



Juhanperak  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

**PENGARUH PELATIHAN MENJAHIT YANG DISELENGGARAKAN  
BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KABUPATEN  
KUANTAN SINGINGI PADA PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**RIDHO HIDAYAT**

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi  
Jl. Gatot Subroto KM.7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi  
[email.ridhohidayat@gmail.com](mailto:email.ridhohidayat@gmail.com)

abstrak

*Program- program pelatihan yang ada BAZNAZ khususnya yang diadakan oleh BAZNAS kabuapaten Kuantan Singingi setiap tahunnya. Apakah benar, program-program tersebut terselenggara sesuai dengan visi dan misi serta tujuan yang telah direncanakan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Khususnya program pelatihan menjahit yang akan dilihat dari target yang tercapai berdasarkan pelaksanKendala-kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih/ instrukturr, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan.*

***Katakunci: Pelatihan, baznas, pengembangan***

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Negara maju adalah sebutan untuk negara yang menikmati standar hidup yang relatif tinggi melalui teknologi tinggi dan ekonomi yang merata. Sedangkan Negara berkembang adalah istilah yang umum digunakan untuk menjelaskan suatu negara dengan kesejahteraan material tingkat rendah. Bank Dunia mengelompokkan semua negara berpendapatan rendah dan menengah sebagai negara berkembang. Dalam pengelompokkan ini yang termasuk dalam Negara berkembang adalah Negara Indonesia. Dari Indonesia berkembang untuk menuju Indonesia yang maju maka harus dilakukan perubahan ekonami agar masyarakat Indonesia lebih makmur. Perubahan yang dimaksud adalah Pembangunan Nasional.

Pada hakekatnya pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia dengan Pancasila sebagai dasar, tujuan dan pedoman pembangunan nasional.



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN :2745-7761**

Pembangunan nasional mengandung makna peningkatan kesejahteraan material dan spiritual, (karena diarahkan untuk mencapai tujuan Bangsa), yaitu untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur yang merata materiil dan spiritual di seluruh wilayah tanah air Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam pembangunan nasional diperlukan keselarasan antara Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber Daya Alam yang terkandung di seluruh wilayah tanah air Indonesia, seperti minyak, emas, besi, tembaga, dan lain- lain serta Indonesia memiliki laut yang luas dengan berbagai kekayaan didalamnya. Sedangkan Sumber Daya Manusia di Indonesia sangat berbanding terbalik dengan Sumber Daya Alamnya. Baik Sumber Daya Manusia dari segi ekonomi, pendidikan, teknologi dan lapangan kerja.

Menurut Sudarwan Danim (2004 : 1) Sumber Daya Manusia adalah mereka yang memiliki komitmen yang konsisten dalam memotivasi diri pada level tertentu untuk berprestasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Selain itu, dikutip dari Lembaga Ketahanan Nasional (LEMHANNAS) (1997: 15) didalam Teori Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa dengan meningkatnya mutu SDM kerugian ekonomi dan kestabilan sosial akan dapat berkurang pula.

Kedua sumber daya tersebut, baik Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia digunakan secara bersama-sama dan saling melengkapi dalam upaya tercapainya pemerataan pembangunan nasional di seluruh wilayah Indonesia. Untuk mengatasi ketidak stabilan antara Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia banyak program yang telah di laksanakan oleh pemerintah sendiri, salah satunya adalah Pendidikan.

Pendidikan adalah proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia, salah satunya adalah Pendidikan Formal. Tetapi kenyataan yang ada, ternyata Pendidikan Formal tidak cukup untuk mengatasi masalah rendahnya produktivitas masyarakat. Pendidikan Formal yang mengharuskan masyarakatnya membayar biaya sekolah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN :2745-7761**

sekolah yang bersangkutan, ternyata masih banyak masyarakat yang merasa biaya Pendidikan Formal itu mahal sehingga masih banyak generasi penerus bangsa yang mengalami putus sekolah, buta aksara, pengangguran, kemiskinan, kenakalan remaja, tidak mempunyai keahlian, tidak mampu bersaing dalam dunia yang serba canggih. Semua masalah itu akan memperburuk ekonomi bangsa sendiri.

Pembangunan nasional memerlukan manusia yang potensial dan produktif. Kebutuhan tenaga kerja untuk pembangunan tidak saja ditentukan secara kuantitatif oleh jumlah penduduk dan angkatan kerja dari tahun ketahun, melainkan juga secara kualitatif ditentukan oleh tingkat kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan tingkat teknologi yang diperlukan untuk melaksanakan pembangunan tersebut .Jumlah penduduk yang melimpah merupakan aset penting dalam pembangunan nasional. Indonesia memiliki jumlah penduduk yang banyak, namun hal tersebut bukan jaminan bahwa pelaksanaan pembangunan nasional dapat berjalan optimal dan mencapai tujuan.

