



Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Muda Dompot Dhuafa Riau dalam Pemberdayaan Masyarakat Islam

Azwar¹, Muhammad Arridho², Zahra Fadhila³, Reizki Maharani⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Correspondence e-mail: azwar.SE.MM@uin-suska.ac.id

ABSTRACT

This research is to determine the training and development processes and methods carried out by Dompot Dhuafa Riau. This is important to study because training and development can improve employee performance significantly for current and future needs. This research uses qualitative methods with interview techniques with the managers of Dompot Dhuafa Riau. The selection of managers as key informants was based on their strategic role, who had a deep understanding of the performance strengthening and employee development programs implemented at this institution. Through this interview, it is hoped that relevant and comprehensive information regarding human resource management practices and strategies in Dompot Dhuafa Riau can be obtained. The research results show that the employee training and development program carried out by Dompot Dhuafa Riau has proven to be effective and efficient. The positive impact of this program can be seen in improving the quality of services to the community, the successful implementation of empowerment programs, and strengthening the position of Dompot Dhuafa Riau as an institution based on Islamic values. Apart from that, this program also encourages sustainable Islamic human resource development, creating employees who are more competent and committed to carrying out the community empowerment mission more effectively and efficiently

Keywords; Training and Development, Performance Enhancement, Sustainable Islamic Human Resource Development

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui proses dan metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Dompot Dhuafa Riau. Hal ini menjadi penting untuk dikaji karena pelatihan dan pengembangan bisa membuat kinerja pegawai menjadi lebih meningkat secara signifikan untuk kebutuhan masa sekarang dan masa yang akan datang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara terhadap manajer Dompot Dhuafa Riau. Pemilihan manajer sebagai informan kunci didasarkan pada peran strategisnya yang memiliki pemahaman mendalam mengenai program penguatan kinerja dan pengembangan karyawan yang diterapkan di lembaga ini. Melalui wawancara ini, diharapkan dapat diperoleh informasi yang relevan dan komprehensif terkait praktik serta strategi pengelolaan sumber daya manusia di Dompot Dhuafa Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan yang

dilakukan oleh Dompot Dhuafa Riau telah terbukti efektif dan efisien. Dampak positif dari program ini terlihat pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, keberhasilan pelaksanaan program pemberdayaan, dan penguatan posisi Dompot Dhuafa Riau sebagai lembaga berbasis nilai-nilai Islam. Selain itu, program ini juga mendorong pembangunan sumber daya manusia Islami yang berkelanjutan, menciptakan karyawan yang lebih kompeten dan berkomitmen dalam menjalankan misi pemberdayaan masyarakat secara lebih efektif dan efisien.

Kata kunci; Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Peningkatan Kinerja, Pembangunan Sumber Daya Manusia Islami Berkelanjutan

PENDAHULUAN

Setiap yayasan atau lembaga didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, keberhasilan lembaga sangat dipengaruhi oleh pemahaman konsep, keterampilan teknis, dan etika kerja dari para pegawai yang berkontribusi di dalamnya. Keberhasilan lembaga hanya dapat diwujudkan melalui peran aktif para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Tujuan lembaga atau yayasan dapat tercapai apabila seluruh pegawai bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan setiap kegiatan di dalamnya.

Suatu lembaga, yayasan, atau perusahaan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja jika terdapat kerja sama yang baik dan hubungan harmonis antara pimpinan dan pegawai. Peningkatan produktivitas pegawai secara otomatis akan berdampak pada peningkatan produktivitas instansi secara keseluruhan. Hasil produktivitas pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi instansi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Manfaatnya tidak hanya dirasakan oleh instansi pada masa kini, tetapi juga untuk keberlanjutan di masa depan.

Kinerja yaitu pencapaian hasil dari suatu pekerjaan (Usman, 2021). Indikator kinerja (Apriliana & Nawangsari, 2021) antara lain: a) kualitas kerja yang dihasilkan. b) kuantitas kerja. c) waktu yang tepat.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, diharapkan memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai agar dapat menjalankan tugas dengan efisien dan tertib organisasi bukan hanya dalam pemanfaatan bakat pegawai saja tapi juga pada pengembangan, perlakuan, etika, dan juga sebagai estafet pengganti. (Melvin Grady lolowang, 2 juni 2016)

(Simamora, 2003), menyebutkan pelatihan dan pengembangan sering digunakan secara bergantian, pelatihan (*training*) yaitu menambahkan atau meningkatkan keterampilan dan sikap pegawai kearah yang produktif dan Pengembangan diartikan dengan masa depan pegawai dan organisasi.

