaruh oleh lingkungan luarnya. Sistem ini menerima dan menghasilkan *output* untuk lingkungan luar atau subsistem lainnya⁷.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu kepada karyawan. Simmamora dikutip oleh Mega, dkk, menyatakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

⁷ Indriyo Gitosudarmo. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Produksi*. (Yogyakarta : IKPI, 2000), 39.

Menurut pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2013, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan dilaksanakan kepada karyawan baru yang telah diterima dan memenuhi kriteria kebutuhan organisasi. Namun, Pelatihan juga berlaku untuk karyawan lama yang sudah bekerja.

b. Tujuan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas SDM

Tujuan dari pelatihan SDM adalah memperbaiki tingkat efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan. Hal tersebut berkaitan dengan peningkatan pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan perubahan sikap. Peningkatan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan meningkatkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai. Upaya tersebut, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu harus terus melakukan pengembangan SDM. Karena investasi di dalam peningkatan SDM merupakan pengeluaran

yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Menurut Sedarmayanti, tujuan peningkatan sumber daya manusia adalah:

- 1) Menyiapkan seseorang agar padasaatnya mampu disertai tugas yang sesuai
- 2) Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedangkan yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
- 3) Mempersiapkan seseorang untuk diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang dikerjakan.
- 4) Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul di sekitar tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
- 5) Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat mengerjakan tugas untuk pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya.
- 6) Menambah keyakinan dan kepercayaan diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.
- 7) Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun relasinya.

Tujuan dari peningkatan sumber daya manusia tidak luput dari proses pemberdayaan manusia itu sendiri. Sehingga manusia dapat berkembang dan dapat memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan atau organisasi.⁸

Dari penjabaran tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan meningkatkan kualitas SDM melalui sistem pelatihan yaitu adanya keterkaitan antara input, proses, dan output dalam pelatihan. Keterkaitan antara ketiga unsur tersebut, sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas.

c. Proses Pelaksanaan Pelatihan SDM

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia. Rangkaian tersebut terdiri atas, proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangan, sumber daya manusia diupayakan agar dapat diperdayakan secara maksimal. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses kegiatan pembelajaran yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari sumber kepada penerima. Walaupun demikian perbedaan keduanya akan terlihat dari tujuan yang

⁸ Sedarmiyanti. *Sumber Daya dan Produktifitas Kerja*. (Bandung : CV Mandar Maju, 2001), 18.

ingin dicapai melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.⁹

Dalam suatu organisasi, pelatihan dianggap sebagai suatu terapi yang dapat memecahkan permasalahan. Pemecahan tersebut khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi. Pelatihan dikatakan sebagai terapi, karena melalui kegiatan pelatihan tersebut para karyawan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Tidak hanya itu, pelatihan tersebut juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap produktivitas organisasi. Dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan, maka karyawan akan semakin matang dalam menghadapi semua perubahan dan perkembangan yang di hadapi oleh organisasi.

Menurut Kenneth Robinson dalam Sadirman mengemukakan bahwa pelatihan merupakan instruksional untuk mengembangkan pola-pola perilaku seseorang dalam bidang *Knowledge* dan *Skill* guna mencapai standar yang diharapkan.¹⁰ Sedangkan Alex S Nitisemito mengungkapkan, tujuan pelatihan sebagai usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan, sesuai dari keinginan individu, masyarakat, maupun lembaga yang bersangkutan.

Dengan demikian pelatihan dimaksudkan dalam pengertian yang lebih luas dan tidak terbatas sematamata hanya untuk mengembangkan

⁹ Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : BPFE, 2006), 35.

¹⁰ A.M., Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001), 20.

keterampilan saja. Pelatihan diberikan dengan harapan karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan dengan baik, biasanya akan memberikan hasil pekerjaan lebih banyak dan baik pula dari pada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan tersebut.¹¹

Dari beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dari peningkatan SDM melalui pelatihan itu sendiri yaitu, tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pada karyawan saja, peningkatan SDM tersebut juga agar karyawan dapat melaksanakan *jobdesc* lebih baik dari karyawan yang tidak melakukan pelatihan.

d. Unsur-unsur Pelatihan

1) Peserta Pelatihan

Peserta dalam pelatihan ini harus memiliki tujuan dan sasaran yang jelas.

2) Pelatih

Pelatih harus mempunyai keahlian dan berkualifikasi memadai.

3) Materi

Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

4) Metode

Metode pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta yang mengikuti pelatihan.

¹¹ Alex S, Nitisemito. *Manajemen Personalia*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1982), 86.

5) Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan¹².

e. Metode Pelatihan

Hani handoko dikutip oleh Vikry Setiawan dan Rahmat Hidayat dalam Jurnal akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis¹³, menyatakan bahwa program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Metode pelatihan memiliki tujuan umum yang relatif sama yaitu guna mempersiapkan kemampuan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun beberapa metode pelatihan memiliki tujuan khusus secara spesifik. Tujuan itu merupakan tujuan utama dari metode kegiatan pelatihan. Beberapa perusahaan juga menggabungkan metode-metode pelatihan. Penggabungan dari metode pelatihan tersebut yaitu untuk memaksimalkan hasil dari kegiatan pelatihan.

1. *On The Job Training*

On the job training adalah suatu proses yang terorganisir untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. *On the job training* meliputi rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, magang, *coaching*, dan penugasan sementara.

2. *Off The Job Training*

¹² Mangkunegara, AA Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung : PT Refika Aditama, 2015), 51.

¹³ Vikry dan Rahmat, "Pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan NDT (Non Destructive Test) Pada PT XYZ", *Jurnal akuntansi, ekonomi, dan manajemen*, vol. 3, no. 2, 2015, 142-149.

Metode yang berlangsung jauh dari situasi kerja normal¹⁴. Dilakukan tidak berkenaan dengan pekerjaan, tapi menyiratkan bahwa dalam *training* tersebut seorang karyawan tidak lagi diposisikan pada tugas dan fungsi seperti biasanya. *Off the job training* meliputi metode studi kasus, *role playing*, *bussiness games*, pembelajaran presentasi video, metode konferensi, studi sendiri dan *programmed instruction*.

3. Pelatihan *In-House*

a. Pengertian *Internal House Training*

Internal House Training adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Danim berpendapat, *Internal House Training* merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan, dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain, dengan cara ini diharapkan dapat menghemat waktu dan biaya¹⁵.

¹⁴ Vikry dan Rahmat. "Pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan NDT (Non Destructive Test) Pada PT XYZ," *Jurnal akuntansi, ekonomi, dan manajemen*, vol. 3, no. 2, 2015, 142-149.

¹⁵ Danim dan Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta : PT Rineka Cipta Utama, 2012), 94.

- b. Tujuan *Internal House Training*
Tujuan *Internal House Training* (IHT) menurut Meldona¹⁶, antara lain:
- a) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)
 - b) Memperbaiki kinerja
 - c) Menciptakan interaksi antar peserta
 - d) Mempererat rasa kekeluargaan dan kebersamaan
 - e) Meningkatkan motivasi dan budaya belajar yang berkesinambungan.
- c. Macam-macam *Internal House Training*
In-House Training merupakan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja sesuai dengan pekerjaan sebenarnya. *In House training* ini dilakukan menggunakan orang dalam perusahaan, baik karyawan lain ataupun oleh atasan. Menurut Swasto¹⁷, ada beberapa macam pelatihan di tempat kerja diantaranya sebagai berikut:
- 1) Coaching (bimbingan)
 - 2) Rotasi jabatan
 - 3) Penugasan sementara
 - 4) Instruksi pekerjaan
 - 5) Apprenticeship (program magang)
- d. Manfaat *Internal House Training*
Menurut Simamora dikutip oleh Dimas Anugrah Ardian, Mochamad Djudi, dan Arik Prasetya dalam

¹⁶ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intefratif*, (Malang : Malang Press, 2009), 234.

¹⁷ Bambang Swasto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang : UB Press, 2011), 67.

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)¹⁸, menyatakan bahwa manfaat dari *In House Training*, antara lain yaitu:

- a) Karyawan melakukan pekerjaan yang sesungguhnya bukan disimulasikan.
- b) Karyawan menerima instruksi dari karyawan senior atau penyelia yang berpengalaman yang telah melaksanakan tugas dengan baik.
- c) Pelatihan dilaksanakan didalam lingkungan kerja yang sesungguhnya, dibawah kondisi normal dan tidak membutuhkan fasilitas pelatihan khusus.
- d) Pelatihannya informal, relatif tidak mahal, dan mudah dijadwalkan.
- e) Pelatihan dapat membina hubungan kerja sama antara karyawan dan pelatih.
- f) Program ini sangat relevan dengan pekerjaan, memakan biaya tunai yang relatif rendah, dan membantu memotivasi kinerja yang kuat.

e. Proses Pelaksanaan *Internal House Training*

Proses pelaksanaan IHT dilakukan melalui tiga fase diantaranya sebagai berikut¹⁹:

- a) Fase Perencanaan, hal-hal yang perlu dilakukan pada fase ini adalah: menentukan sasaran pelatihan; menentukan tujuan pelatihan; menentukan pokok bahasan/ materi pelatihan;

¹⁸ Dimas, Djudi, Arik, "Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Insastama Kediri, Jawa Timur)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 62, no. 1, 2018, 192.

¹⁹ Ibid.

- menentukan pendekatan dan metodologi pelatihan; menentukan peserta pelatihan dan fasilitator (*trainer*); menentukan waktu dan tempat pelatihan; menentukan semua bahan yang diperlukan dalam pelatihan; menentukan model evaluasi pelatihan; menentukan sumber dana pembiayaan yang dibutuhkan.
- b) Fase proses penyelenggaraan, proses penyelenggaraan pelatihan pada dasarnya merupakan implementasi dari perencanaan. Fase ini dibagi menjadi dua tahapan yaitu tahap persiapan dan tahap pelaksanaan pelatihan. Pada tahap persiapan, proses pelatihan meliputi: mempersiapkan kelengkapan bahan pelatihan (undangan pemberitahuan, materi, jadwal, media, daftar hadir, instrumen evaluasi) dan kesiapan sarana prasarana (tempat, fasilitas, konsumsi, peserta maupun trainer).
 - c) Fase evaluasi pelatihan, fase evaluasi adalah fase penilaian terhadap kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan.

4. Pelatihan *Ex House*

a. Pengertian *External House Training*

Pelatihan eksternal yaitu pelatihan yang dilaksanakan di luar perusahaan dan menggunakan pelatih atau instruktur dari luar untuk mengadakan pelatihan²⁰. Dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan di luar (*outside training*), dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar

²⁰ Nia Agustina, "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Divisi marketing di KSPPS BMT Anda KC Karanggede", *Skripsi*, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 22.

perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar (diserahkan ke pihak lain). Pelatihan luar ini keunggulannya adalah: memberikan pencitraan pada para karyawan bahwa perusahaan mampu melaksanakan kegiatan pelatihan di luar, meminimalisasi pengaruh iklim kerja langsung (iklim kerja perusahaan), lebih sedikit masalah yang akan timbul, dan bisa sekaligus dengan program ice breaking perusahaan (*refreshing*)²¹.

Pelatihan di luar kerja adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutinitas biasa²². *Off the job training* adalah metode pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di luar tempat kerja, meliputi teknik-teknik presentasi informasi dan simulasi²³.

- b. Tujuan *External House Training*
Tujuan *Ex-House Training*²⁴:
- a) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan
 - b) Lebih emfokuskan pada pengalaman belajar

²¹ Suwatno & Doni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung : Alfabeta, 2011), 26.

²² Winda dkk, "Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Infomedia Solusi Humanika Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 60, no. 3, 114.

²³ Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2001), 113.