Di satu sisi dengan jumlah penduduk yang besar akan menjadi sumber daya pelaksana pembangunan nasional. Masyarakat akan berperan sebagai tenaga kerja yang dapat melaksanakan pembangunan tersebut. Di sisi lain, jumlah penduduk yang besar dan selalu bertambah juga dapat menimbulkan masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal ini dapat terjadi apabila pemerintah tidak dapat mengatur jumlah penduduk yang besar menjadi input pembangunan, yaitu dengan menyediakan lapangan kerja yang memadai. Bertambahnya jumlah penduduk maka bertambah pula jumlah angkatan kerja yang harus diikuti juga oleh perluasan lapangan kerja.

Persoalan mendasar dari semua aspek kependudukan adalah tidak tersedianya tenaga kerja terdidik dan terlatih. Dalam arti luas, kualitas tenaga kerja di Indonesia relatif rendah, sehingga menjadi penghalang bagi pelaksanaan pembangunan. Indonesia termasuk dalam negara yang sedang berkembang yang memiliki sumber daya tenaga kerja yang sangat banyak dan sebagian besar masih berkualitas rendah dilihat dari latar belakang pendidikan yang diperoleh.



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN :2745-7761**

Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja nonformal untuk menambah ketrampilan dan keahlian mereka. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja. Orientasi program pendidikan dan pelatihan kerja tersebut sangat diperlukan mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah. Selain itu mengingat sebagian besar wilayah Indonesia adalah pedesaan dimana kebanyakan industri kecil dan rumah tangga berlokasi di daerah pedesaan dan masih sangat tradisional, proses produksinya masih secara manual dan pada umumnya tingkat pendidikan dari pemilik usaha dan pekerja relatif rendah. Dari hal tersebut terlihat bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kerja sangat relevan memberikan kontribusi sebagai sarana pengembangan tenaga kerja.

Dengan kata lain, semakin tinggi relevansi program pendidikan dan pelatihan kerja dengan pasar kerja semakin besar kemungkinan program tersebut mempersiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikuti mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki adalah alat pengukur kemampuan teknisnya. Dalam hal segala bidang yang diadakan oleh penyelenggara pendidikan dan pelatihan itu semua akan meningkatkan wawasan.

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Program latihan kerja perlu diprioritaskan baik dalam rangka menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia, maupun untuk mengatasi dampak krisis ekonomi mengurangi pengangguran.



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN :2745-7761**

Dalam melaksanakan pelatihan kerja itu sendiri hendaknya diarahkan ke sektor-sektor lapangan kerja yang banyak menyerap tenaga kerja sehingga pelatihan kejuruaan yang diikuti akan membantu menjamin angkatan kerja dapat bekerja. Upaya pengembangan sumber tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait mencakup instansi pemerintah, swasta, industri serta organisasi profesi lainnya.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infak, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Dalam melaksanakan tugas pengelolaan zakat secara nasional, BAZNAS menyelenggarakan fungsi: a) perencanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat; b) pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat; c) pengendalian pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat; d) pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan zakat.

Dalam menyalurkan zakat produktifnya, salah satu program yang dilaksanakan BAZNAS Kabupaten Kuantan Singingi adalah Kuansing Makmur yang mana program ini merupakan program pemberdayaan ekonomi berbasis usaha kecil dan mikro untuk meningkatkan ekonomi masyarakat yang kurang mampu khususnya yatim/piatu, fakir miskin, aktivis dakwah dan disabilitas yang memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Kabupaten Kuantan Singingi. Salah satu kegiatan dalam Kuansing Makmir adalah pemberian pelatihan menjahit kepada bagi masyarakat di Kabupaten Kuantan Singingi yang kurang mampu.

Pemberian modal, pelatihan keterampilan dan pendampingan bagi masyarakat miskin sangat penting agar program ini tidak semata-mata memberikan bantuan modal usaha tetapi yang lebih penting adanya *follow up* berupa pelatihan keterampilan dan pendampingan yang intensif.

Tabel 1.1 Daftar peserta Menjahir Angkatan II Program Kuansing Makmur Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019



No	Kecamatan	Nama Peserta	Ampra Insentif Yang Diterima	Jumlah (Rp)
1	Kuantan Tengah	Radiatul Sifa Janna	70.000 x 3	210.000
2	Kuantan Tengah	Adinda Wahyu Pebrian	70.000 x 3	210.000
3	Kuantan Tengah	Anisa Herpiana	70.000 x 3	210.000
4	Benai	Dea Yolanda	70.000 x 3	210.000
5	Pucuk Rantau	Siska Cintiawati	70.000 x 3	210.000
6	Singingi	Hilyatul Afifah	70.000 x 3	210.000
7	Singingi Hilir	Cica Putri Handika	70.000 x 3	210.000
8	Sentajo Raya	Meksi Andara Putri	70.000 x 3	210.000
9	Kuantan Hilir	Mira Aprina	70.000 x 3	210.000
10	Cerenti	Desi Marni Astuti	70.000 x 3	210.000
11	Inuman	Eva Liana	70.000 x 3	210.000
12	Gunung Toar	Latifah	70.000 x 3	210.000

Sumber : Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019

Berdasarkan sumber data diatas maka Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu siap melatih generasi pencari kerja, anak putus sekolah, masyarakat berpenghasilan rendah dan pengangguran dengan dana APBN, APBD dan pihak ke III setiap tahun. Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu sebagai lembaga pelatihan yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta pelatihan dengan bekal ketrampilan dan keahlian yang tepat dengan pasar kerja. Balai latihan kerja mencakup program- program pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia khususnya di Provinsi Bengkulu. Salah satu program pelatihan di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu adalah Pelatihan Menjahit Khususnya Untuk Perempuan.