Pelatihan merupakan proses seorang karyawan untuk meningkatkan kompetensi baru untuk pekerjaan saat ini, Mathis, 2010 dalam (Cahya et al., 2021). Menurut Jackson, 2018 dalam (Gustiana, 2022), Pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi.

Sumber daya manusia adalah penggerak mencapai tujuan organisasi, Hadinata, 2015 dalam (Rahman, 2024). Sumber daya manusia adalah elemen yang startegis untuk penentuan sehat tidaknya suatu lembaga. Para ahli dan praktisi manajemen telah mengakui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor sentral yang perlu mendapatkan perhatian (Rafiq.A, 1 Maret

2019). Sedangkan menurut (Katrie et al., 2023), SDM adalah aset terpenting yang dimiliki Perusahaan. Untuk itu SDM penting untuk diperhatikan agar kualitas SDM tersebut dapat di tingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam mengendalikan organisasi bahkan peran yang dimilikinya mengalahkan peran sumber daya yang lain, karena jika pada suatu organisasi tidak terdapat pengelolaan dan pengawasan Sumber Daya Manusia yang tepat dan tidak didukung oleh pegawai yang terampil dan berkualitas, maka sumber daya yang lain seperti uang, teknologi, alam tidak akan mencapai hasil yang optimum, dapat dipahami bahwa walaupun terdapat peralatan canggih yang dimiliki tapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal dalam mengoperasikannya, maka itu semua akan sia-sia (Maulyan, 1 Agustus 2019).

Meningkatkan keterampilan dan pengalaman pegawai yang lebih efektif adalah dengan mengaplikasikan pelatihan dan pengembangan dalam bentuk nyata, contohnya: pengadaan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain (Asmawarna Sinaga, 2020). Organisasi harus memilih cara pelatihan dan pengembangan pegawai yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi agar tujuan yang diinginkan bisa tepat sasaran. Bakat dan keahlian dari masing-masing pegawai harus di ketahui dulu oleh organisasi sebelum melakukan program pelatihan dan pengembangan, dengan mengetahui potensi dari pegawai maka pegawai bisa diarahkan ke jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya.

Penelitian ini adalah tentang analisis pelatihan dan pengembangan para pegawai yang bekerja di Dompot Dhuafa Riau, tujuan dari penelitian ini adalah agar bisa lebih mengetahui cara-

cara atau metode dari Dompot Dhuafa Riau dalam mengefesiensikan dan mengefektifkan kemajuan organisasi dan sumber daya manusia dalam program pelatihan dan pengembangan.

Dompot Dhuafa Riau merupakan cabang resmi dari pusat yang menaungi tentang zakat, infaq, dan sadaqah yang sesuai dengan syariat islam. Adapun program dari Dompot Dhuafa Riau ialah: Program Pendidikan, Program Kesehatan, Program Ekonomi, dan Program Kemanusiaan dan Dakwah. Inti dari semua program ini tidak lain dan tidak bukan adalah untuk pemberdayaan masyarakat yang merupakan bentuk transformasi bentuk dakwah mimbar yang selama ini dikenal oleh umat. Dompot Dhuafa menjadi bentuk dakwah yang menyentuh langsung kebutuhan masyarakat di bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan, permasalahan-permasalahan kemanusiaan lainnya.

Dompot Dhuafa didirikan sebagai lembaga zakat yang bertujuan menghimpun zakat di wilayah Riau, mengingat provinsi ini memiliki potensi zakat yang sangat besar di Indonesia. Kehadiran Dompot Dhuafa diharapkan dapat mendukung lembaga-lembaga zakat lainnya dalam mengoptimalkan pengumpulan dana zakat yang tersedia.

Dompot Dhuafa Riau resmi berdiri pada 20 Februari 2013 di Pekanbaru, dengan lokasi awal di Jalan Tuanku Tambusai sebelum akhirnya berpindah ke Jalan H. Soebrantas, tepat di depan RS Awal Bros. Peresmian ini ditandai dengan penandatanganan MoU antara Pemerintah Kota Pekanbaru yang diwakili oleh Plt. Sekretaris Daerah, Yuzamri, bersama Presiden Direktur Dompot Dhuafa. Sejak itu, Dompot Dhuafa Riau terus bekerja dalam melaksanakan misi yang diemban.