²⁴ Ari, dkk, *Pengembangan dan Pelatihan Metode On The Job Training*, <http://rahmadnurrizky.blogspot.com/2014/04/pengembangan-dan-pelatihan-metode-on.html> diakses tanggal 6 Februari 2021 pukul 16:52

- c) Mempunyai kesempatan untuk bertukar pengalaman dengankaryawan lainnya dari luar lingkungan unit kerjanya
 - d) Mendapatkan ide-ide baru yang dapat dibawa kembali ke tempat kerja
 - e) Memperoleh wawasan yang lebih luas.
- c. Manfaat *External House Training*
- Adapun manfaat *Ex House Training* menurut Simamora, adalah²⁵:
- a) Biaya pelatihan yang efisien, karena kelompok dan bukan individu yang dilatih.
 - b) Pelatih, biasanya instruktur purnawaktu atau staff pelatih, kemungkinan lebih merupakan pelatih yang kompeten daripada *on the job trainer* yang biasanya hanya mengorbankan sebagian kecil waktunya untuk melatih.
 - c) Kursus seminar yang *off site* memungkinkan perusahaan kecil dengan sumber daya yang terbatas untuk melatih karyawan tanpa mengeluarkan biaya yang mahal untuk staff pelatih dan fasilitas pelatihan.
 - d) Membuka wawasan karyawan terhadap perusahaan lain sering memberdayakan peserta untuk mempelajari metode dan teknik baru di samping materi yang disajikan selama program.
 - e) Memindahkan pelatihan dari pekerjaan memungkinkan karyawan berkonsentrasi untuk mempelajari keahlian dan sikap baru tanpa harus sekaligus mengkhawatirkan pelaksanaan pekerjaan. Program ini juga mengurangi risiko

²⁵ Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006), 321.

bagi organisasi untuk mengkaryakan karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang memadai.

d. Teknik *External House Training*

Menurut Swasto, teknik yang digunakan dalam *Ex-House Training* adalah metode-metode simulasi dan metode-metode presentasi informasi²⁶. Namun, Mangkunegara mengatakan, bahwa metode simulasi adalah suatu peristiwa atau situasi yang dapat menciptakan bentuk realitas atau imitasi²⁷. Simulasi merupakan pengkondisian suatu keadaan yang mendekati kondisi nyata pada suatu pekerjaan. Metode-metode simulasi yang umum digunakan adalah sebagai berikut:

a) Metode Studi Kasus (*Case Study*)

Penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dinamis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan. Pelatih (*traineer*) yang menggunakan metode ini hendaknya tidak mendominasi diskusi, serta memberi kesempatan pada peserta pelatihan untuk diskusi dan mengarahkan ke arah solusi yang disukainya. Studi kasus dilakukan dengan cara peserta diminta untuk membahas masalah/kasus tertentu dalam organisasi. Pembahasan bisa tertulis ataupun lisan. Pembahasan kasus biasanya diambil dari kasus nyata.

b) Permainan Peran (*Role Playing*)

²⁶ Bambang Swasto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang : UB Press, 2011), 69.

²⁷ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011), 54.

Tujuan utama bermain peran adalah menganalisis masalah antar pribadi dan memupuk keahlian hubungan manusia. Bermain peran lazim digunakan untuk mengasah kecakapan wawancara, negosiasi, *konseling*, pekerjaan, pendisiplinan, penilaian kinerja, penjualan dan tugas pekerjaan lain yang melibatkan komunikasi antar pribadi. Peserta pelatihan diharapkan memiliki pemahaman pada situasi dan kondisi tertentu, melalui pengalihan dan pengalaman.

c) *Business Game* (Permainan Peran dalam Bisnis)

Metode ini ialah bentuk latihan simulasi yang dilakukan dalam kelas. Pengelompokan peserta latihan dilakukan dengan membagi peserta dalam tim. Tim tersebut akan bertugas secara kompetitif dalam memecahkan masalah tertentu dari suatu organisasi tiruan. Dengan membandingkan kualitas keputusan pemecahan masalah dan kualitas diskusi yang berlangsung. Sasaran yang ingin dicapai dari metode ini adalah kemampuan untuk mengambil keputusan bersama atau keputusan yang integral.

d) *Vestibule Training* (Pelatihan Beranda)

Pelatihan beranda adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan klerikal atau semi ahli. Metode ini tepat untuk keadaan peserta pelatihan dengan jumlah banyak (untuk jenis pekerjaan yang sama). Penekanan metode ini cenderung pada belajar dibandingkan dengan produksi. Pelatihan ini biasanya dipakai untuk melatih klerk, teller bank, operator mesin, juru ketik dan pekerja

- sejenis. Peserta bisa menggunakan alat/mesin yang digunakan di tempat kerjanya nanti dengan dibimbing oleh pelatih khusus.
- e) Latihan Laboratorium (*Laboratory training*)
 - f) Program-program Pengembangan Eksekutif
Pemilihan metode-metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan dapat memberikan efektivitas pelaksanaan pelatihan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Swasto, tujuan metode-metode presentasi informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada peserta. Metode-metode yang umum digunakan adalah²⁸:

1. Kuliah
2. Presentasi Video
3. Metode Konferensi
4. *Programmed Instruction*
5. Studi Sendiri

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

²⁸ Bambang Swasto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: UB Press, 2011), 69.

B. KAJIAN TEORI MENURUT PERSPEKTIF ISLAM

Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya²⁹.

Berdasarkan dalam firman Allah SWT QS. Al-Jumuah (62) ayat 2:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ ﴿٦٢﴾

Artinya:

“Dialah yang mengutus seorang Rasul (Nabi Muhammad) kepada kaum buta huruf dari (kalangan) mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, serta mengajarkan kepada mereka Kitab (Al-Qur’an) dan Hikmah (as-Sunnah), meskipun sebelumnya mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata”.

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa nabi Muhammad diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tau membaca dan menulis pada waktu itu. Rasul itu bukan datang dari tempat lain, melainkan timbul dan bangkit dalam kalangan kaum itu sendiri, dan rasul itu sendiri

²⁹ Damingun, “Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Ekonomi STIE Muhammadiyah Samarinda*, n.d.

juga seorang *ummiy*. Beliau tidak pernah belajar menulis dan membaca sejak kecil sampai wahyu turun. Sehingga dia Rasul yang *ummiy* dari kalangan yang *ummiy*.³⁰

Dalam kalangan mereka itulah nabi Muhammad SAW dibangkitkan dalam keadaan yang *ummiy* pula, (*yang membacakan kepada mereka akan ayat-ayatNya*), artinya bahwa dengan diangkatnya nabi Muhammad yang *ummiy* menjadi seorang Rasul, lalu diturunkan kepadanya wayu *illahi* sebagai ayat-ayat, yang pertama turun di gua hira, dimulai dengan ayat “*Iqra*” artinya “bacalah!”. Pada ayan yang pertama dan “*allama bil qalam, ‘alamal insaana maa lam ya’lama*”. (yang mengajar dengan memakai pena, mengajarkan kepada manusia barang yang tadinya belum dia ketahui). Maka berturut-turut ayat yang lainnya selama beliau di Makkah dan pindah ke Madinah, semua itu beliau bacakan dan beliau ajarkan. Yaitu membersihkan jiwa mereka dari kepercayaan yang sesat, dari akidah yang salah dari langkah yang menyesatkan, dan membersihkan badan mereka dari kotoran. Karena mereka pada waktu itu belum mengenal arti kebersihan bagi dirinya, sehingga mereka diajarkan berwudhu, mandi junub dan menghilangkan hadas dan najis.

C. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

Penelitian ini berjudul “Sistem Pelaksanaan Pelatihan Karyawan Pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya”. Tujuan dari penelitian terdahulu ini sebagai pijakan teori dalam penelitian sekaligus referensi.

1. Slameto, dkk (2015)

Penelitian ini berjudul “Evaluasi Program Pelatihan *Internal House Training* (IHT) di Sekolah Dasar Swasta”. Penelitian tersebut dilakukan oleh

³⁰ Al-Mahalli, Imam Jalaludin dan as-Suyuti. “Tafsir Al-Quran Jalalain”, (Bandung : Sinar Baru Algensindo, 2007).

Slameto, dkk. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu menganalisis program pelatihan *Internal House* pada guru Sekolah Dasar Swasta.

Hasil dari penelitian ini yaitu program IHT yang telah dilaksanakan pada tahun ajaran 2013/2014 telah mencapai tujuan yang diharapkan. Meskipun dalam pelaksanaan pelatihan tersebut masih diperlukan perbaikan.

Pada penelitian ini hanya bertujuan untuk mengevaluasi program pelatihan IHT, sedangkan penulis pada penelitian ini lebih memfokuskan pada sistem pelaksanaan pelatihan *Internal House* pada karyawan³¹.

2. Intan (2018)

Penelitian kedua berjudul “Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Permata Jatim”. Penelitian ini dilakukan oleh Intan Prawesti. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan, sekaligus implikasinya pada karyawan di BMT Permata Jatim.³²

Hasil dari penelitian tersebut yaitu, sistem rekrutmen di BMT Permata Jatim cukup baik. Metode yang digunakan dalam proses rekrutmen yaitu metode *recruitment* internal dan Eksternal. Sistem rekrutmen,

³¹ Slameto dkk, “Evaluasi Program Pelatihan Internal House Training Training (IHT) di Sekolah Dasar Swasta”, *Jurnal Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana*, vol. 4, no. 2, 2017, 171-183.

³² Intan, “Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim”, *Skripsi*, Jurusan Ekonomi Syari’ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.

penempatan dan pelatihan juga mempunyai dampak pada penilaian kinerja karyawan. Beberapa indikator yang terlihat mengalami kenaikan dalam penilaian kinerja karyawan, ialah indikator kejujuran. Indikator kejujuran naik di tahun 2016 ke 2017 dengan angka 8% ke 10%, loyalitas naik dengan angka 8% ke 9% pada tahun 2016 ke 2017, kreativitas dan kecerdasan, serta wawasan naik di tahun 2017 ke 2018 dengan angka 6% ke 7%.

Pada penelitian ini peneliti tidak hanya berfokus pada pelatihan saja. Peneliti tersebut juga mengambil fokus penelitian rekrutmen serta penempatan. Sedangkan dalam penelitian kali ini, penulis hanya berfokus pada sistem pelatihan pada karyawan.

3. Tresia (2019)

Pada penelitian ketiga yang berjudul “Upaya Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Menerapkan Pembelajaran Tematik melalui *Internal House Training* di SDK Diller”. Penelitian ini dilakukan oleh Tresia.³³

Hasil dari penelitian tersebut yaitu, Penerapan *Internal House Training* dapat meningkatkan pemahaman guru terhadap konsep pembelajaran tematik, penerapan *Internal House Training* dapat meningkatkan profesional guru pada saat pembelajaran tematik di SDK Diller, penerapan *Internal House Training* dapat meningkatkan kreativitas guru dalam menentukan langkah-langkah dalam kegiatan pembelajaran tematik di kelas dan pembelajaran menjadi lebih efektif, dan penerapan *Internal House Training* dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

³³ Tresia dkk, “Upaya Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Menerapkan Pembelajaran Tematik Melalui In House Training di SDK Diller”, *Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora*, vol. 7, no. 5, 2019, 612-617.

Pada penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada pelatihan *Internal House* untuk guru. Sedangkan dalam penelitian ini, penulis lebih memfokuskan pada sistem pelaksanaan pelatihan *Internal House* dan *External House* pada seluruh karyawan, baik di kantor pusat maupun cabang.

4. Lilis (2015)

Pada penelitian keempat ini berjudul “Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil”. Penelitian tersebut dilakukan oleh Lilis Muayyidah.

Hasil dari penelitian ini adalah sistem rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan kepada karyawan BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil, yaitu dari alumni santri pondok Sidogiri dan masyarakat secara luas. Proses pelatihan yang dilakukan yaitu diklat (Pendidikan dan Pelatihan) selama satu pekan. Materi dalam pelatihan tersebut meliputi *marketing*, *muamalah* atau akad-akad yang berbasis syariah, pembiayaan macet dan pelatihan tentang IT atau dengan komputer guna akses dalam pembukuan keuangan.

Pada penelitian diatas, peneliti berfokus pada sistem rekrutmen dan pelatihan di sebuah lembaga Islam. Namun, pada penelitian ini penulis hanya berfokus pada sistem pelatiha pada karyawan.

5. Miftachudin (2016)

Pada penelitian ini berjudul “Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Poliklinik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015-2016”. Penelitian ini dilakukan oleh Miftachudin.

Hasil dari skripsi ini membahas tentang upaya dalam meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan

pengembangan di poliklinik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sedangkan penulis membahas tentang sistem dari pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan kualitas SDM.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III METODE PENELITIAN

A. PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Moleong, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati¹. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana secara triangulasi analisis data yang bersifat, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi².

Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah, artinya objek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki objek hingga keluar tidak berubah³. Penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif, artinya tujuan dalam penelitian adalah menggambarkan fenomena apa adanya⁴.

B. LOKASI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan objek pada Kantor Pusat Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Yayasan Nurul Hayat Surabaya terletak di Jl. Gunung Anyar Indah No. 48,

¹ Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007), 56.