Melihat dari program- program pelatihan yang ada BAZNAS khususnya yang diadakan oleh BAZNAS kabupaten Kuantan Singingi setiap tahunnya. Apakah benar, program-program tersebut terselenggara sesuai dengan visi dan misi serta tujuan yang telah direncanakan dengan hasil nyata yang telah



diwujudkan. Khususnya program pelatihan menjahit yang akan dilihat dari target yang tercapai berdasarkan pelaksanaannya mulai dari perencanaan, input, proses, dan outputnya.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik untuk membahas tentang pelatihan menjahit yang diselenggarakan oleh BAZNAS kabupaten Kuantan Singingi. Lebih spesifik lagi judul yang diangkat oleh penulis adalah “Pengaruh Pelatihan Menjahit Yang Diselenggarakan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kuantan Singingi Pada Pengembangan Sumber Daya Manusia.”

## **2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah yang dijadikan fokus penelitian yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan menjahit yang diselenggarakan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kuantan Singingi pada pengembangan sumber daya manusia?

## **2.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan menjahit yang diselenggarakan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kuantan Singingi pada pengembangan sumber daya manusia?

## **D. Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat penelitian yang penulis dapat sampaikan di bagian ini, sebagai berikut :

### **1. Manfaat Umum**

Penelitian ini memberikan kontribusi yang positif terhadap perkembangan kajian-kajian keilmuan secara umum. Selain itu hasil dari penelitian dapat digunakan oleh BAZNAS Kabupaten Kuantan Singingi sebagai acuan



untuk manajemen program-program pelatihan menjadi lebih baik khususnya program pelatihan agar berjalan lebih efektif dan efisien pada pengembangan sumber daya manusia.

## **2. Manfaat Khusus**

### **a. Bagi Program Studi Ilmu Administrasi Negara**

Penelitian ini akan menjadi arsip dan menambah wawasan bagi mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara mengenai pelatihan menjahit bagi pengembangan sumber daya manusia

### **b. Bagi Peneliti**

Setiap mahasiswa wajib membuat proposal penelitian. Sehingga laporan penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai syarat menyusun skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Universitas Islam Kuantan Singingi.

## **LANDASAN TEORI**

### **2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia penting dilakukan dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Untuk menyiapkan karyawandalam menghadapi persaingan globalisasi. Oleh sebab itu setiap perusahaan mengadakan pengembangan sumber daya manusia tersebut.

Seperti telah kita ketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai suatu metode-metode yang telah ditetapkan dalam pengembangan perusahaan. Untuk itu lebih jelasnya terdapat beberapa pengertian dari pengembangan sumber daya manusia di antaranya:

Menurut Hasibuan (2000: 8) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melaluipendidikan dan pelatihan dan menurut Bella yang dikutip oleh Hasibuan (2000:69) pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *Why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan,



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN : 2745-7761**

berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*. Pengembangan adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang. (Mondy, 2008: 210).

Menurut Saydam (2006: 21) pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007: 44) pengembangan merupakan suatu proses jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori guna mencapai tujuan yang umum.

Menurut Robert dan Jackson (2002: 45) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi penugasan yaitu melalui: Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier.

Berdasarkan pendapat beberapa pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan di perusahaan. Usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi berbagai penugasan yaitu:

#### **a) Pendidikan**

Menurut Hasibuan yang dikutip dari Edwin. B. Flippo (2002: 69) Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Menurut Ruky (2006) pendidikan/ belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang realtif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Sedangkan Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Dari



beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha-usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan sumber daya manusia melalui bimbingan, pengajaran dan/atau latihan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

### **b) Pelatihan**

Menurut Robert dan Jackson (2002: 5) Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi melalui tahap penilaian, implementasi dan evaluasi. Pelatihan menurut Bernardin & Russel yang dikutip oleh Gomes (2002: 5) Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Sedangkan pelatihan menurut Mondy (2008: 210) adalah aktivitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Berdasarkan pendapat para pakar di atas, maka pengertian pelatihan adalah suatu proses di dalam perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawannya.

### **c) Pengembangan karier**

Pengembangan adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang. Menurut Mangkunegara (2007: 44) pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dari beberapa pengertian pengembangan karier di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengembangan karier diharapkan adanya peningkatan status dari para karyawan.