Untuk melakukan peningkatan kinerja dompet dhuafa sebagai lembaga filantropi. Maka pihak pimpinan perlu

melakukan berbagai upaya yang tepat kepada karyawan agar kinerja lembaga efektif dalam mememberdayakan masyarakat Islam. Karyawan yang paling membutuhkan upaya-upaya peningkatan ini rata-rata berasal dari karyawan muda.

Pelatihan dan Pengembangan

Dompot Dhuafa terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Kegiatan-kegiatan tersebut tersebut terwujud dalam berbagai bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh pihak pimpinan yang berkeja sama dengan Dompot Dhuafa pusat. Kegiatan-kegiatan ini diberikan kepada karyawan-karyawan yang memang perlu mendapatkan peningkatan kemampuan dalam bekerja di masyarakat.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan saat ini maupun pekerjaan yang akan segera dijalankan. Fokusnya adalah pada pengembangan keterampilan dan kemampuan yang relevan dengan tugas yang akan dilakukan. Program pelatihan ini berorientasi pada kebutuhan saat ini, bertujuan untuk membantu pegawai menguasai kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaannya (Ulfiah Novita, Oktober 2021).

Pengembangan menurut Mejva merupakan upaya memberikan pegawai kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan organisasi di masa depan (Yuniarsih & Suwatno, Oktober 2011, p. 37). Pengembangan adalah fungsi MSDM yang bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan pengetahuan serta keterampilan. Hal ini penting dilakukan untuk menyesuaikan dengan perubahan pada manusia, teknologi, pekerjaan, dan organisasi.

Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974, pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari pendidikan yang melibatkan proses pembelajaran guna memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan formal. Proses ini dilakukan dalam waktu singkat dengan penekanan pada metode praktis dibandingkan teori (Siagian, 2019)

Pelatihan dan pengembangan adalah 2 komponen yang berbeda tapi saling berkaitan, pelatihan dan pengembangan sama-sama bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari para pegawai, dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan lain sebagainya (Nuraini, 2013).

Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkann kinerja pegawai untuk pekerjaan masa sekarang sedangkan pengembangan merupakan suatu usaha meningkatkan kinerja pegawai untuk persiapan kerja untuk masa yang akan datang, tapi walaupun begitu perbedaan itu tidak terlalu di tonjolkan karena manfaat dari pelatihan yang dilaksanakan dapat berlanjut sepanjang karier seseorang, pelatihan tersebut dapat berfungsi sebagai sarana pengembangan bagi pegawai, yang mempersiapkannya untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. (Safuan & Ismartaya, Maret 2019). Pelatihan dan pengembangan di lakukan secara sistematis sehingga hasil yang di peroleh bisa di rasakan dan bermanfaat bagi pegawai dan instansi.

Menurut Richardson yang dikutip di dalam (Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2015) perencanaan strategi yang mencakup pelatihan dan pengembangan mencakup beberapa komponen, antara lain:

1. Menilai tingkat keterampilan karyawan saat ini,

2. Memilih lokasi yang paling fleksibel dan mengatur jadwal program,
3. Menentukan metode pelatihan yang sesuai,
4. Mengumpulkan dan menyusun materi pelatihan,
5. Melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dan pengembangan dapat dibagi menjadi 2, yaitu *on-site training* dan *outsite training*. Pertama, *on-site training* atau di dalam organisasi, berupa pelatihan di tempat kerja. Artinya, kegiatan pelatihan dilakukan di dalam organisasi sepenuhnya dan biasanya yang melatih juga berasal dari dalam organisasi. Kedua, *outsite training* atau di luar organisasi, berupa kursus, seminar yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional. Artinya, kegiatan di luar untuk jumlah orang yang lumayan banyak, serta untuk materi-materi tertentu.