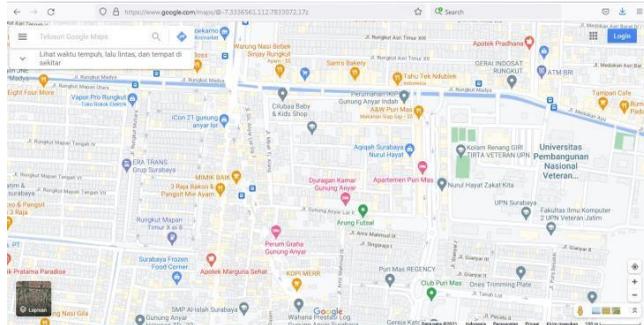
² Muhammad Saiful Rijal. *Implementasi Model Pelatihan Berbasis E-Learning bagi Karyawan pada PT. ASIA TALENTA MANAJEMEN*. (Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, 2018), 42.

³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. (Bandung : Alfabeta, 2015), 1-2.

⁴ Rasimin dan Atamimi. "Hubungan Self Monitoring dengan Impulsive Buying Terhadap Produk Fashion Pada Remaja", *Jurnal Psikologi*, vol. 35 no. 2, 2015, 181-193.

Gunung Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294. Letak Geografis dari Jalan Gunung Anyar berada di $7^{\circ}19'58,3''$ lintang selatan dan $112^{\circ}47'07.0''$ bujur timur.

Berikut merupakan gambaran peta digital lokasi Yayasan Nurul Hayat Surabaya⁵



C. JENIS DAN SUMBER DATA

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan sekunder

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti.⁶ Dalam hal ini, peneliti mengambil beberapa

5

<https://www.google.com/maps/place/Aqiqah+Surabaya+Nurul+Hayat/@-7.333274,112.7829254,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x2dd7fb798b965dcf:0xc89d6911ef32e541!8m2!3d-7.333273!4d112.7851552>

⁶ Risma Nur Apriliyani. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS SAKA dan Mulia Kudus", *Skripsi*, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, 27.

informan untuk dijadikan sebagai data primer.
Diantaranya sebagai berikut:

- 1) Informan 1 : Manager HRD
- 2) Informan 2 : Staff 1 HRD
- 3) Informan 3 : Staff 2 HRD
- 4) Informan 4 : Manager SEO Optimizer

b. Data Sekunder

Menurut Supriyanto dikutip Oleh Nia Agustina, data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara.⁷ Data yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti diambil dari berbagai sumber. Diantaranya yaitu, penelitian terdahulu, internet, dan data-data yang berkaitan dengan sistem pelaksanaan pelatihan. Dalam hal ini, peneliti akan mengambil data sekunder dari *website* Yayasan Nurul Hayat, *website* Yayasan Nurul Hayat Surabaya dan dokumen-dokumen lainnya.

2. Sumber Data

Menurut Lofland yang dikutip oleh Moleong mengatakan, bahwa sumber data Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lain.⁸ Sumber data yang digunakan oleh peneliti antara lain:

a. Informan

Informan merupakan seseorang yang menguasai kondisi dan terlibat langsung dalam organisasi.

⁷ Nia Agustina. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Divisi marketing di KSPPS BMT Anda KC Karanggede", *Skripsi*, Jurusan Perbankan Syari'ah Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Salatiga. 2019, 7.

⁸ Moleong J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2012), 157.

Dalam hal ini peneliti bisa menggali informasi yang berkaitan penelitian yang dilakukan.

b. Dokumen

Dokumen ialah data yang tertulis, dan berisi tentang informasi mengenai organisasi tersebut. Dokumen dapat berupa rekaman, arsip-arsip, ataupun website resmi. Dalam hal ini peneliti menggunakan *website* resmi dari Yayasan Nurul Hayat Surabaya, *website* resmi *official account* Yayasan Nurul Hayat.

c. Observasi

Observasi atau pengamatan ini merupakan penelitian secara langsung (terjun lapangan) yang bertujuan untuk mengamati kondisi atau peristiwa yang sedang berlangsung.

Peneliti melakukan pengamatan baik secara langsung (terjun lapangan) maupun secara *online*. Pengamatan ini berlangsung sejak bulan februari hingga bulan juli 2021.

D. TAHAP-TAHAP PENELITIAN

1. Tahap Pra Lapangan⁹

a. Menyusun rancangan penelitian

Dalam tahap ini peneliti harus memahami berbagai metode dan teknik penelitian. Metode dan teknik penelitian disusun menjadi rancangan penelitian. Mutu keluaran lapangan ditentukan oleh ketepatan rancangan penelitian serta pemahaman dalam penyusunan teori.

b. Memilih lapangan penelitian

⁹Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Sukabumi : CV Jejak, 2018), 165-172.

Tahap ini mengharuskan peneliti mencari informasi tentang permasalahan yang akan diteliti. Untuk itu, peneliti harus mengetahui betul permasalahan dan mendalami fokus serta rumusan masalah penelitian. Setelah tahapan perencanaan telah siap, peneliti telah terjun kelapangan sebagai bentuk penelitian secara langsung.

c. Mengurus perizinan

Perizinan ini merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti telah mengurus perizinan dengan objek yang akan diteliti. Surat perizinan itu sendiri dikeluarkan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya.

d. Memilih dan memanfaatkan informan

Kegunaan informan bagi peneliti ialah membantu agar secepatnya dan tetap seteliti mungkin dapat membenamkan diri dalam konteks setempat terutama bagi peneliti yang belum mengalami latihan¹⁰. Di samping itu, pemanfaatan informan yang terjaring, jadi sebagai sampling internal karena informan dimanfaatkan untuk berbicara, bertukar pikiran, atau membandingkan suatu kejadian yang ditemukan dari subjek lainnya.

Informan dalam penelitian ini yaitu, Manager HRD, Staff 1 dan 2 HRD, serta Manager SEO Optimizer.

e. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Peneliti harus menyiapkan segala macam perlengkapan penelitian yang diperlukan. Diantaranya yaitu, alat tulis, alat perekam seperti

¹⁰ Lincoln, Yvonna S & Egon G. Guba, *Naturalistic Inquiry*. (California : Sage, 1985), 258.

tape recorder, video-cassete recorder, dan kamera foto. Persiapan penelitian yang lain juga harus dipersiapkan dengan baik. Seperti halnya, jadwal yang mencakup waktu, kegiatan yang dijabarkan secara rinci. Pada tahap analisis data diperlukan perlengkapan berupa alat-alat seperti laptop, map, folder, kertas folio ganda dan kertas bergaris.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan perlengkapan penelitian seperti kamera foto dan perekam suara pada hp. Sedangkan pada tahap analisis data, peneliti menggunakan perlengkapan berupa alat-alat penunjang yaitu laptop dan kertas bergaris.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Adapun tahap pekerjaan lapangan sebagai berikut:

a. Pembatasan Latar Penelitian dan Persiapan Diri

Menurut Lofland, latar terbuka pada penelitian dapat berupa tempat pidato, orang yang berkumpul di taman, toko, bioskop, dan ruang tunggu rumah sakit, di mana peneliti hanya menggunakan teknik pengamatan dan bukan wawancara¹¹. Peneliti harus memperhitungkan latar terbuka untuk pengumpulan data agar efektif. Pada latar terbuka, hubungan peneliti dengan subjek tidak terlalu dekat. hal ini akan menyebabkan, penelitian yang telah dilakukan akan semakin terbuka dalam mengulas topik yang dibahas saat wawancara. Dengan itu, peneliti telah dengan mudah memperoleh informasi yang akurat dan sebanyak mungkin.

b. Penampilan

¹¹ John Lofland dan H. Lofland Lyn, *Analyzing Social Settings*. (California : Wadworth Publishing Company, 1984), 21-24.

Penampilan fisik yang harus ditunjukkan peneliti, perlu adanya persiapan secara fisik maupun mental. Peneliti yang memasuki lapangan mungkin akan dituntut kesabarannya, kejujurannya, ketekunannya, ketelitiannya, dan kemampuannya menahan segala perasaan dan emosi. Memahami situasi dan kondisi dari subjek yang akan diteliti, serta menyadari posisi dan kedudukan peneliti, maka diharapkan proses pengumpulan data dapat berjalan sesuai dengan harapan¹².

Yayasan Nurul Hayat merupakan suatu lembaga dakwah dan layanan sosial Islam. Tentu penampilan peneliti juga harus ditentukan dengan situasi subjek yang akan diteliti, diantaranya yaitu menggunakan pakaian muslim tertutup dan sopan.

c. Jumlah Studi Waktu

Peneliti harus memperhatikan waktu dalam melakukan penelitian. Peneliti juga harus tetap berpegang pada tujuan, masalah, dan pembagian waktu yang telah disusun. Jika penelitian yang dilakukan peneliti semakin panjang, maka tanggungan yang harus dihadapi oleh peneliti adalah penambahan¹³. Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari hingga bulan Juli 2021.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa metode yaitu¹⁴:

¹² Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007), 137-138.

¹³ Ibid.

¹⁴ Nia Agustina. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Divisi marketing di KSPPS BMT Anda KC Karanggede", *Skripsi*, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2019, 8-10.

1. Wawancara (*Interview*)

Menurut Nazir, wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan di penjawab atau informan dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara)¹⁵. Bungin juga berpendapat bahwa, wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab sambil tatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*)¹⁶.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara pada Manager HRD, Staff 1 dan 2 HRD, serta Manager *SEO Optimizer* dari Yayasan Nurul Hayat. Peneliti mengambil narasumber tersebut karena, keempat narasumber tersebut berkaitan erat dengan proses pelaksanaan pelatihan karyawan pada Yayasan Nurul Hayat.

2. Observasi

Observasi atau yang disebut pegamatan, meliputi kegiatan perumusan perhatian terhadap suatu obyek. Pengamatan ini dilakukan menggunakan seluruh alat indra. Observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti¹⁷. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, artinya proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Proses tersebut dua

¹⁵ Moh. Nazir, Ph. D, *Metode Penelitian*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2009), 193.

¹⁶ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. (Jakarta : Putra Grafika, 2007), 108.

¹⁷ S. Arikunto, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), 221.

diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Metode observasi bisa dalam bentuk terstruktur dan tidak terstruktur¹⁸.

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dengan mengamati subjek penelitian dan jawabannya untuk dianalisis. Peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian, yakni mengamati dan melihat pelaksanaan pelatihan *Internal House* yaitu pada saat pelatihan karyawan baru Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Pada saat observasi, peneliti menjumpai adanya pelatihan internal karyawan berupa pembinaan karyawan *Customer Service*.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan dapat berupa catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan kebijakan. Dokumen berbentuk gambar misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain¹⁹.

Dalam hal ini, penulis melakukan metode pengambilan data dengan memanfaatkan bantuan peralatan mekanik seperti kamera agar data yang diperoleh secara detail, menggunakan informasi pendukung melalui buku, kearsipan, dan laporan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu Sistem Pelaksanaan Pelatihan Karyawan pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. (Bandung : Alfabeta, 2015), 145.

¹⁹ Ibid.

F. TEKNIK VALIDITAS DATA

Validitas atau keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian. Karena keabsahan data yang telah disajikan harus dapat dipertanggungjawabkan. Pemeriksaan terhadap keabsahan data digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif²⁰. Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan, sekaligus untuk menguji data yang diperoleh.

Dalam penelitian ini peneliti menekankan pada uji Kredibilitas. Menurut Sugiyono, pengujian kredibilitas data penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan, perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, dan *member check*²¹.

1. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan atau kredibilitas data. Peneliti harus kembali ke lapangan untuk melakukan pengamatan dan wawancara. Perpanjangan pengamatan difokuskan terhadap data yang telah diperoleh peneliti dari informan. Data penelitian dapat dikatakan kredibel jika data tersebut benar dan tidak berubah.

2. Meningkatkan Ketekunan

Dalam hal ini, peneliti berusaha lebih tekun dan cermat dalam memperoleh kepastian dan keakurasian data. Data tersebut harus di cek kembali maupun

²⁰ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007), 320.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2010), 121.

dengan membaca berbagai referensi. Referensi tersebut tidak lepas dari konsep-konsep atau teori yang telah disajikan dalam tinjauan pustaka terkait dengan temuan penelitian. Dengan demikian wawasan peneliti menjadi semakin luas dan tajam untuk memeriksa kebenaran dan keakurasian data. Sehingga data tersebut dapat dipercaya untuk selanjutnya dibahas menggunakan pendekatan konsep atau teori pada tinjauan pustaka.

Dalam hal ini, setelah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya data yang telah diperoleh akan di cek kembali dengan teori-teori yang telah peneliti gunakan pada bab dua yaitu tinjauan teoritik.