#### **2.1.1 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan (Mondy, 2008: 213). Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:



a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas an kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan bersangkutan

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.



h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, dan *manajerial skill*nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terserah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja yang semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Program pengembangan adalah suatu jenis rencana yang konkret karena di dalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaannya jelasnya suatu program sudah pasti dilakukan. Supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan.

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

### **2.1.2 Jenis-Jenis Pengembangan**

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal (Mangkunegara, 2007: 67)



- a. *Pengembangan secara informal*, yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik
- b. *Pengembangan secara formal*, yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

### **2.1.3. Kendala-Kendala Pengembangan**

Kendala pengembangan (*development*) yang dilaksanakan setelah ada dan kita harus berusaha membenahi pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala pengembangan akan menghambat lancarnya pelatihan dan pendidikan, sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan.

Kendala-kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih/instrukturr, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan.

- a. Peserta  
Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama/heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena adanya daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
- b. Pelatih/Instruktur



Pelatih/instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta pelatihan dan pendidikan sulit didapat, akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif/*teaching skill*nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

c. Fasilitas pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang/tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat dan mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktek kurang/tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.

d. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan didasarkan kurang serasi/menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan/jabatan peserta bersangkutan yang tepat sangat sulit.

e. Dana pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarananya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. Tindak lanjut pengembangan adalah penilaian prestasi kerja karyawan oleh manajer personalia dan atasan langsung karyawan bersangkutan oleh manajer personalia dan atasan langsung karyawan bersangkutan.

## **2.2 Pengertian Pelatihan**

Menurut Mathis (2002), bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan



pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Menurut Gomes (2003:197), bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Never Ending Transfusing - Application Training (NETat), Pelatihan adalah kegiatan belajar dan praktek untuk *sesuatu tujuan baik*, dilakukan secara berulang-ulang dan terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan (*continuously and never end*) manusia, dan fitrahnya.

Sedangkan Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan bahwa :

Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, ketrampilan atau skill peserta dan untuk meningkatkan sikap. Sehingga, dengan meningkatnya pengetahuan, skill dan sikap maka peserta pelatihan akan mampu bersaing dan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Peserta akan mampu mensejahterakan kehidupannya dan keluarganya jika peserta yang bersangkutan tersebut memiliki keahlian dan peserta harus memiliki keahlian yang banyak dan harus diasah serta dipertahankan. Pelatihan yang baik harus dilaksanakan secara berkesinambungan melalui rangkaian aktivitas yang terintegrasi. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

### **2.2.1 Tujuan dan Manfaat Pelatihan**



Cut Zurnali (2004) memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2003) yang dikutip dari [id.wikipedia.org/wiki/pelatihan](http://id.wikipedia.org/wiki/pelatihan), yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar
- b. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru
- c. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas
- d. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran
- e. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut
- f. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita

Sedangkan, keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen menurut As'ad(1987: 73) yang dikutip dari [jurnalsdm.blogspot.com/2010/11/pelatihan-tenaga-kerja-definisi-tujuan\\_11.html](http://jurnalsdm.blogspot.com/2010/11/pelatihan-tenaga-kerja-definisi-tujuan_11.html) yaitu:

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan : setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.
2. Pelatih (Trainer) : pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaian yang ditetapkan.
3. Bahan-bahan latihan: bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan



4. Metode latihan (termasuk alat bantu): Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.
5. Peserta (Trainee): Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

Dalam pengembangan program pelatihan agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Berdasarkan uraian di atas, ada beberapa fase-fase dalam pelatihan yaitu fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

### **2.2.2 Sasaran Pelatihan**

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai didalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan. Hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar dapat dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan penyiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan bermanfaat dalam :

- a. Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, sarana pelatihan
- b. Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang memerlukan pelatihan
- c. Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran
- d. Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan
- e. Memudahkan penilaian hasil program pelatihan



Jenis sasaran pelatihan sehingga setiap pelatihan yang diselenggarakan akan mencapai sasaran :

- a. Berdasarkan tingkatannya
  - 1) Sasaran primer, sasaran ini merupakan inti dari program pelatihan. Sasaran primer ini sangat penting karena akan memberikan arti kejelasan dan kesatuan atas segala kegiatan pelatihan berlangsung.
  - 2) Sasaran sekunder, sasaran ini dari masing-masing pelajaran dalam suatu program pelatihan. Sasaran sekunder ini sesungguhnya sebagai penjabaran lebih lanjut dan sekaligus merupakan bagian integral dari sasaran primer
- b. Berdasarkan kontennya
  - 1) Berpusat pada kegiatan instruktur, yaitu menggambarkan apa yang dilakukan instruktur selama pelatihan dilaksanakan (seperti : mendemonstrasikan cara menggunakan alat menjahit)
  - 2) Berpusat pada bahan pelajaran, yaitu menggambarkan bahan yang disampaikan dalam pelatihan (seperti : prosedur menjahit)
  - 3) Berpusat pada kegiatan peserta, yaitu menggambarkan kegiatan yang dilakukan peserta selama pelatihan (seperti : peserta mampu menggunakan alat menjahit)