Setiap pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan akan memberikan *impact* yang baik bagi perusahaan tergantung metode dan strategi yang dilakukan oleh perusahaan. Berikut manfaat pelatihan dan pengembangan menurut Afandi terbagi menjadi 3 bagian (Afandi, Januari 2018), yaitu:

a. **Manfaat bagi Pegawai:** Membantu pegawai dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah secara efektif, serta mendorong pengembangan diri melalui peningkatan pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap.

b. **Manfaat Instansi:** Meningkatkan citra instansi, mendukung keterbukaan, kepercayaan, dan mempererat hubungan

antara atasan dan bawahan, serta berkontribusi pada pengembangan dan kemajuan perusahaan di masa depan

Manfaat program ini dalam pengelolaan sumber daya manusia mencakup peningkatan hubungan internal dan antar kelompok kerja, serta mendukung pelaksanaan kebijakan organisasi secara lebih efektif. Program ini juga membantu orientasi pegawai baru dan pegawai yang dipromosikan, sekaligus meningkatkan keterampilan interpersonal yang penting dalam menciptakan kolaborasi yang harmonis. Selain itu, upaya ini turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, menjadikan perusahaan tempat yang lebih baik untuk bekerja dan berkembang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan pengumpulan data dari sumber yang dapat dipercaya. Data diperoleh melalui wawancara langsung dengan manajer Dompot Dhuafa Riau, khususnya terkait pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan muda. Selain itu, data juga dikumpulkan melalui kajian teori dari berbagai sumber tertulis yang relevan, seperti jurnal, buku, dan dokumen lainnya. Pemilihan subjek penelitian dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu dengan memilih karyawan berusia relative muda tujuannya adalah untuk mendapatkan informan yang mampu memberikan informasi yang mendalam terkait dengan pelaksanaan program tersebut, sehingga data-data yang dikumpulkan akurat dan akuntabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara kami terhadap Manajer di Dompot Dhuafa Riau, maka kami mendapatkan hasil bahwa Pelatihan dan Pengembangan di Dompot Dhuafa Riau memiliki waktu khusus, terlebih pelatihan untuk tim-tim atau pegawai yang baru masuk sangat membutuhkan pelatihan agar bisa bekerja sesuai dengan standarisasi dan kebutuhan dari Dompot Dhuafa Riau baik dari pelayanan maupun teknis.

Dompot Dhuafa Riau memiliki cara atau beberapa usaha untuk meningkatkan mutu kinerja dari pegawainya, yaitu dengan membuat 3 skema dalam pelatihan dan pengembangan di antaranya:

1. *Mengikuti Pelatihan dan Pengembangan yang di Lakukan oleh Pusat.* Dompot Dhuafa secara rutin mengadakan program pengembangan karyawan yang dilaksanakan oleh kantor pusat di Jakarta. Program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas seluruh karyawan Dompot Dhuafa yang tersebar di berbagai cabang di Indonesia. Program tersebut dilaksanakan sebanyak dua hingga tiga kali setiap tahunnya, biasanya menjelang bulan Ramadan, sebelum Hari Raya Idul adha, dan pada akhir tahun. Setiap sesi berlangsung selama tiga hari dengan tema yang ditentukan oleh kantor pusat, dan seluruh cabang diperlakukan sama tanpa perbedaan kapasitas.

Setiap cabang hanya mengirimkan satu perwakilan untuk mengikuti program ini, yaitu karyawan yang dianggap paling relevan dengan tema yang telah ditentukan. Perwakilan ini bisa berbeda setiap tahunnya, tergantung kebutuhan dan fokus dari tema program. Selama pelaksanaan, karyawan diharapkan aktif berpartisipasi, menyerap ilmu, dan berbagi pengalaman. Setelah

kembali ke cabang masing-masing, mereka memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan materi dan pengetahuan yang didapat kepada rekan kerja lainnya.

Dompot Dhuafa juga memberikan perhatian khusus pada pengembangan karyawan muda yang memiliki potensi besar untuk memimpin Lembaga dimasa yang akan datang. Program ini dirancang untuk memberikan bekal berupa pengetahuan, keterampilan, dan wawasan strategis kepada karyawan muda agar mereka mampu beradaptasi dengan cepat dan menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis. Selain itu, karyawan muda dilatih untuk mengembangkan jiwa kepemimpinan, komunikasi yang efektif, dan tepat dan cepat dalam mengambil keputusan.

Melalui program ini, Dompot Dhuafa berharap dapat membentuk generasi penerus yang siap membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Karyawan muda diajak untuk berkontribusi secara aktif, tidak hanya di kantor cabang tempat mereka bekerja tetapi juga di level nasional melalui kolaborasi dengan rekan-rekan dari berbagai cabang. Pendekatan ini memberikan mereka pengalaman berharga dan memperluas jaringan profesional, sehingga mendukung pengembangan karier mereka dalam jangka panjang.