3. *Triangulasi*

Data dicek kembali dari berbagai sumber dengan berbagai cara. Misalnya data yang diperoleh dari kepala bagian kemudian dikroscek dengan data dari kepala sub bagian atau dari staff.

Pada tahap ini, peneliti mengaitkan semua teknik pengumpulan data ke dalam perumusan keabsahan data, agar peneliti dapat mengetahui kebenaran data yang diperoleh melalui berbagai sudut pandang.

4. Menggunakan Bahan Referensi

Data yang diperoleh disertai alat pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Misalnya data hasil wawancara didukung dengan rekaman wawancara, data interaksi observasi didukung oleh foto-foto.

Dalam hal ini, hasil dari wawancara dengan beberapa informan didukung dengan rekaman wawancara, serta foto dengan dua narasumber yaitu manager HRD dan Staff 1 HRD Yayasan Nurul Hayat.

5. Mengadakan *Member Check*

Proses pengecekan data dengan mendatangi kembali informan setelah merangkum atau mendiskripsikan data-data yang telah diberikan, atau melalui diskusi dengan teman sejawat terkait data yang diperoleh.

Pada teknik ini, penulis melakukan diskusi dengan salah satu informan (*staff* 2 HRD Nurul Hayat) setelah penulis telah mendiskripsikan terkait data-data yang diperoleh.

G. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data merupakan tahap akhir dalam penelitian kualitatif. Analisis data ini digunakan untuk memeriksa dan menganalisis data agar menghasilkan data yang sah dan dapat dipercaya. Langkah-langkah dalam analisis data, meliputi: menyiapkan data untuk dianalisis, membaca keseluruhan data, meng-*coding* data, mengategorisasi dan menganalisis. Analisis tersebut, kemudian disajikan dalam penyajian data. Menurut Creswell, analisa dapat dilakukan dengan menggunakan metode-metode sebagai berikut²²:

1. Mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis

Pada tahap ini terdiri dari serangkaian kegiatan diantaranya, membuat transkrip wawancara, mencatat seluruh data yang diperoleh dari hasil observasi serta dokumentasi, dan menyusun data berdasarkan sumber-sumbernya.

2. Membaca data secara keseluruhan

Pada tahap ini, peneliti membangun *general sense* atas informasi yang diperoleh. Kemudian, peneliti merefleksikan maknanya secara keseluruhan.

3. Meng-*coding* data

²² John. W. Creswell, *Research Design Edisi Ketiga* terjemahan Achmad Fawaid. (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2013), 276.

Peneliti meng-*coding* data maupun informasi yang telah diperoleh. *Coding* data itu dilakukan dengan cara menjadikan segmen-segmen tulisan sebelum memaknainya.

Peneliti telah melakukan *coding* data maupun informasi yang telah diperoleh.

4. Menyusun kategorisasi

Setelah tahap *coding*, peneliti telah mendiskripsikan *setting* atau melakukan kategorisasi. Hal tersebut diperlukan karena data-data yang telah diberi kode masih tidak beraturan. Kategorisasi merupakan suatu proses untuk mengklasifikasikan objek-objek atau peristiwa ke dalam kategori tertentu yang telah memiliki makna²³.

5. Menyajikan data

Peneliti menguraikan data hasil penelitian menggunakan pendekatan naratif. Pendekatan ini merupakan penjabaran yang meliputi tema-tema, kronologi peristiwa, dan perspektif khusus dalam pelaksanaan penelitian tanpa adanya perubahan²⁴.

Pada metode ini penulis telah menguraikan data hasil penelitian menggunakan pendekatan naratif. Data hasil penelitian ini yaitu berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi telah dijelaskan pada bagian penyajian data yaitu bab empat.

6. Menginterpretasi atau memaknai data

Langkah ini akan membantu penulis dalam mengungkap esensi dari suatu gagasan. Interpretasi juga dapat berupa makna yang berasal dari

²³ Tuner J.C & Giles, *Intergrup Behaviour*. (Oxford : Basil Blackwell, 1985), 56.

²⁴ John. W. Creswell, *Research Design Edisi Ketiga* terjemahan Achmad Fawaid. (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2013), 283.

perbandingan antara hasil penelitian dengan informasi yang berasal dari literatur atau teori²⁵.

Penulis telah menginterpretasi data yang diperoleh dengan cara membandingkan hasil penelitian dengan informasi yang berasal dari teori. Hal tersebut telah peneliti tuangkan dalam bab empat pada bagian analisis data.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

²⁵ Ibid.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Perkembangan Yayasan Nurul Hayat Surabaya

Dalam gambaran objek penelitian yang telah disajikan oleh peneliti dibawah ini, bersumber dari *soft file* yang diperoleh peneliti dari manajer HRD Yayasan Nurul Hayat. *Soft file* tersebut disajikan dalam bentuk paragraf, dimana sebagian besar penulis hanya memindahkan dari PDF ke Word.

Yayasan Nurul Hayat berdiri pada tahun 2001. Saat itu masih bernama Yayasan Sosial Panti Asuhan (YPSA) Nurul Hayat. Awalnya Yayasan ini terbentuk sebagai penghimpun dana Zakat, Infak, Shadaqah, dan penyalur program CSR (*Corporate Social Responsibility*) PT. FIRDHA PRIMA, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bisnis jamu tradisional yang berkantor di Surabaya.

Muhammad Molik, pemimpin perusahaan PT. FIRDHA PRIMA mengeluarkan program pemberian santunan untuk anak-anak yatim dan fakir miskin yang berasal dari keuntungan bisnisnya melalui YSPA Nurul Hayat yang didirikannya. Ada dua sistem bantuan sosial yang diberikan kepada anak-anak yatim waktu itu, yaitu sistem Beasiswa tahunan dan panti asuhan.

Pada tahun 2002, untuk mendukung programnya, selain subsidi CSR PT. FRIDHA PRIMA YSPA Nurul Hayat kemudian mendirikan sebuah unit usaha inovatif di Surabaya. Yaitu Unit Usaha Aqiqah siap saji. Kelak, usaha ini yang menjadi motor utama kemandirian Nurul Hayat. Keberhasilan unit usaha Aqiqah yang ditunjukkan dengan meningkatnya laba dari bulan ke bulan, membuat kondisi keuangan YSPA

Nurul Hayat sangat baik bahkan surplus. Dengan dukungan dana dari usaha tersebut, akhirnya YSPA Nurul Hayat kemudian memperluas target program sosialnya. Tidak hanya Panti Asuhan dan Beasiswa Anak Yatim.

Untuk mendukung misi program sosial tersebut, Nurul Hayat harus “berganti kostum” yang lebih besar. yaitu menghilangkan kata “Panti Asuhan” dalam penamaan. Selanjutnya pada 02 September 2003, YSPA Nurul Hayat secara hukum dibubarkan kemudian didirikan lembaga baru bernama “Yayasan Nurul Hayat”. Pendanaan Nurul Hayat kini sebagian besar berasal dari donasi ummat. Hal ini menunjukkan bahwa Nurul Hayat sekarang adalah bukan milik perseorangan melainkan milik ummat dan dipersembahkan kepada ummat.

Yayasan Nurul Hayat bergerak dalam bidang layanan sosial dan dakwah. Karya nyata yang dilakukan selama ini adalah memberi beasiswa pendidikan anak yatim, memberikan bantuan modal usaha bagi dhuafa, mendirikan pesantren Islam dan pesantren menghafal Quran di beberapa kota, memberikan insentif bulanan kepada guru-guru Al-Quran, aksi tanggap bencana dan beberapa program kemanusiaan dan dakwah lainnya.

Hingga sampai saat ini, sumber daya manusia persurat keputusan Januari 2015 terdapat 108 karyawan karyawan (santri khidmad). Karyawan tersebut terbagi dalam 3 bidang, yaitu bidang teknis (penghimpunan, pendistribusian, dan pendayagunaan) sebanyak 75 karyawan, administratif sebanyak 20 karyawan, dan keuangan sebanyak 12 karyawan. Jumlah karyawan keseluruhan baik di kantor pusat maupun di kantor-kantor cabang, kurang lebih terdapat 1069 karyawan.

Yayasan Nurul Hayat sejak awal didirikan sudah dicita-citakan untuk menjadi lembaga milik ummat yang mandiri. “Lembaga Milik Ummat” artinya lembaga yang dipercaya oleh ummat karena mengedepankan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana-dana amanah ummat. Sedangkan “Lembaga Yang Mandiri” artinya semua biaya operasional (gaji karyawan) berusaha dipenuhi secara mandiri dari hasil usaha yayasan.

Program kemanfaatan di Yayasan Nurul Hayat, meliputi program pendidikan, kesehatan, pemberdayaan ekonomi, dakwah dan layanan sosial.

- a) Program pendidikan, meliputi: KEPQ (Kampus Entrepreneurship Penghafal Al-Quran), SAYANG (Sahabat Yatim Cemerlang), Pesantren Tahfidzul Quran Nurul Hayat, SAS (Sekolah Anak Sholeh), Genpres (Generasi Prestasi).
- b) Program kesehatan meliputi: Sahabat (Santunan Ibu Hamil dan Pengobatan), Praktis (Praktek Medis Sosial), Layanan Ambulance dan urus jenazah, SIGAB (Aksi Tanggap Bencana).
- c) Program pemberdayaan perekonomian, meliputi: Pilar Mandiri (Penciptaan Lapangan Kerja Mandiri), MATABACA (Majlis Taklim Abang Becak), IBUQU (Insentif Bulanan Guru Al-Quran), Desa Madani
- d) Program dakwah dan layanan sosial masyarakat.

Adapun lokasi Yayasan Nurul Hayat cukup strategis yaitu terletak di perum IKIP Gunung Anyar B-48 Surabaya. Dalam mewujudkan kemandirian lembaga sosial dan dkawah islam, Yayasan Nurul Hayat mendirikan berbagai unit usaha yang biasa disebut dengan *social entrepreneurship*. Adapun *entrepreneurship* yang

dijalankan oleh Yayasan Nurul Hayat antara lain, Aqiqah dan Qurban, barbeku, Herbal Shop, Majalah Anas, Percetakan, Apotik, Koperasi, Tour and Travel, dan Property.

2. Visi, Misi dan Motoo

a) Visi

Visi Yayasan Nurul Hayat Surabaya yaitu mengabdikan pada Allah dengan membangun Ummat.

b) Misi

Misi Yayasan Nurul Hayat, menebarkan kemanfaatan dan pemberdayaan di bidang Dakwah, sosial, kesehatan, pendidikan dan ekonomi.

c) Motto

Motto Yayasan Nurul Hayat Surabaya adalah sejuik untuk semua.

Yayasan Nurul Hayat sejuik untuk semua adalah tekad agar dimanapun Nurul Hayat berada, Nurul Hayat harus selalu menghadirkan kesejukan bagi sekitarnya. Nurul Hayat secara organisasi tidak berafiliasi dengan suatu paham kemanfaatan untuk golongan manapun dan dimanapun. Sejuik untuk semua adalah misi Qur'ani untuk menjadi *Rahmatan Lil Alamiin*. Berdakwah islam menggunakan hikmah dan pekerjaan yang baik (*Mau' dzah Hasanah*), serta tolong menolong dalam kebaikan.

3. Legalitas

- a) Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI tanggal 03 Oktober 2007 Nomor:C-3342.HT.01.02.TH 2007 diumumkan dalam lembar Negara Republik Indonesia pada tanggal 02 Januari 2008 Nomor 1 dengan tambahan No.2/2008.

- b) Surat Keterangan Terdaftar Bakesbangpol Jawa Timur Nomor: 84/VIII/LSM/2009.
- c) Surat Tanda Pendaftaran Dinas Sosial Kota Surabaya Nomor: 460/1539/436.15/2009.
- d) Rاندawn Rapat Luar Biasa yayasan Nurul Hayat Surabaya Nomor: 117, tanggal 27 Februari 2012.
- e) Surat Pendaftaran Nazir Wakaf Produktif Nomor 3.3.00186 tahun 2017 dari Badan Wakaf Indonesia (BWI).