### **2.3 Pengertian Program Pelatihan Menjahit**

Menjahit adalah pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit binatang, atau bahan-bahan lain yang bisa dilewati jarum jahit dan benang. Menjahit dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau dengan mesin jahit. Orang yang bekerja menjahit pakaian disebut dengan penjahit. Dalam teknik jahitmenjahit benang dan jarum ditusuk ke kain untuk membuat berbagai bentuk jahitan sehingga dikenal berbagai jenis tusuk dan setik. Hasil dari menjahit dapat berupa pakaian, tirai, kasur, sprai, taplak, kain pelapis mebel dan kain pelapis jok. Benda-benda lain yang dijahit dapat berupa layar, bendera, tenda,



sepatu, tas dan sampul buku. Menjahit sebagian besar dilakukan memakai mesin jahit, (<http://id.wikipedia.org/wiki/Menjahit>).

Program pelatihan menjahit yang dimaksud dalam penelitian ini adalah program pelatihan menjahit tingkat dasar.

### **2.3.1 Pelaksanaan Program Pelatihan Menjahit**

Pelatihan sebagai sistem tidak dapat dilepaskan dari tiga unsur pokok yaitu unsur masukan, unsur proses dan unsur hasil. Selain itu, proses pembelajaran pelatihan dipengaruhi oleh instrumental input maupun environment input, Panen (Sutarto, 2012:33). Instrumental input proses pelatihan terdiri dari sumber daya manusia, kurikulum/materi, sarana prasarana, metode, serta evaluasi dimana untuk dapat menghasilkan mutu lulusan yang bermutu maka komponen utama dalam instrumental input proses pelatihan tersebut harus direncanakan dan dilaksanakan dengan baik pula ([www.thefreedictionary.com](http://www.thefreedictionary.com), Sutarto, 2012:33 ).

Agar pelaksanaan program pelatihan menjahit mencapai sasaran seperti yang diharapkan program pelatihan harus merumuskan lima instrumental input proses pelatihan yang terdiri atas, antara lain :

a. Para Pelatih atau Instruktur

Para (instruktur ) yang dipilih adalah yang sudah berpengalaman dan memiliki ketrampilan dalam memberikan ketrampilan, dalam arti kata para pelatih mampu menggunakan metode yang ada dan menguasai materi pelatihan dengan baik, serta mampu menjaga situasi pelatihan agar tetap dalam keadaan yang menunjang pencapaian tujuan pelatihan.

b. Materi Pelatihan

Materi pelatihan, sesuai dengan tujuan pelatihan, bahan bacaan disusun dengan bahasa yang sederhana agar mudah dimengerti dan dicerna oleh peserta pelatihan. Bahan latihan seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh peserta. Penulisan bahan dalam bentuk buku paket materi pelatihan hendaknya memperhatikan factor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan.

c. Sarana Prasarana



Media dalam pelatihan dapat berupa grafik atau video visual, alat-alat belajar atau instrumen yang mendukung suatu kegiatan pelatihan atau pembelajaran. Fungsi dari media dalam proses pembelajaran adalah untuk meningkatkan, mendukung, atau mengarahkan perhatian para peserta didik tentang pengetahuan dan ketrampilan terhadap pelajaran yang disajikan, dan jenis media yaitu media audio, dan media cetak.

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan dipilih yang paling cocok untuk menyampaikan materi kepada para peserta pelatihan oleh tim pelatih yang bersangkutan, penggunaan metode yang cocok akan mempermudah peserta latihan menerima materi yang diberikan, dengan demikian perubahan yang diharapkan dapat mencapai sesuai dengan dengan tujuan pelatihan dan harapan peserta latihan.

Pelaksanaan pelatihan, tidak dapat ditunjuk secara tegas mana yang paling baik. Hal ini karena masing-masing cara memiliki kelemahan dan kelebihan. Suatu cara latihan tertentu mungkin cocok untuk mendapatkan kemampuan atau ketrampilan tertentu, tapi tidak atau kurang cocok untuk yang lain, beberapa cara atau metode latihan yaitu :

- 1) Sistem magang.
- 2) Sistem ceramah
- 3) Sistem peragaan
- 4) Sistem bimbingan
- 5) Sistem latihan praktek
- 6) Sistem kombinasi.

e. Evaluasi

Evaluasi adalah pengidentifikasian keberhasilan dan kegagalan suatu rencana kegiatan atau program, tujuan evaluasi adalah sebagai berikut :

pengidentifikasi tingkat pencapaian tujuan; mengukur dampak langsung yang terjadi pada kelompok sasaran; mengetahui dan menganalisis konsekuensi-konsekuensi lain yang mungkin terjadi di luar rencana, Edi Suharto (Wahyuningtyas, 2013:49) .



Adapun jenis evaluasi menurut Dimiyati dan Mudjiono (Wahyuningtyas, 2013:49) adalah sebagai berikut :

1) Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan adalah suatu proses untuk menentukan jasa, nilai, atau manfaat kegiatan pelatihan melalui kegiatan penilaian dan pengukuran. Evaluasi pelatihan mencakup tentang manfaat program, hasil, dan proses pelatihan.