Namun, meskipun dikatakan efektif, kegiatan pelatihan inii tidak dapat menjangkau semua anggota karyawan muda yang ada, hanya karyawan terpilih yang dapat mengikuti. Meski pun karyawan yang ikut dapat membagi dengan teman sesama karyawan muda lainnya, pengalaman mengalami sendiri dengan mendapatkan sharing dari teman tentu akan berbeda daya serap dan semangat

baru yang didapat dari pelatihan tersebut.

2. *Pelatihan Internal Dompot Dhuafa Riau.* Kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menyelenggarakan program pelatihan internal. Pelatihan ini dirancang secara mandiri oleh Dompot Dhuafa Riau dengan mengundang para ahli di bidang tertentu untuk berbagi ilmu dan pengalaman. Tujuannya adalah untuk menambah kapasitas keilmuan serta keterampilan teknis para pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Tema pelatihan yang diusung beragam setiap tahunnya, disesuaikan dengan permasalahan dan kebutuhan organisasi. Narasumber yang diundang juga bervariasi, baik dari kantor pusat Dompot Dhuafa maupun dari luar.

Program pelatihan internal ini dibagi menjadi dua bentuk, yaitu program umum dan program khusus. Program umum melibatkan seluruh pegawai Dompot Dhuafa Riau tanpa terkecuali, dengan tema yang bersifat universal, seperti motivasi kerja, etika antarpegawai, dan pengembangan kompetensi dasar. Program ini diikuti oleh semua divisi dan bertujuan untuk menciptakan harmoni serta meningkatkan semangat kerja di lingkungan organisasi. Sementara itu, program khusus dirancang untuk pegawai dari divisi tertentu sesuai tema yang spesifik. Misalnya, pelatihan dengan tema penyaluran zakat hanya diikuti oleh Departemen Zakat. Waktu pelaksanaan pelatihan internal ini biasanya tidak jauh berbeda dengan jadwal pelatihan dari kantor pusat, menyesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi. Kelebihan pelatihan internal ini adalah semua karyawan dapat merasakan kesempatan pelatihan. Tidak seperti karyawan yang diutus ke pusat yang

hanya dapat kesempatan satu orang dalam waktu satu tahun.

Dompot Dhuafa Riau juga memberikan perhatian khusus pada pengembangan karyawan muda melalui program pelatihan yang dirancang untuk memaksimalkan potensi mereka. Program ini memberikan materi yang relevan dengan kebutuhan generasi muda, seperti pengembangan keterampilan inovasi, kepemimpinan, dan komunikasi. Dengan pelatihan ini, karyawan muda diharapkan mampu menghadirkan ide-ide segar yang mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Selain itu, karyawan muda dilatih untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan diberi peluang lebih besar untuk berkontribusi dalam proyek strategis, baik di tingkat lokal maupun nasional. Program-program ini juga berkontribusi dalam menciptakan hadirnya para pemberdaya masyarakat yang tangguh di tengah masyarakat. Khususnya masyarakat Islam.

3. *Mengikuti Pelatihan di Luar.* Dompot Dhuafa Riau memberikan kesempatan bagi para pegawainya untuk meningkatkan kemampuan dan potensinya melalui pelatihan di luar organisasi. Dalam hal ini, Dompot Dhuafa Riau tidak hanya memberikan izin, tetapi juga bersedia membiayai keikutsertaan pegawai dalam program pelatihan eksternal, baik yang diselenggarakan oleh komunitas maupun lembaga pelatihan yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Program ini dirancang agar pegawai dapat memperoleh wawasan baru, keterampilan tambahan, dan pengalaman yang dapat memberikan manfaat positif, baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Pada pelatihan ini karyawan yang usia muda juga diberikan kesempatan karena mereka adalah aset masa depan

organisasi. Dengan memberikan mereka akses ke pelatihan, Dompot Dhuafa Riau tidak hanya mendukung perkembangan individu tetapi juga mempersiapkan generasi penerus yang kreatif, inovatif, dan adaptif. Karyawan muda yang terampil dan berdaya saing akan membawa energi baru dan ide-ide segar yang dapat mendorong organisasi menuju kemajuan.