4. Komitmen Yayasan Nurul Hayat Surabaya

a) Mandiri

Gaji karyawan Nurul Hayat dipenuhi dari hasil unit usaha, sehingga amanah Zakat dan Sedekah menjadi makin optimal untuk program sosial dan dakwah lainnya.

b) Amanah

Nurul Hayat dilakukan audit akuntan publik dengan nilai “Wajar Tanpa Pengecualian”.

c) Professional

Nurul Hayat telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu SO 9001: 2008 dan konsisten menerapkan Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin).

d) Pemberdayaan

Terdapat lebih dari 100.000 orang menerima program kemanfaatan Nurul Hayat. Karena Nurul Hayat menerima berbagai apresiasi seperti: Pro Poor Awards, Penghargaan Lembaga Peduli Anak dari Kementerian PP dan PA, Panti Asuhan Terbaik.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang telah dibuat oleh Yayasan Nurul Hayat berguna untuk menjelaskan posisi

sebuah organisasi sudah jelas, maka struktur organisasi juga berguna untuk jalur hubungan, serta menjelaskan tugas dan tanggung jawab. Terdapat tiga bagian dalam struktur organisasi yaitu Dewan Pengurus Syariah, Pengurus Yayasan dan Manajemen Pelaksana.

Struktur Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Surabaya

Ketua Yayasan : Drs. H. Muhammad Molik.

Wakil Ketua : Bambang Hermanto, ST.

Sekretaris : H. Johnny Rusdianto, MM.

Bendahara : H. Achsan Ro'is BA.

1) Dewan Pengawas Syariah

Ketua : KH. Abdurrahman Navis, Lc, M, HI.

Anggota : 1. Moh. Ali Aziz, H., M.Ag., Dr., Prof.
2. KH. Ahmad Nawawi

2) Lembaga Penjamin Mutu

Audit Eksternal

Direktur Eksekutif

Direktur Markom : Ramadhan Yunianto,
SH.

Direktur pemberdayaan & Pendistribusian: Kholaf
Hibatullah, S.Hi.

Direktur Operasional : Ratna Diana, ST.

Direktur Penghimpunan : Ahmad Rifa'i H, SE.

Direktur Keuangan : Suheni Ningsih, SE.

Direktur Pesantren : Dra. H, Muh, Djauhari

Manajer pendistribusian: Arif Hidayatullah

Manajer Pendayagunaan: Imam Bahtiarudin, SE.

Manajer Quality Control : Ratna Diana, ST.

Manajer Perawatan : Muslim Hidayat

Manajer HRD : Tantri Denok

Manajer Zakat, Infaq, dan Sedekah: Mey Rahmi

Wuri

STRUKTUR ORGANISASI LAZ NURUL HAYAT



Surabaya, 27 Januari 2021

Bambang Heri Lutfi
Direktur Eksekutif

Gambar 1.1 struktur organisasi

6. Penghargaan yang Diterima
 - a) Organisasi terbaik tingkat nasional dari kementerian sosial Republik Indonesia pada tahun 2014.
 - b) Perolehan juara 1 pengentasan kemiskinan dari pemerintah provinsi Jawa Timur pada 06 Desember 2015.
 - c) Penghargaan dari kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Republik Indonesia.
 - d) Sistem manajemen berstandar Internasional (ISO 9001: 2018).
 - e) Penghargaan WTP (Wajar Tanpa Pengecualian), hasil audit keuangan tahun 2012 oleh akuntans publik.
 - f) Penghargaan Kemandirian gaji karyawan tidak mengambil dari sedekah donatur.

7. Unit Bisnis Pendukung Kemandirian NH
 - a) PT. Nur Hamdalah Prima Boga (NH Prima Boga)
 - 1) Aqiqah Nurul Hayat
 - 2) Walimah Organizer
 - b) PT. Nur Hambdala Prima Wisata
 - 1) NH Tour and Travel
 - c) PT. Nur Hamdalah Prima Cipta (NH Prima Cipta)
 - 1) NH Property
 - 2) CV Nusa Hikmah
 - 3) Percetakan dan Industri Kreatif
 - d) Koperasi
 - 1) Koperasi Syariah Pilar Mandiri

B. PENYAJIAN DATA

Dalam penyajian data ini, penulis berusaha memaparkan data yang telah didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Adapun keterangan coding adalah sebagai berikut:

- NS 1 : Manager HRD Yayasan Nurul Hayat Surabaya
- NS 2 : Staff HRD Yayasan Nurul Hayat Surabaya
- NS 3 : Staff HRD Yayasan Nurul Hayat Surabaya
- NS 4 : Manager SEO Optimizer

Adapun data hasil wawancara yang telah diperoleh dari beberapa narasumber tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan

Menurut narasumber 1,2,3, dan 4 menjelaskan tujuan dari pelaksanaan pelatihan. Hal ini dijelaskan dalam rencana awal pada saat manager user ingin mengadakan pelatihan. Berikut merupakan hasil pendapat dari narasumber 1 sampai 4 sebagai berikut:

“....yang pasti tujuan utama dari pelatihan itu sendiri yaa untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.. biar yang kinerjanya sudah baik nantinya bisa makin ditingkatkan dan yang kurang baik bisa diperbaiki agar pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut bisa rata”. NS 1

“kita lihat training nya apa dulu dek, jadi... kalau tujuan umumnya kan pasti upgrading karyawan yaa. Kalau internal sendiri ee.. agar wawasan tentang pelatihan yang sedang

dilakukan itu agar mereka tau. Kalau di HRD sendiri karyawan baru ada training nya. Yaitu tentang ke hrd an itu apa aja.. misalnya tau tentang prosedur pengisian cuti, form-form hrd seperti form stsp.. seperti itu. Jadi menumbuhkan pengetahuan apa yaa.. internalnya nurul hayat?”. NS 2

Kemudian narasumber 3 memperkuat pernyataan dari narasumber 1 dan 2

“.....karyawan baru itu di harus benar-benar paham dulu dengan pekerjaan dia yaitu terkait dengan profil Nurul Hayat, sistem kearyawan, gaji, mereka harus sepakat. Makanya itu kita adakan pelatihan diawal ketika dia masuk. Ketika dia sudah sepakat, insyaAllah kedepannya akan sama-sama enak dan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan”.¹ NS 3

Dalam hal ini, menurut narasumber 1, 2 dan 3 menjelaskan tujuan dari pelatihan karyawan, baik pelatihan internal ataupun eksternal. Tujuan dari pelatihan tersebut secara general ialah untuk meningkatkan pengembangan, pengetahuan, serta keterampilan sumber daya manusia pada Yayasan Nurul Hayat.

2. Peserta Pelatihan

¹ Hasil wawancara pada tanggal 19 Juli 2021

Peserta pelatihan merupakan karyawan yang telah memenuhi kriteria sesuai dengan pelatihan yang akan diselenggarakan. Dalam pelaksanaan pelatihan ini hanya karyawan tertentu saja yang dapat mengikuti. Karena proses pelatihan ini nantinya akan menentukan efektivitas suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil dari wawancara narasumber satu sampai 4 menjelaskan sebagai berikut:

“Jadi nggak semua orang yang mengikuti mbak.. tergantung sama materi yang akan diberikan. Tergantung lingkup trainingnya.. yaa sesuai dengan kepentingan dan kebutuhannya.”
NS 1.

“Biasanya kalau pelatihan Internal House Training itu dari karyawan sendiri.. misalnya 5R. 5R itu kan building management kita yaa.. jadi kayak kerapian abis gitu kebersihan dan lain-lain. Nah itu tuh biasanya untuk karyawan baru ada training nya. Kalau untuk pelatihan External House Training yaa sesuai kebutuhan dek” NS 2.

“Jadi kalau di nurul hayat itu ada pelatihan ketika karyawan baru itu masuk ke Nurul Hayat, misal ketika kita sudah melakukan recruitmen.. itu nanti karyawan yang sudah diterima kan kami training, jadi trainingnya ya di wilayah nurul hayat sendiri. Kalau program pelatihan untuk karyawan yang sudah lama itu biasanya.. karena kitaa ehm.. sistem pelatihannya dinamis

gitu.. kalau ada program terbaru, baru akan diadakan pelatihan. Kalau pelatihan secara rutin atau sudah terjadwal.. saya rasa tidak ada, kecuali kalau meeting atau rapat-rapat manager. Tp untuk staff itu nanti biasanya menunggu ada program yang terbaru. Misal ada program tugas marketing.. nah itu nanti ee.. bukan hanya temen-temen dari marcom (Marketing Communication) atau marketing aja yang mengerjakan tapi untuk seluruh karyawan. Nah untuk mengerjakan tugas itu, tugas program baru itu kan nggak serta merta ketika diberi tugas kan langsung bisa apalagi yang basic-nya bukan marketing atau CRM.. tapi ee.. untuk mengatasi ketidakbisaan karyawan nah itu nanti diadakan pelatihan. Jadi lebih kondisional sih mbak untuk pelatihan karyawan, terlebih untuk yang internal house". NS 3

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Berikut merupakan dokumentasi ketika karyawan baru melakukan pelatihan secara *online* oleh HRD Nurul Hayat.



Gambar 1.2 Pelatihan karyawan baru secara *online*

Dari penjelasan narasumber-narasumber tersebut dijelaskan bahwa peserta dalam pelatihan yaitu karyawan yang telah memenuhi kriteria pelatihan. Jadi tidak semua karyawan dapat mengikuti seluruh pelatihan yang telah diberikan oleh HRD.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh narasumber 3 yaitu

“ karyawan tersebut akan kami training sesuai dengan materi training yang sesuai dengan posisinya dia disini.. misal kalau karyawan itu diterima di CS (Customer Service) nah itu nanti materinya sudah terstandar dari HRD, yaitu dari bu tantri selaku pembuat materinya. Jadi materi itu disesuaikan dengan kebutuhan devisinya”. NS 3

Narasumber 4 menguatkan pernyataan dari narasumber lainnya bahwa, tidak semua karyawan mengikuti pelatihan. Peserta pelatihan merupakan karyawan tertentu yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.

“Cuma beberapa saja nggak semua, soalnya kan cari karyawan yang relevan dengan materi yg akan disampaikan. Contoh misalkan ada program avenger yaitu marketing online untuk karyawan nurul hayat. Dan itu tidak mengambil seluruh karyawan, satpam , OB (Office Boy) itu kita tidak masukkan karena memang kapasitas nya berbeda. Makanya kita ambil karyawan-karyawan yang sekiranya memenuhi kapasitas untuk melakukan pelatihan ini.. kita latih untuk ikut program avenger”. NS 4

3. Metode Pelatihan Karyawan

Di dalam pelaksanaan pelatihan pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya ini, terdapat dua metode pelatihan. Metode pelatihan ini bertujuan untuk membantu para peserta dalam mengembangkan kinerja sesuai dengan divisi masing-masing. Seperti halnya yang diungkapkan oleh narasumber berikut.

“Di Yayasan Nurul Hayat ini ada dua metode pelatihan Internal House Training dan pelatihan di luar (External House Training)”. NS 1

“Iya betul dek ada dua metode pelatihan, Internal House Training dan External House Training”. NS 2 (12/03/2021)

“Iya mbak, di Nurul Hayat ini sendiri ada 2 metode pelatihan untuk karyawan yaitu internal dan external”. NS 3 (19/07/2021)

Berdasarkan dari pernyataan beberapa narasumber tersebut yaitu terdapat dua metode dalam pelatihan pada karyawan Yayasan Nurul Hayat. Pelatihan Internal dan External. Kedua metode tersebut digunakan Yayasan Nurul Hayat dalam usaha meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan.

4. Pelatih (*Trainee*)

Pelatih atau *trainee* harus mempunyai keahlian dan berkualifikasi memadai.² Pelatih yang dipilih oleh Yayasan Nurul Hayat merupakan orang-orang internal Nurul Hayat maupun dari eksternal Nurul Hayat. Pelatih dari internal nurul hayat biasanya dipilih dari manajer atau pihak yang mempunyai *skill* dan pengetahuan dalam mengisi pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh lembaga. Hal tersebut dijelaskan oleh beberapa narasumber berikut:

“..yang kita jadikan traineer yaitu yang pasti.. satu orangnya mampu menguasai materi, terus

² Ibid.

ee.. secara praktiknya mereka sudah melakukan banyak praktik jadi nggak hanya sebatas teori saja.. karena di tempat kami.. kami carinya adalah orang-orang yang sudah terjun ke lapangan (melakukannya)”. NS 1

“Kalau untuk pemateri dari divisi markom tentu saja dari tim markom sendiri yang mnentukan karena kan untuk kebutuhan marketing, kalau hrd kan kurang paham dalam pemilihan pemateri”. NS 4

Dari pernyataan kedua narasumber tersebut, bahwa pelatih yang akan mengisi pelatihan disesuaikan dengan jenis pelatihannya.

5. *Internal House Training (IHT)*

Internal House Training (IHT) merupakan pelatihan karyawan yang telah diselenggarakan dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang terdapat di dalam lingkungan kerja.