2) Evaluasi Hasil Pelatihan

Evaluasi hasil pelatihan adalah penilaian yang digunakan untuk mencari informasi tentang seberapa jauh perolehan warga belajar dalam mencapai tujuan. Jadi evaluasi dalam penelitian ini adalah proses pengukuran untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan suatu proses kegiatan atau program.

## **2.4 BAZNAS**

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) adalah organisasi pengelola zakat yang dibentuk oleh pemerintah, BAZNAS ialah organisasi pengelola zakat yang dibentuk oleh pemerintah. (Undang-undang Nomor 23 Tahun 2011, Pasal 5). BAZNAS merupakan lembaga yang berwenang melakukan tugas pengelolaan zakat secara nasional. (Pasal 6) (Kadir : 20002) .

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, BAZNAS merupakan lembaga yang berwenang melakukan tugas pengelolaan zakat secara nasional, BAZNAS menyelenggarakan fungsi sebagai berikut: (Pasal 7).

- a. Perencanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat;
- b. Pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat;
- c. Pengendalian pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat;  
dan
- d. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan zakat.



#### **2.4.1 Pembentukan BAZNAS**

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan Zakat, Infaq dan Sedekah (ZIS) pada tingkat nasional.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam Undang-Undang tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. Dengan demikian, BAZNAS bersama Pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan: syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas.

Selain menerima zakat, BAZNAS juga dapat menerima infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya. Pendistribusian dan pendayagunaan infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya dilakukan sesuai dengan syariat Islam dan dilakukan sesuai dengan peruntukan yang diikrarkan oleh pemberi dan harus dilakukan pencatatan dalam pembukuan tersendiri.

Untuk melaksanakan tugasnya, BAZNAS dibiayai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Hak Amil. Sedangkan BAZNAS provinsi dan BAZNAS kabupaten/kota dibiayai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan Hak Amil, serta juga dapat dibiayai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

#### **2.4.2 Tugas BAZNAS**

BAZNAS merupakan lembaga yang berwenang melakukan tugas pengelolaan zakat secara nasional. Sebagaimana yang tertuang dalam pasal 7 UU No. 23 tahun 2011 Tentang Pengelola Zakat bahwasanya dalam melaksanakan tugas, BAZNAS juga menyelenggarakan fungsi:

- a. perencanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat
- b. pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat



- c. pengendalian pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat dan
- d. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan zakat. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BAZNAS dapat bekerja sama dengan pihak terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

BAZNAS melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya secara tertulis kepada Presiden melalui Menteri dan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

#### **2.4.3 Tata Kerja BAZNAS Povinsi dan Kabupaten / Kota**

Badan Pelaksana BAZNAS provinsi dan Kabupaten / Kota bertugas:

- a) menyelenggarakan tugas administratif dan teknis pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- b) mengumpulkan dan mengolah data yang diperlukan untuk penyusunan rencana pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- c) menyelenggarakan bimbingan di bidang pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- d) menyelenggarakan tugas penelitian dan pengembangan, komunikasi, informasi, dan edukasi di bidang pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat.

#### **2.4.4 Beberapa Faedah Zakat**

- a. Faedah Diniyah (segi agama)
  - 1. Dengan berzakat berarti telah menjalankan salah satu dari Rukun Islam yang mengantarkan seorang hamba kepada kebahagiaan dan keselamatan dunia dan akhirat.
  - 2. Merupakan sarana bagi hamba untuk *taqarrub* (mendekatkan diri) kepada Rabb-nya, akan menambah keimanan karena keberadaannya yang memuat beberapa macam ketaatan.



3. Pembayar zakat akan mendapatkan pahala besar yang berlipat ganda, sebagaimana firman Allah, yang artinya: “Allah memusnahkan riba dan menyuburkan sedekah” (QS: Al Baqarah: 276). Dalam sebuah hadits yang muttafaq “alaih Nabi Shallallaahu alaihi wa Sallam” juga menjelaskan bahwa sedekah dari harta yang baik akan ditumbuhkan kembangkan olehm Allah berlipat ganda.
  4. Zakat merupakan sarana penghapus dosa, seperti yang pernah disabdakan Rasulullah Muhammad SAW.
- b. Faedah Khuluqiyah (Segi Akhlak)
1. Menanamkan sifat kemuliaan, rasa toleran dan kelapangan dada kepada pribadi pembayar zakat.
  2. Pembayar zakat biasanya identik dengan sifat rahmah (belas kasih) dan lembut kepada saudaranya yang tidak punya.
  3. Merupakan realita bahwa menyumbangkan sesuatu yang bermanfaat baik berupa harta maupun raga bagi kaum Muslimin akan melapangkan dada dan meluaskan jiwa. Sebab sudah pasti ia akan menjadi orang yang dicintai dan dihormati sesuai tingkat pengorbanannya.
  4. Di dalam zakat terdapat penyucian terhadap akhlak.
- c. Faedah Ijtimaiyyah (Segi Sosial Kemasyarakatan)
1. Zakat merupakan sarana untuk membantu dalam memenuhi hajat hidup para fakir miskin yang merupakan kelompok mayoritas sebagian besar negara di dunia.
  2. Memberikan dukungan kekuatan bagi kaum Muslimin dan mengangkat eksistensi mereka. Ini bisa dilihat dalam kelompok penerima zakat, salah satunya adalah Zakat bisa mengurangi kecemburuan sosial, dendam dan rasa dongkol yang ada dalam dada fakir miskin. Karena masyarakat bawah biasanya jika melihat mereka yang berkelas ekonomi tinggi menghambur-hamburkan harta untuk sesuatu yang tidak bermanfaat bisa tersulut rasa benci dan permusuhan mereka.