Dalam melakukan pelatihan dan pengembangan Dompot Dhuafa Riau memiliki beberapa metode baik itu pelatihan di kantor pusat maupun di kantor cabang (internal), di antaranya adalah:

- a) *Seminar*, mengundang tokoh-tokoh ahli untuk menjelaskan atau membagikan ilmu dengan tema yang sudah ditentukan,
- b) *Praktek lapangan*, yaitu dengan mengrimkan pegawai dengan divisi dan pekerjaan yang bersangkutan ke kantor pusat untuk melihat langsung cara kerja dan prakteknya, contohnya mengrimkan bagian zakat ke kantor pusat untuk melihat program penyaluranya.
- c) *Coaching*, yaitu metode pembinaan di mana pegawai bermitra dengan senior atau atasannya dalam proses pemikiran kreatif yang menginspirasi pegawai untuk memaksimalkan potensi, baik secara pribadi maupun profesional,
- d) *Sharing dan Diskusi*, berbagi ilmu dan pengalaman dengan cara diskusi santai antara pegawai dengan orang-orang yang hebat atau berpengalaman dalam suatu bidang.

Selain pelatihan-pelatihan yang sudah ada, terkadang juga dari kantor pusat Dompot Dhuafa membuat program pelatihan pengembangan karir secara online yang memakan waktu selama 3 bulan dan mendapatkan sertifikasi, beberapa orang dikirimkan untuk mengikuti pengembangan leadership sehingga pengembangan karir ini tergantung dengan promosi sesuai dengan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis dan wawancara yang dilakukan bahwa pelatihan dan pengembangan ini sangat berdampak kepada pegawai, bahkan ini merupakan pengakuan dari Manajer yang ada di Dompot Dhuafa Riau sendiri. Contohnya bisa di lihat dari penghimpunan, penyaluran dana dan dari aspek lain dalam menyelesaikan pekerjaan, bisa di lihat dari segi pelayanan dan teknis yang lebih cakap dalam melayani setiap tamu atau klien yang dapat di lihat dari data statistik di mana setiap tahunnya ada peningkatan kinerja dari para pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sugandha et al., 2019), Dimana pelatihan karyawan meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (S. L. Ratnasari & Aidah, 2020), penelitian tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini terjadi karena pelatihan tidak diikuti dengan baik oleh karyawan, Namun, menurut Kandaou dalam penelitiannya, produktivitas kerja pegawai akan meningkat secara signifikan jika diberikan pelatihan dan pengembangan, sehingga dapat dipastikan bahwa produktivitas pegawai akan meningkat secara nyata.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fadili et al., 2018) mengatakan Peran pengembangan karyawan sangat krusial dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian (Fangiziah et al., 2023) menunjukkan bahwa pelatihan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Bramasta & Wahyuningsih, 2023) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tidak diberikan merata ke semua lini dan jabatan. Penelitian (D. Ratnasari & Musadad, 2022) menunjukan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas supaya pelatihan dan pengembangan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan maka penelitian dan pengembangan karyawan harus dilakukan secara efektif dan efisien.

Menurut Carel menyatakan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan adalah:

- a) Meningkatkan kualitas kerja,
- b) Memperbarui keterampilan dan kemampuan
- c) Mencegah penggunaan manajerial yang using.
- d) Menyelesaikan masalah organisasi
- e) Mempersiapkan pegawai untuk promosi dan suksesi kepemimpinan
- f) Memberikan pelatihan bagi pegawai baru selama masa orientasi
- g) Memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai.

Dari hal di atas dapat dipahami bahwasanya pelatihan dan pengembangan merupakan program yang amat penting bagi sebuah instansi, selain membuat karakter dan kemampuan seseorang menjadi lebih baik juga memberikan keuntungan bagi instansi

yang amat sangat bermanfaat untuk sekarang dan masa yang akan datang.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Dompot Dhuafa Riau tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di internal lembaga, tetapi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemberdayaan masyarakat Islam. Dengan adanya pelatihan yang tepat, pegawai menjadi lebih terampil dalam menjalankan program-program pemberdayaan, seperti pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan kemanusiaan. Hal ini memungkinkan mereka untuk memberikan pelayanan yang lebih efektif, sehingga masyarakat yang dilayani dapat merasakan manfaat yang nyata. Misalnya, pelatihan di bidang teknis dan manajemen membantu pegawai mengelola program-program berbasis zakat secara lebih efisien, yang pada gilirannya memperkuat peran lembaga dalam mengentaskan kemiskinan dan mendukung kemandirian umat Islam.