Menurut pendapat narasumber 1,2,3 mengatakan bahwa pelaksanaan pelatihan *Internal House (IHT Training)* ini dilakukan di dalam kantor dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada. Berikut merupakan tanggapan dari beberapa narasumber sebagai berikut:

“...kalau In-House dilakukan di kantor kami. Kalau sebelum pandemi di gedung kami (Yayasan Nurul Hayat Surabaya)”³. NS 1

“iya dek, jadi pelatihan Internal House ini dilakukan di tempat kerja, biasanya di kantor pusat atau lebih tepatnya di aula lantai 2”⁴. NS 2

“Kalau pelatihan Internal House Training dari cabang biasanya.. tp juga ada kemungkinan mereka didatangkan kesini tapi kebanyakan online mbak.. apalagi ada pandemi ini semua kegiatan pelatihan online mbak. Kecuali kalau harus benar-benar datang kesini, nanti akomodasi juga dari nurul hayat. Kita hanya mengundang kepala cabang nya saja”⁵. NS 3

Dari hasil wawancara dengan beberapa narasumber tersebut berpendapat bahwa pelaksanaan *Internal House Training Training* (IHT) ini dilaksanakan di kantor pusat (Yayasan Nurul Hayat Surabaya) dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang terdapat di dalam lingkungan kerja.

6. Tujuan *Internal House Training*

³ Hasil wawancara pada tanggal 05 Februari 2021

⁴ Hasil wawancara pada tanggal 12 Maret 2021

⁵ Hasil wawancara pada tanggal 19 Juli 2021

Tujuan dari IHT ini yaitu tidak jauh berbeda dengan tujuan umum dari pelatihan. Karena IHT ini merupakan salah satu metode dalam pelatihan. Tujuan dari pelatihan ini yaitu selain untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada, namun juga dapat lebih mengetahui potensi-potensi yang ada di dalam Yayasan Nurul Hayat. Hal tersebut seperti halnya dengan yang sudah diungkapkan oleh beberapa narasumber.

“Kalau Internal House Training itu sudah terjadwal mbak, jadi HRD itu akhir tahun sudah punya jadwal pelatihan selama 1 tahun ke depan. Jadi Internal House Training itu training yang sudah direncanakan oleh HRD. Jadi tujuan dari pelatihan ini sudah jelas di awal perencanaan pelatihan. Tapi mbak, selain tujuan tersebut tujuan dari pelatihan ini sendiri itu eee.. agar orang Nurul Hayat tau betul dengan internal Nurul Hayat ini”. NS 1

“eee... kita lihat itu nya... training nya apa. Jadi ee.. kalau tujuan umumnya kan upgrading karyawan yaa. Kalau Internal sendiri ee... mungkin dari temen-temen karyawan selain manager, seperti manager 5R tadi memberikan pelatihan agar karyawan baru mengetahui tentang 5R itu tadi. Kalau di HRD sendiri, biasanya ketika ada karyawan baru, ada training-nya yaitu tentang ke-HRD-an itu apa aja. Misalnya ee.. tau tentang prosedur

pengisian ee.. apa namanya.. cuti.. terus habis gitu tau form-form HRD kayak form STSP dan lain-lain seperti itu. Jadi apa yaa.. menumbuhkan pengetahuan ehmm.. pengetahuan apa yaa.. pengetahuan internalnya Nurul Hayat”⁶ NS 2

Berdasarkan penjelasan dari kedua narasumber diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan internal ini yaitu selain untuk *upgrading skill* maupun pengetahuan dari divisi yang membutuhkan, tujuan lain yaitu menumbuhkan pengetahuan dari Internal Nurul Hayat itu sendiri.

7. External House Training

External House Training (Ex House Training) merupakan metode pelatihan yang dilakukan diluar kantor. Metode pelatihan *External House* ini bekerjasama dengan lembaga-lembaga yang sesuai dengan kebutuhan karyawan Yayasan Nurul Hayat.

“...External House Training ini kan merupakan pelatihan atas permintaan karyawan dek. Jadi ketika ada karyawan yang membutuhkan pelatihan diluar, guna menunjang pekerjaannya ataupun divisinya”. NS 2

Seperti yang dijelaskan oleh narasumber 2, bahwa *External House Training* ini merupakan pelatihan atas permintaan karyawan yang membutuhkan. Permintaan pelatihan *External House*

⁶ Hasil wawancara pada 12 Maret 2021

ini guna menunjang pekerjaan yang telah diberikan. Hal tersebut diperkuat oleh narasumber 3

“Kalau External House Training itu bisanya lebih ke.. ini sih permintaan karyawan mbak. Kalau External House Training sendiri itu biasanya kan sesuai dengan pengajuan, ketika ada pengajuan dia akan mengikuti pelatihan tersebut. Kita biasanaya minta sertifikatnya saja. Dan memberikan akomodasi yang dibutuhkan. Misal.. saya melaukan pengajuan untuk mengikuti pelatihan psikologi karena untuk menunjang kinerja saya di HRD, nah itu nanti saya yang pengajuan ke HRD kemudian HRD yg Acc kalau sudah acc baru diperbolehkan mengikuti pelatihan tersebut”.
NS 3

Narasumber 4 menambahkan informasi mengenai *External House training*

“Kalau dari divisi marcom (Marketing Communication) sering mengajukan pelatihan diluar mbak.. Dimulai dari permasalahan biasanya kita ada masalah kurang ilmu dimana.. kaya case study gitu. Misal kita masih lemah terkait dengan ilmu seo, nah itu nanti kita cari pelatihan diluar yang relevan dengan permasalahan tadi, biayanya berapa, kemudian ee.. nanti pengajuan ke HRD, setelah HRD acc

baru nanti bisa pelaksanaan. Untuk akomodasi dan biaya-biaya lainnya nanti ditanggung oleh nurul hayat". NS 4

Narasumber 4 menambahkan bahwa *External House* biasa dilakukan berdasarkan hasil dari *case study* ataupun dari permasalahan yang terdapat dari masing-masing divisi.

8. Proses Pelaksanaan *Internal House Training* (IHT)

Menurut hasil wawancara dari narasumber 1 dan 2 mengatakan bahwa pelatihan *Internal House Training* ini mempunyai prosedur dalam pelaksanaannya, berikut merupakan pernyataan dari narasumber 1 dan 2:

"jadi kalau mau mengadakan pelatihan, manager user mengisi ee... apa namanya permintaan pelatihan ke HRD. Setelah itu, saya approve dan acc kemudian nanti saya diskusi dengan manager user. Kemudian HRD akan membuat konsep pelatihannya. Lalu HRD juga akan menyiapkan undangan, menyiapkan tempat, kemudian bikin pengajuan anggaran ke direktur keuangan. Pengajuan aggarannya mungkin ketika butuh tools, tempat, maka itu akan kami anggarkan ke direktur keuangan. Setelah pengajuan anggaran, kemudian pelaksanaan pelatihan. Setelah pelaksanaan pelatihannya, kami ada evaluasi. Evaluasinya

*berupa apa.. kalau di HRD sendiri saya bikinnya evaluasi secara general berupa google form. Kalau pelatihan Internal House Training ini kan diikuti oleh seluruh karyawan yayasan nurul hayat di kantor pusat, maka saya membuat link evaluasi berupa google form secara general kepada seluruh peserta”.*⁷ NS 1

*“...tetep untuk prosedur training nya tetap didaftarkan ke HRD dulu, misalnya 5R mau mengadakan pelatihan ke karyawan baru. Jadi tim 5R mengisi... apa namanya... form pelatihan ee... ke HRD, kemudian dijadwalkan pelatihannya kapan. Kemudian nanti ee... setelah ada training yang dilaksanakan nanti dari ee... apa namanya...dari temen-temen karyawan baru itu ada penilaian ke pematerinya, jadi ee.. ada apa yaa, ada feed back-nya gitu loh ke pematerinya bagaimana”.*⁸ NS 2

Seperti yang telah dijelaskan oleh narasumber 1 dan 2 tersebut, bahwasannya sistem pelaksanaan pelatihan internal ini, melalui beberapa proses yang telah ditentukan. Kemudian dalam evaluasinya, pemateri yang telah memberikan materi kepada peserta diharuskan melakukan penilaian secara

⁷ Hasil wawancara pada 05 Februari 2021

⁸ Hasil wawancara pada 12 Maret 2021

individu. Hal ini diperkuat dengan jawaban narasumber 3.

“.....di hari terakhir pelaksanaan pelatihan, HRD akan ee.. konfirmasi ke manager user sebagai penanggungjawab pelatihan.. untuk memberikan nilai training. Untuk skala nilainya yaitu angka 1 sampai 4.. nilai tersebut akan diberikan kepada karyawan yang sudah melakukan training, kemudian nilai tersebut akan di input oleh HRD untuk bahan evaluasi karyawan yang bersangkutan”. NS 3

Jawaban dari narasumber 2 semakin memperkuat data pertama, yaitu bahwa sistem pelatihan *Internal House* pada karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya ini dilakukan oleh HRD dengan bantuan oleh manager pada setiap devisi yang akan melakukan pelatihan kepada karyawannya, serta adanya evaluasi pada akhir pelaksanaan kegiatan pelatihan.

9. Proses Pelaksanaan *External House Training*

Proses dalam pelaksanaan *External House* ini tentu berbeda dengan proses pelaksanaan *Internal House*. Hal tersebut disebabkan karena dua metode pelatihan tersebut sangat berbeda, begitu pun dalam proses pelaksanaannya.

“*Kalau training External House Training itu permintaan. Contoh, saya melihat di sosmed*

misalkan ada ee.. kita kan bekerja sama dengan beberapa lembaga training yaa.. misalkan ada kiriman training ee.. apa namanya.. cara komunikasi dengan orang yang sulit berbicara. Itu saya mengajukan training dan membutuhkan uang 400.00 kemudian saya mengajukan training tersebut ke pimpinan saya. Setelah pengajuan saya sudah di acc, baru nanti pelaksanaan”. NS 1

“...iya karena External House Training itu merupakan pelatihan atas permintaan karyawan yang membutuhkan saja mbak. Namun registrasinya tetap melalui HRD.. kemudian didaftarkan oleh HRD”. NS 2

“Kalau External House Training itu biasanya lebih ke... ini sih atas permintaan dari karyawan. Jadi kalau External House Training.. misal ada flyer tentang kebencanaan nanti dari temen-temen layanan sosial melakukan pengajuan ke hrd, nah ketika sudah di acc baru diperbolehkan mengikuti”. NS 3

Dalam hal ini, seluruh narasumber telah menyatakan proses pelatihan *External House*. Menurut narasumber 1, 2 dan 3 menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan *External House* melalui beberapa proses. Pertama, karyawan mengajukan pelatihan yang akan diikuti kepada HRD. Kedua, HRD akan menindaklanjuti pengajuan pelatihan.

Ketiga, HRD setuju atau tidak dengan permintaan pelatihan tersebut. Ketika HRD menyetujui permintaan tersebut, maka karyawan bisa melakukan pelatihan *External House*.

10. **Evaluasi dalam Pelaksanaan Pelatihan**

Evaluasi dalam pelaksanaan pelatihan merupakan hal yang penting untuk pelatihan kedepannya. Dalam hal ini, narasumber 1 sampai 4 menjelaskan beberapa langkah dalam evaluasi setelah proses pelaksanaan pelatihan.