3. Jikalau harta yang demikian melimpah itu dimanfaatkan untuk mengentaskan kemiskinan tentu akan terjalin keharmonisan dan cinta kasih antara si kaya dan si miskin.
4. Zakat akan memacu pertumbuhan ekonomi pelakunya dan yang jelas berkahnya akan melimpah.
5. Membayar zakat berarti memperluas peredaran harta benda atau uang, karena ketika harta dibelanjakan maka perputarannya akan meluas dan lebih banyak pihak yang mengambil manfaat mujahidin fi sabilillah.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Perreault (2006: 176) mendefinisikan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang berusaha menggali informasi secara mendalam, serta terbuka terhadap segala tanggapan dan bukan hanya jawaban ya atau tidak.

Penelitian ini mencoba untuk meminta orang-orang untuk mengungkapkan berbagai pikiran mereka tentang suatu topik tanpa memberi mereka banyak arahan atau pedoman bagaimana harus berkata apa.

Menurut Moleong (2011: 6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena mendalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya. Penelitian ini tidak mengutamakan besarnya populasi atau sampling, bahkan samplingnya sangat terbatas. Jika data yang terkumpul sudah mendalam dan bisa menjelaskan fenomena yang diteliti, maka tidak perlu mencari sampling lainnya. Penelitian kualitatif lebih meneka pada persoalan kedalaman (kualitas) data bukan banyaknya (kuantitas) data (Kriyantono, 2009:56).

### **3.2 Informan Penelitian**



Pemilihan informan didasarkan pada *uniqueness of the case* (keunikan kasus). Menurut Miles dan Huberman (1994), pemilihan informan dipilih didasarkan hal berikut:

Sampel harus menghasilkan deskripsi yang dapat / penjelasan (dalam arti yang berlaku untuk kehidupan nyata). Salah satu aspek dari validitas penelitian kualitatif berkaitan dengan apakah ia menyediakan benar-benar meyakinkan penelitian dan penjelasan tentang apa yang diamati. Kriteria ini juga dapat mengangkat isu-isu reliabilitas dari sumber informasi, dalam arti apakah mereka lengkap, dan apakah mereka tunduk pada bias penting yang akan mempengaruhi jenis penjelasan yang dapat didasarkan atas mereka.

Riset kualitatif tidak bertujuan untuk membuat generalisasi hasil riset. Hasil riset lebih bersifat kontekstual dan kausistik, yang berlaku pada waktu dan tempat tertentu sewaktu riset dilakukan, karena itu pada riset kualitatif tidak dikenal istilah sampel. Sampel pada riset kualitatif disebut informan atau subjek riset, yaitu orang-orang dipilih untuk diwawancarai atau diobservasi sesuai tujuan riset. Disebut subjek riset, bukan objek, karena informan dianggap aktif mengkonstruksi realitas, bukan sekedar objek yang hanya mengisi kuesioner (Kriyantono, 2009: 163).

Informan yang dijadikan sebagai subjek penelitian yaitu 3 orang instruktur dan 12 peserta pelatihan menjahit yang diselenggarakan BAZNAS Kabupaten Kuantan Singingi.

### **3.3. Sumber Data Penelitian**

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari keterangan yang diberikan oleh responden dilapangan. Responden merujuk kepada individu atau seseorang yang dapat memberikan informasi dasar mengenai masalah yang akan diteliti yaitu hasil dari wawancara dengan para responden yang telah ditentukan.
- b. Data sekunder, yaitu data dan informasi yang diperlukan untuk menyusun landasan penelitian guna memperjelas permasalahan yang diteliti, yang diperoleh dari instansi – instansi terkait dalam penelitian ini.



### **3.4. Fokus Penelitian**

Penulis melakukan fokus penelitian Pengaruh Pelatihan Menjahit Yang Diselenggarakan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kuantan Singingi Pada Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### **3.5. Lokasi Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan ini di Tempat Kursus Yayasan M. Yusuf Amin Kelurahan Simpang Tiga Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Peneliti memilih lokasi ini, karena peneliti ingin mengetahui apa saja pengaruh pelatihan menjahit yang diselenggarakan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Kuantan Singingi pada pengembangan sumber daya manusia.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Observasi**

Observasi yaitu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan. (Sugiyono: 2010: 166). Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis.