Keberlanjutan pemberdayaan di tengah-tengah umat Islam juga terwujud melalui program-program yang didukung oleh pegawai terlatih. Pelatihan ini memberdayakan aspek-aspek penting seperti pendidikan, dengan memberikan akses lebih luas kepada anak-anak yang kurang mampu; ekonomi, dengan menciptakan program pemberdayaan usaha mikro dan kecil; serta kesehatan, melalui penyediaan layanan kesehatan berbasis zakat.

KESIMPULAN

Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan yang sedang atau akan dijalani. Sementara itu, pengembangan bertujuan membekali pegawai dengan kemampuan yang diperlukan organisasi di masa depan. Kedua hal ini sangat penting bagi Dompot

Dhuafa sebagai lembaga Filantropi yang menyimpan misi pemberdayaan masyarakat.

Berdasarkan penelitian, Dompot Dhuafa Riau menerapkan tiga skema utama untuk meningkatkan kinerja pegawai, Pertama, mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh kantor pusat di Jakarta. Pelatihan ini melibatkan seluruh cabang Dompot Dhuafa di Indonesia, diadakan 2–3 kali setahun, dan biasanya berlangsung menjelang Ramadan, sebelum Iduladha, serta di akhir tahun. Hendaknya, kuota untuk pelatihan jenis ini ditambah setiap tahunnya karena pengalaman pelatihan kepusat seperti ini akan memberi efek yang berbeda bagi para karyawan.

Kedua, menyelenggarakan pelatihan internal. Dompot Dhuafa Riau merancang konsep pelatihan sendiri dengan mengundang ahli di bidang tertentu untuk berbagi pengalaman dan ilmu. Tema pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan dibagi menjadi program umum, yang melibatkan seluruh pegawai, serta program khusus, yang ditujukan bagi divisi tertentu sesuai tema pelatihan.

Ketiga, mengikuti pelatihan eksternal. Dompot Dhuafa Riau memberikan izin sekaligus mendukung secara finansial bagi pegawai yang ingin mengikuti pelatihan di luar organisasi, dengan syarat pelatihan tersebut relevan dan memberikan manfaat positif bagi pegawai serta organisasi.

Metode pelatihan yang digunakan cukup beragam, antara lain seminar dengan menghadirkan narasumber ahli, praktik lapangan di kantor pusat, *coaching* oleh senior atau atasan, serta sesi berbagi dan diskusi santai. Program ini memberikan dampak positif yang signifikan, meningkatkan ilmu, pengalaman, dan keterampilan teknis pegawai. Hasilnya dapat dilihat dari

peningkatan kinerja dalam pengumpulan dana, penyaluran, serta pelayanan kepada penerima manfaat, sebagaimana tercermin dalam data statistik tahunan organisasi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Afandi, P. (Januari 2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: ZANAF PUBLISHING.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*.
- Asmawarna Sinaga, A. P. (2020). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 236.
- Kandaou, E. E. (n.d.). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 8.
- Maulyan, F. F. (1 Agustus 2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir. *Sain Manajemen*, 41.
- Melvin Grady lolowang, A. L. (2 juni 2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada pt.berlian kharisma pasifik manado. *EMBA*, 178.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: YAYASAN AINISYAM.
- Rafiq.A. (1 Maret 2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa. *Widya Cpta*, 105-106.
- Safuan, & Ismartaya. (Maret 2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Ulfiah Novita, S. M. (Oktober 2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (Oktober 2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Bramasta, F. Y., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Surteckariya Indonesia Bagian Produksi. *Journal on Education*, 5(4), 16599-16605. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2827>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., & ... (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of ...* <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/870>
- Fadili, D. A. ., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 80-85.
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Halaman 144-154 Volume 1 Nomor 3 Tahun. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657-666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Katrie, Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2023). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(3), 977-988. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Rahman, D. (2024). Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan. *Journal of Management Education*, 3(2), 210-224.
- Ratnasari, D., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Pratama Intilogam Cikarang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(15), 172-184. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7049081>
- Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaltriaspolitika/article/view/2448>
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan Pt. Jembo Energindo.
Dynamic Management
<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/article/view/1963>

Usman, S. . R. M. F. . & J. J. (2021). 1671-3319-3-Pb. *Engaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal*, 5(1), 90-101.