“Ketika ada karyawan yang mengikuti pelatihan External House Training dan ketika materi tersebut diperlukan untuk sharing, maka karyawan tersebut harus sharing kepada sdm-sdm yang berkepentingan dengan materi pelatihan yang telah diikuti. Sertifikat pun juga harus dikembalikan lagi ke HRD untuk dimasukkan ke dalam personal file mereka.. disimpan oleh HRD. Mereka juga harus mengumpulkan materi trainingnya kepada HRD. Jadi ketika ada orang dari Nurul Hayat yang mengikuti training External House Training itu.. harus meminta materi trainingnya, baik soft file maupun hard file. Kita punya bank data materi training, fungsinya untuk apa.. satu membuktikan bahwa dia memang mengikuti training, yang kedua materi training itu bisa jadi akan kita bagikan di training-training yang akan datang”. NS 1

“Biasanya kan mereka dapat sertifikat dan materi.. nah.. itu nanti diserahkan ke HRD. Kemudian HRD akan memasukkan materi dan sertifikat tersebut ke personal file karyawan yang bersangkutan”. NS 2

“...biasanya kalau ada disinformasi jadi kaya ee.. materinya belum sampai ada yang perlu ditanyakan biasanya kita tetep selesaikan pada saat kegiatan. Jadi kita membuka sesi tanya jawab.. biasanya misal di program kerja A nanti penanggung jawabnya dengan saya. Nah nanti kalau ada yang belum paham dengan program kerja A itu nanti larinya juga ke saya.. jadi sekiranya apa saja yang masih belum bisa dikerjakan, itu nanti dari penanggung jawab program kerja akan melakukan evaluasi”. NS 3

“....dari sekian orang yang ikut pasti ada beberapa yang paham dan nggak paham. Nah biasanya kita ada semacam kuis pertanyaan di sesi akhir acara, jadi kita buat pertanyaan dari pelatihan misal satu hari. Kita buat pertanyaan yang seasyuk dengan materi yg sudah disampaikan. Kemudian kita suruh mereka untuk menjawab kuis tersebut. Kalau ada yg kurang paham yaa.. mereka kita suruh untuk tanya lagi materi yang tidak mereka pahami”. NS 4

Dari pernyataan narasumber 1,2, 3 dan 4 menyatakan bahwa terdapat evaluasi dalam pelaksanaan pelatihan, baik pelatihan internal maupun eksternal. Bentuk evaluasi dari divisi yang telah melakukan pelatihan berbeda-beda. Bentuk evaluasi tersebut tergantung dengan pemateri yang telah memberi materi ataupun divisi yang telah mendapatkan pelatihan.

C. ANALISIS DATA

Sistem merupakan sekumpulan komponen yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan⁹. Kumpulan komponen tersebut terdiri dari sub-sub sistem baik abstrak maupun fisik yang saling berintegrasi dan berkolaborasi. Sebagaimana sistem dalam pelaksanaan pelatihan karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Tujuan dari sistem pelaksanaan ini yaitu agar komponen-komponen yang terdapat dalam pelatihan karyawan mampu bekerja sama dan saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Komponen-komponen tersebut terdiri dari, *Input* (masukan), *Proses* dan *Output* (keluaran)¹⁰. Oleh karena itu, data hasil wawancara bisa disebut sesuai dengan teori yang tertulis.

⁹ Rini, Asmara. "Sistem Informasi Pengolahan Data Penanggulangan Bencana Pada Kantor BPBD Kabupaten Pada Pariaman," *Jurnal J-Click*, vol. 3, no. 2, 2016, ISSN: 2355-7958, e-ISSN : 2541-2469.

¹⁰ Ridho Saputra. "Pengembangan Sistem Rental Kamera Online", *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, vol. 2, no. 6, 2018, 2221-2226.

Pada BAB II telah dijelaskan, bahwa sistem pelatihan merupakan adanya keterkaitan antara *input* (masukan), proses, dan *output* (keluaran) dalam pelatihan. Keterkaitan antara ketiga unsur tersebut, sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas. Dari hasil wawancara beberapa narasumber, pelaksanaan pelatihan karyawan pada Yayasan Nurul Hayat ini terdapat dua jenis pelatihan, yaitu pelatihan *Internal House* dan *External House*. Kedua pelatihan tersebut merupakan salah satu upaya yang dilakukan Yayasan Nurul Hayat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terdapat di dalam lembaga tersebut.

Dalam hal ini, terdapat dua sistem pelatihan dalam pelaksanaannya. Sistem pelaksanaan pelatihan *Internal House* dan *External House*. Sistem pelatihan adalah kegiatan yang diberikan perusahaan atau lembaga yang terdiri dari komponen-komponen, yaitu: komponen *input* (masukan), komponen proses, dan komponen *output* (keluaran). Input sistem pelatihan Yayasan Nurul Hayat yaitu:

1. Peserta Pelatihan

Peserta dalam pelatihan ini harus memiliki tujuan dan sasaran yang jelas.¹¹ Dalam pelaksanaan pelatihan pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya ialah karyawan Nurul Hayat baik karyawan tetap, karyawan kontrak, karyawan baru, trainee.

¹¹ Mangkunegara, AA Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), hlm. 51.

“Jadi kalau di nurul hayat itu ada pelatihan ketika karyawan baru itu masuk ke Nh, jadi misal ketika kita sudah melakukan recruitmen.. itu nanti karyawan yang sudah diterima kan kami training, jadi training nya ya di wilayah nurul hayat sendiri”. NS 3

Terdapat beberapa pertimbangan dalam pengambilan peserta pelatihan. Pertama, adanya kebutuhan dari perusahaan dalam melakukan pelatihan pada divisi tertentu. Kedua, di adakannya pelatihan karena pelatihan tersebut diwajibkan dan merupakan dasar bagi peserta, seperti *training* karyawan baru. Ketiga, adanya permintaan pelatihan dari divisi tertentu guna menunjang kinerja karyawan tersebut agar lebih baik serta mendapatkan keilmuan dan pengetahuan baru.

“karyawan tersebut akan kami training sesuai dengan materi training dan itu juga disesuaikan dengan posisinya dia disini.. misal kalau karyawan itu diterima di CS itu nanti materinya sudah terstandart dari HRD”. NS 3

Narasumber 4 menambahkan pertimbangan dalam pengambilan pada karyawan yang akan melakukan pelatihan eksternal

“Dimulai dari permasalahan biasanya kita ada masalah kurang ilmu dimana.. kaya study case gitu. Misal kita masih lemah terkait dengan ilmu seo, nah

itu nanti kita cari pelatihan diluar yang relevan dengan permasalahan tadi”.

2. Pelatih (*Trainee*)

Pelatih atau *trainee* harus mempunyai keahlian dan berkualifikasi memadai.¹² Pelatih yang dipilih oleh Yayasan Nurul Hayat merupakan orang-orang internal Nurul Hayat maupun dari eksternal Nurul Hayat. Pelatih dari internal nurul hayat biasanya dipilih dari manajer atau pihak yang mempunyai *skill* dan pengetahuan dalam mengisi pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh lembaga.

“Kalau untuk pemateri dari divisi marcom tentu saja dari tim marcom sendiri yang menentukan karena kan untuk kebutuhan marketing, kalau HRD kan kurang paham dalam pemilihan pemateri. Jadi misal kalau ada pelatihan Internal House Training yaa kita pilih pemateri dari internal nya nurul hayat yang sekiranya mampu memberikan materi yang kita butuhkan”. NS 3

Untuk *external trainee*, dipilih dari lembaga-lembaga Islam yang telah bekerjasama, contohnya FOZ (Forum Zakat), Dompot Dhuafa, Yatim Mandiri, dan lain sebagainya¹³.

¹² Ibid.

¹³ Hasil wawancara dengan staff HRD

“Kalau lembaga yang pasti bekerjasama alhamdulillah banyak apalagi terkait dengan ZIS kemudian dengan kebencanaan, seperti dompet dhuafa, yatim mandiri, nah itu biasanya ada kerjasama dengan kita. Kalau terkait pelatihan lebih ke layanan sosial, yaa itu tadi seperti kebencanaan itu bekerjasama dengan FOZ (Forum Zakat) lebih sering dengan lembaga itu sih. Jadi ketika ada kebencanaan tim kita mengiriman orang kepada mereka”. NS 3

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai.¹⁴ Materi dalam pelatihan internal maupun eksternal ini disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi ataupun karyawan yang membutuhkan.

“nggak ada sih dek kalau standarisasi materi pastinya. Yaa itu tadi sesuai dengan kebutuhan saja”. NS 2

“kalau untuk standarisasi materi nggak ada sih mbak, kita biasanya mencari materi yang relevan dengan permasalahan yang sedang kita alami. Misal kita masih lemah terkait dengan ilmu seo, nah itu nanti kita cari pelatihan diluar yang relevan dengan permasalahan tadi”. NS 4

¹⁴ Mangkunegara, AA Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), hlm. 51.

Dari pernyataan kedua narasumber diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa untuk materi pelatihan tidak ada standarisasi patennya. Namun, materi tersebut harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai sebelumnya. Yaitu menyesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi.

4. Metode Pelatihan

Dalam proses pelaksanaan pelatihan karyawan pada Yayasan Nurul Hayat ini terdapat beberapa metode pelatihan. Metode pelatihan ini bertujuan untuk membantu peserta dalam mengembangkan kinerjanya sesuai dengan bidang¹⁵. Peserta diharapkan dapat mengimplementasikan materi yang telah didapatkan baik dari pelatihan internal dan eksternal tersebut ke dalam pekerjaannya.

“Contoh kita melaksanakan pelatihan 4dx, 4dx itu kan manajemen sistem ya mbak.. manajemen sistem yang harusnya dipakai oleh semua leader. Contohnya manager, saya kan manager hrd ya mbak.. jadi setelah melakukan pelatihan 4dx itu semua devisi wajib bikin ee.. 4dx board mbak. Kan ada banyak papan-papan itu ya mbak.. nah itu adalah capaian kami. Setiap kali training baik Internal House Training ataupun External House Training ya harus diterapkan. Salah satunya itu tadi..

¹⁵ Muhammad Shofi, *Sistem Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Pada Bank Syariah Bukopin Pusat*, Skripsi (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018), hlm. 25.

Akhirnya kita menghasilkan menghasilkan apa dari training itu tadi... akhirnya case-case kecil terbaca dan menemukan solusi. Dan dalam pemecahan masalah tersebut akhirnya kita membentuk tim, karena sebelum-sebelumnya itu pemikir hanya manager, padahal sebenarnya yang lebih tau adalah staff-staff nya. Akhirnya ada diskusi.. brainstorming bareng dari diskusi tersebut akhirnya menemukan solusi. Karena di tempat kami.. training yaa harus dijalankan. Setelah training dijalankan.. nanti kelihatan hasilnya". NS 1

Metode-metode pelatihan dalam Yayasan Nurul Hayat antara lain sebagai berikut¹⁶:

a. *Internal House Training Training*

Metode pelatihan ini merupakan suatu proses yang terorganisir dari Nurul Hayat untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Bentuk metode pelatihan ini yaitu latihan intruksi pekerjaan, magang, penugasan sementara.

b. *External House Training Training*

Metode pelatihan ini dilakukan diluar jam kerja. Bentuk metode pelatihan ini yaitu berdasarkan dengan studi kasus saat di lapangan.

c. *Diskusi*

Metode diskusi ini melibatkan *trainer* dengan peserta pelatihan. Pelatihan akan berinteraksi dua

¹⁶ Hasil wawancara NS1

arah dengan peserta pelatihan dan peserta pelatihan juga akan berkomunikasi satu sama lain. Dalam diskusi ini para peserta akan diajak berfikir bersama serta mengungkapkan apa yang mereka pikirkan, pada teman diskusi, dan pada masalah yang dihadapi.

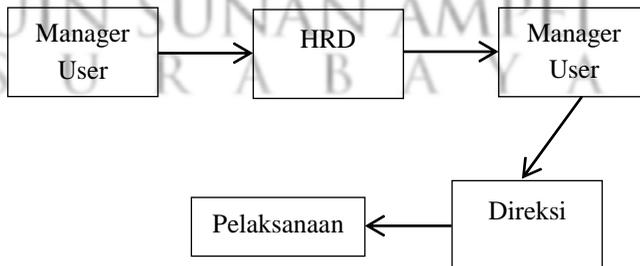
d. Penilaian

Adanya penilaian yang digunakan *trainer* terhadap peserta pelatihan, bertujuan untuk menilai perkembangan karyawan melalui beberapa kuis atau tes. Penilaian tersebut diharapkan dapat mengetahui seberapa jauh perkembangan yang dialami peserta melalui program pelatihan, serta menjadikan motivasi para peserta dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.