#### **3.6.2 Wawancara**

Wawancara yaitu proses keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara, dimana wawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. (Sugiyono,2010:157)

#### **3.6.3 Dokumentasi**

Dokumentasi yaitu metode yang digunakan untuk menelusuri data historis dan sebagai alat bukti dalam mencari informasi yang bersumber dari instansi terkait yang dapat memperkuat hasil penelitian.

#### **3.6.4 Triangulasi**



Menurut Meolong (2005 : 330) Triangulasi adalah pemeriksaan keabsahan adat yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi paling banyak digunakan ialah melalui sumber.

### **3.7. Metode Analisis Data**

Analisa merupakan proses untuk mengelompokkan pengurutan data kedalam ketentuan-ketentuan yang ada untuk memperoleh hasil sesuai dengan data yang ada. Dan dalam penelitian ini penulits menggunakan teknik analisa Kualitatif deskriptif data yang dikernukakan oleh Sugiyono (2005:60). Berikut ini adalah beberapa tahapan yang dipakai untuk menganalisis data :

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Data yang sudah direduksi dapat memberikan gambaran yang tepat, dan dapat membantu peneliti dalam pengumpulan data. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan di fokuskan pada Pengaruh Pelatihan Menjahit Yang Diselenggarakan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kuantan Singingi Pada Pengembangan Sumber Daya Manusia.i.

b. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat deskriptif. Informasi yang didapat dilapangan disajikan kedalam teks dengan sebaik mungkin, tanpa adanya penambahan yang tidak disesuaikan dengan fakta yang ada. Hal tersebut bertujuan untuk dapat menyajikan data yang telah direduksi dengan tepatdanbenar keadaan yang sebenarnya dilapangan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti berusaha menyajikan data yang tepat dan akurat terkait Pengaruh Pelatihan Menjahit Yang Diselenggarakan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kuantan Singingi Pada Pengembangan Sumber Daya Manusia. Semua data mengacu pada informasi atau data yang diperoleh selama penelitian berlangsung dilapangan.



c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Setelah semua data yang berkenaan dengan Pengaruh Pelatihan Menjahit Yang Diselenggarakan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kuantan Singingi Pada Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta mengaitkan dengan pengembangan sumber daya manusia maka ditarik kesimpulan yang bersifat sempurna. Data yang diperoleh juga dapat dikembangkan dengan mengacu pada kerangka pemikiran dan teori-teori pendukung yang relevan dengan penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alfiah Lilik. 2013. Pelatihan Life Skill Menjahit Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Peserta Didik Kesetaraan Paket C Di PKBM AL-HIKMAH Sukodono Sidoarjo. *Artikel Jurnal, Surabaya : Universitas Negeri Surabaya.*

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta.

Badan Pusat Statistik. 2010. *Data Sensus Penduduk 2010 Indonesia.* Diunduh pada tanggal 25 September 2014. Sumber : <http://sp2010.bps.go.id/>

Badan Pusat Statistik. 2013. Data Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan. Diunduh pada tanggal 25 September 2014. Sumber : <http://www.bps.go.id/aboutus.php?news=1010>

Batool & Bariha. 2012 : Effects Of Employees Training On The Organizational Competitive Advantage. *International Journal of Psychology and Business vol 6 no 1.* Diunduh pada tanggal 20 November 2014.

Elnaga & Imran. 2013 : The Effect of Training on Employee Performance. *International Journal of Business and Management vol. 5 no 4.* Diunduh pada tanggal 20 November 2014.



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

Furchan Arief. 2007. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Ginintasi Rahayu. 2009. *Kontribusi Pola Pengasuhan Orang Tua Terhadap Perkembangan Kemandirian Dan Kreativitas Anak*. Makalah. Bandung : FIP-Universitas Pendidikan Indonesia.

H. Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.

Kamil Mustafa, 2010. *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta.

Marlia Elfina. 2007. *Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. INTI (PERSERO)* Bandung. *Skripsi : Universitas Widyatama*.

Mujiman Haris, 2006. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Priyatno Duwi, 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta : Gava Media.

RC Achmad Rifa'I. 2008. *Aplikasi Statistika Untuk Menganalisis Data Penelitian Pendidikan*. Semarang : UNNES Press.

-----, 2012. *Laboratorium Aplikasi Statistic Untuk Menganalisis Data Penelitian*. Semarang : UNNES Press.

Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja*



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN :2745-7761**

Karyawan Pada PT. ERAJAYA SWASEMBADA. *Skripsi, Makassar : Universitas Hasanuddin.*

Siswanto, 2011. *Pengantar Pengembangan Kurikulum Pelatihan Pendidikan Non Formal.* Semarang : Unnes Press. Sudijono Anas. 2004. *Pengantar Statistik Pendidikan.* Jakarta : Raja Grafindo Perkasa.