5. Tahapan Pada Pelaksanaan Pelatihan

Tahapan pada pelatihan internal dan eksternal tentu berbeda. Berikut merupakan tahapan dari pelaksanaan pelatihan:

Gambar tahapan pelaksanaan pelatihan



1) Pelatihan *Internal House Training*

- a. Manajer user mengisi form yang berisi permintaan pelatihan ke HRD. Pada proses ini, Semua pelatihan yang akan dilakukan oleh kantor pusat maupun cabang merujuk pada HRD. Oleh karena itu, setiap manajer user ataupun direktur yang akan melakukan pelatihan diwajibkan untuk mengisi google formulir. Google formulir tersebut berisi tentang permintaan pelatihan karyawan.
- b. HRD melakukan diskusi dengan manager user terkait dengan materi pelatihan, peserta pelatihan, dana, dan lokasi. Setelah mengisi google formulir yang berisikan permintaan pelatihan, manajer user ataupun direktur harus menunggu hasil dari HRD. Selanjutnya ketika HRD sudah menerima permintaan tersebut, HRD akan melakukan diskusi dengan manager user ataupun direktur. Diskusi tersebut membahas terkait dengan materi pelatihan, peserta pelatihan, anggaran dana, dan lokasi pelatihan.
- c. HRD membuat konsep pelatihan *Internal House Training*. Konsep pelatihan tersebut meliputi, waktu pelaksanaan, pembayaran, mencari pelatih, menyiapkan undangan, tempat dan lain sebagainya.
- d. Membuat pengajuan anggaran kepada direktur keuangan. Dalam pengajuan anggaran yang telah dibuat oleh HRD ini berisi tentang kebutuhan selama pelatihan meliputi, *tools*,

- persewaan tempat, konsumsi, dan lain sebagainya.
- e. Pelaksanaan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan ini diikuti oleh peserta yang telah memenuhi syarat yang sudah ditentukan oleh HRD. Contohnya, pelatihan manajemen sistem pembuatan 4DX (4 *Diciplines of Execution*) hanya dilakukan oleh divisi MARCOM (*Marketing Communication*).
 - f. Evaluasi. Tahap evaluasi merupakan proses akhir dari pelaksanaan pelatihan. Evaluasi ini berguna untuk mengetahui tingkat keefektifitasan dari pelatihan. Proses evaluasi yang dilakukan oleh HRD Yayasan Nurul Hayat ini secara general dengan menggunakan google form. Kemudian peserta yang telah mengikuti pelatihan diwajibkan mengisi form evaluasi yang telah dibagikan oleh HRD. Form evaluasi tersebut berisi evaluasi selama pelatihan berlangsung, yaitu mengenai pemateri, gedung, fasilitas dan lain sebagainya. Hasil evaluasi tersebut dikirim kepada pemateri agar sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk pelatihan selanjutnya.¹⁷

2) Pelatihan *External House Training*

- a. Karyawan yang akan mengajukan pelatihan diluar harus mengisi form yang berisi permintaan pelatihan ke hrd. Pada proses ini, hanya karyawan yang membutuhkan pelatihan

¹⁷ Hasil Wawancara dengan NS1

- diluar saja yang bisa mengajukan permintaan pelatihan. Contohnya seperti divisi Layanan Sosial yang akan melakukan pelatihan kebencanaan dengan lembaga FOZ sebagai penunjang keilmuannya. Google formulir tersebut berisi permintaan pelatihan karyawan.
- b. Selanjutnya ketika HRD sudah menerima permintaan pelatihan tersebut, HRD akan melakukan registrasi pelatihan karyawan.
 - c. Setelah HRD melakukan registrasi, kemudian membuat pengajuan anggaran kepada direktur keuangan. Dalam pengajuan anggaran yang telah dibuat oleh HRD ini berisi kebutuhan karyawan dan akomodasi selama pelatihan.
 - d. Pelaksanaan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan ini diikuti oleh peserta yang telah membuat permintaan pelatihan kepada HRD.
 - e. Evaluasi. Tahap evaluasi merupakan proses akhir dari pelaksanaan pelatihan. Karyawan yang telah melakukan pelatihan diluar harus menyerahkan materi yang telah didapatkan baik dalam bentuk *soft file* maupun *hard file*. Ketika materi yang didapatkan dirasa dibutuhkan untuk berbagi ke divisi yang lain, maka karyawan tersebut harus membagikan materi tersebut kepada divisi yang membutuhkan¹⁸.

6. Output Pelatihan

¹⁸ Hasil wawancara dengan NS1

Output pelatihan karyawan ini ditentukan berdasarkan penilaian pada saat *training*¹⁹, seperti:

a. Kemampuan memahami materi

Dalam penilaian ini, HRD akan menilai kemampuan peserta dalam memahami materi yang telah disampaikan pada pelaksanaan pelatihan.

b. Meningkatkan kualitas kerja

HRD selaku penanggung jawab atas pelatihan karyawan, akan menilai para peserta yang telah mengikuti pelatihan. Dari penilaian kualitas kerja ini, akan terlihat apakah peserta tersebut berkembang atau bahkan belum memahami materi yang telah didapatkan.

c. Memiliki inisiatif dalam pemecahan masalah

Merupakan penilaian dalam mengatasi beberapa permasalahan dan memberikan solusi serta inisiatif dalam pemecahan masalah.

d. Memiliki kerjasama

Penilaian pada hal ini diharapkan karyawan mampu melakukan kerjasama antar sesama rekan kerjanya, sehingga dari kerjasama tersebut dapat menumbuhkan jiwa kekeluargaan serta dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama demi kemajuan Yayasan Nurul Hayat.

¹⁹ Muhammad Shofi, *Sistem Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Pada Bank Syariah Bukopin Pusat*, Skripsi (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018), hlm. 25.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sistem Pelaksanaan *Internal House Training Training*
Sistem pelaksanaan *Internal House Training Training* (IHT) terdiri dari tiga komponen, yaitu:
 - a. *Input* (masukan)
Input dalam proses pelaksanaan pelatihan *Internal House Training* ini terdiri dari, peserta pelatihan, pelatih (*Trainer*), tempat pelatihan, waktu & pelaksanaan pelatihan, dan metode pelatihan.
 - b. Proses
Pertama, Manajer user mengisi form yang berisi permintaan pelatihan ke hrd. Kedua, Hrd melakukan diskusi dengan manager user terkait dengan materi pelatian, peserta pelatihan, dana, dan lokasi. Ketiga, Hrd membuat konsep pelatihan *Internal House Training*. Keempat, HRD membuat pengajuan anggaran kepada direktur keuangan. Kelima, pelaksanaan pelatihan oleh karyawan. Kemudian evaluasi setelah pelaksanaan pelatihan.
 - c. *Output* (keluaran)
Output dari pelaksanaan pelatihan ini yaitu, kemampuan memahami materi, meningkatkan kualitas kinerja, memiliki inisiatif dalam pemecahan masalah, dan memiliki kerjasama antar sesama karyawan.
2. Sistem Pelaksanaan *External House Training Training*

Sistem pelatihan *External House Training* ini, dalam pelaksanaannya terdiri dari tiga komponen. Diantaranya sebagai berikut:

a. *Input* (masukan)

Komponen input dalam pelaksanaan pelatihan *External House Training* ini tidak jauh berbeda dengan *Internal House Training*. Hanya saja peserta pelatihan dari *External House Training* ini dari karyawan yang benar-benar membutuhkan pelatihan diluar saja dan pelatihan tersebut harus relevan dengan kebutuhan kinerjanya.

b. Proses

1) Karyawan yang akan mengajukan pelatihan diluar harus mengisi form yang berisi permintaan pelatihan ke hrd.

2) Selanjutnya ketika HRD sudah menerima permintaan pelatihan tersebut, HRD akan melakukan registrasi pelatihan karyawan.

3) Pelaksanaan pelatihan

4) Evaluasi

c. *Output* (keluaran)

Output dari pelaksanaan pelatihan diluar ini diantaranya yaitu, meningkatkan kualitas kinerjanya, mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru, *upgrading* keilmuan, serta menambah jumlah relasi dengan lembaga-lembaga diluar.

Dalam proses pelaksanaan pelatihan *In House* dan *Ex House* pada karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya di masa pandemi COVID-19 ini, beberapa pelatihan dialihkan

secara *online* terutama pelatihan Internal. Adapun pelatihan yang tetap dilakukan secara *offline*, yaitu pelatihan eksternal. Namun peserta dalam pelatihan ini sangat terbatas, dalam pelaksanaannya pun tetap mematuhi protokol kesehatan seperti, menjaga jarak, memakai masker, mencuci tangan, menggunakan *handsanitizer*.

B. Saran

Dengan adanya penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan beberapa, diantaranya yaitu:

1. Melakukan pengawasan ketat kepada peserta pelatihan agar semua peserta pelatihan dapat mengikuti pelatihan dengan baik, khususnya pengawasan terhadap pelatihan diluar tempat kerja.
2. Menambahkan program-program khusus, sehingga peningkatan sumber daya manusia bisa merata.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian, peneliti sedikit mengalami kesulitan dalam hal penyesuaian jadwal dengan narasumber. Karena adanya kasus pandemi COVID-19 yang semakin meningkat, maka seluruh karyawan banyak yang dipekerjakan dari rumah (*Work From Home*) Sehingga, peneliti berinisiatif untuk melakukan wawancara secara *online* melalui telepon. Namun, hal tersebut kurang efektif dan efisien dalam pelaksanaannya.

Daftar Pustaka

- Putri, Syifa Nayroh Rizka. 2019. Sistem Pelatihan Karyawan Pada PT EMP Bentu LTD. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Slameto dkk. 2017. Evaluasi Program Pelatihan Internal House Training Training (IHT) di Sekolah Dasar Swasta. Jurnal Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana, Vol: 4 (2).
- <https://id.scribd.com/document/360130543/SPO-Training-Eksternal>. Diakses tanggal 5 Desember 2020 pukul 18.00 WIB.
- Ika dkk. 2015. Evaluasi Program Pelatihan Internal House Training Training (IHT) pembelajaran paket C di Sanggar Kegiatan Belajar Jawa Tengah. Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat. Vol: 2 (2).
- Jayadi, Yadi. 2018. Internal House Training Training untuk Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Menyusun RPP. Jurnal IDAARAH. Vol: II, No. 2 (260-268).
- Tresia dkk. 2019. Upaya Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Menerapkan Pembelajaran Tematik Melalui Internal House Training Training di SDK Diller. Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora. Vol: 7 (5).
- Tim Penyusun. 2014. Pedoman Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto, (Purwokerto: STAIN Press. 2014).
- Rijal, Muhammad Saifur. 2018. Implementasi Model Pelatihan Berbasis E-Learning bagi Karyawan Pada PT. Asia

Talenta Manajemen. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Ardianto, Arif. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Skripsi. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Agustina, Nia. 2019. Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Divisi marketing di KSPPS BMT Anda KC Karanggede. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Winda dkk. Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Infomedia Solusi Humanika Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol: 60 (3).

Damingun, Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam,” Jurnal Ekonomi STIE Muhammadiyah Samarinda, n.d.

Rian. 2018. Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Potensi Angkatan di Bandar Lampung Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada unit pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Bandar Lampung). Skripsi. Universitas Negeri Raden Intan Lampung.

Uswatun. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada BPRS Tunggamus). Universitas Negeri Islam Raden Intan Lampung.

Apriliyani, Risma Nur. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS SAKA dan Mulia

Kudus. Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Anggito, Albi dan Johan Setiawan. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif, (Sukabumi: CV Jejak, 2018).

Noviani, Tri. 2018. Tahap-tahap Penelitian Kualitatif. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Abdul, Jabar. 2013. Penguatan Kepenerintahan yang Baik Melalui Pengembangan Budaya Demokrasi. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia.

Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UB Press.

Sadono, Sukirno, 2006. Pengantar Bisnis. Jakarta: Prenada Media Group.

Hanggraeni, Dewi, 2012. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: LPFEUI.

Malayu, Hasibuan.S.P, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmiyanti, 2001. Sumber Daya dan Produktifitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Samsuni, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, Vol. XVII, No. 31.

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Basri dan Rusdiana. 2015. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Suwatno dan Priansa, Doni Juni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Asmara, Rini. 2016. Sistem Informasi Pengolahan Data Penanggulangan Bencana Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Pariaman, Jurnal J-Click, Vol. 3, No. 2.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1998. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Mahmud. 2013. Pendidikan Agama Islam dalam Keluarga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Saputra, Ridho. 2018. Pengembangan Sistem Rental Kamera Online. Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer, Vol. 2, No. 6 (2221-2226).
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Produksi. Yogyakarta: IKPI.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2015. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Vikry dan Rahmat. 2015. Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan NDT (*Non Destructive Test*) Pada PT XYZ. Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen, Vol. 3, No. 2 (142-149).
- Danim dan Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Melodona. 2009. Manajemen Sumber Daya Manudia Perspektif Interaktif. Malang: UB Press
- Dimas, Djudi dan Arik. 2018. Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap kemampuan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Instastama Kediri, Jawa Timur). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 62, No. 1.
- Simamora, Henry. 2006. manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Al-Mahalli, Imam Jalaludin dan as-Sayuti. 2007. Tafsir Al-Quran Jalalain. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Moleong, J Lexy. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Linclon, Yvonna S dan Egon G. Guba. 1985. *Naturalistic Inquiry*. California: Sage.
- Handoko. 2006. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFEE.
- A.M., Sardiman. 2001. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. 1982. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Burhan, Bungin. 2007. Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Putra Grafika
- s. Arikunto. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.