

PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN MINHAJUSSUNNAH SURABAYA

Ida Rindaningsih¹⁾, Muhammad Farid Khalilurrahman²⁾

^{1), 2)} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
rindaningsih1@umsida.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh Yayasan Minhajussunnah Surabaya serta mengetahui metode pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan bagi karyawan Yayasan Minhajussunnah Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan *field research* atau penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan Yayasan Minhajussunnah Surabaya yang beralamat di kompleks STAI Ali bin Abi Thalib, Jl. Sidotopo Kidul No. 51, Surabaya, Jawa Timur. Hasil penelitian menyebutkan metode pelatihan karyawan yang digunakan Yayasan Minhajussunnah adalah *on the job training*. Metode pengembangan karyawan yang digunakan oleh Yayasan Minhajussunnah Surabaya adalah metode pemberdayaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan sudah cukup baik sesuai dengan prosedur yang diterapkan oleh yayasan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 28 Tahun 2004 tentang yayasan, bahwa yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang keagamaan, kemanusiaan dan sosial. Badan usaha yang bekerja dalam bidang sosial termasuk usaha-usaha kemanusiaan adalah yayasan. Suatu yayasan eksistensinya tergantung pada kualitas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu yayasan merupakan suatu aset yang berharga bagi yayasan itu sendiri. Seperti apapun kuatnya sistem kualitas manajemen, secara pasti tergantung pada aktivitas manusia guna mencapai keberhasilan. Keberhasilan suatu yayasan ditentukan dari kualitas orang-orang atau karyawan yang berada di dalamnya (Ghozali, Iswati, and Adam 2020). Seperti halnya karyawan baru sering merasa tidak pasti perihal peran dan

tanggung jawab mereka dalam yayasan, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sangatlah penting bagi karyawan (Ashary et al. 2019). Untuk menjaga bahkan mengembangkan keterampilan yang dimiliki karyawan, yayasan perlu melaksanakan agenda mengenai pelatihan dan pengembangan, dimana agenda itu adalah salah satu indeks yang berdampak pada Sumber Daya Manusia (SDM), karena hal ini merupakan usaha untuk mengembangkan kinerja, pemahaman, kecakapan dan kualitas karyawan.

Sumber daya manusia menurut Abdurrahmant Fathoni adalah modal dan kekayaan paling penting dalam setiap kegiatan manusia. Manusia adalah elemen terpenting setelah analisis dan pengembangan. Suatu yayasan harus bisa beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja supaya yayasan tersebut unggul dalam merespon perubahan itu secara cepat dan tepat. Pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi karier jangka

panjang karyawan dan mereka dapat memberikan tanggungjawab yang besar di masa depan (Rita Mustopa, Mar'ah Khopipah Barjah, Niqa Afina Ahsaina 2021). Pentingnya sumber daya manusia sebagai penyokong dan penentu mudur atau majunya suatu yayasan, maka sumber daya manusia tidak lagi di katakana sebagai indikator produksi yang mengakibatkan timbulnya biaya terhadap yayasan, tetapi sumber daya manusia adalah suatu asset penting bagi Yayasan (Juwita 2019).

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan upaya terencana dan berkesinambungan dari manajemen untuk meningkatkan tingkat kompetensi karyawan dan tingkat kinerja melalui berbagai pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang berkelanjutan untuk hamper setiap yayasan seperti alasan yang dipaparkan diatas (Maulana 2021).

Dalam program pelatihan dan pengembangan, antara keduanya memiliki perbedaan. Pelatihan adalah metode mengembangkan kinerja secara fisik dari karyawan sehingga berupaya mendukung berhasilnya tujuan yayasan, sedangkan pengembangan adalah cara yang dilaksanakan demi mengembangkan kinerja karyawan sendiri guna menempuh kompetensi pada kesempatan selanjutnya (Pratiwi and Hartono 2021). Selain itu, pelatihan memberikan keterampilan dan pembelajaran yang dibutuhkan untuk pekerjaan pada saat sekarang, sedangkan pengembangan mengaitkan pembelajran yang melebihi pekerjaan dan memiliki tujuan jangka panjang (Wibowo 2011).

Tujuannya di adakannya pelatihan dan pengembangan untuk sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan efektivitas dan produktifitas kinerja karyawan dengan memperbaiki pengetahuan karyawan, memberikan pelatihan kompetensi dan yang paling penting adalah memperbaiki sikap dan mental karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan (Dewi Untari 2019). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia memperhatikan cara pengelolaan yang terarah dan sisteatis, supaya proses pencapaian tujuan yayasan bisa dilakukan secara efisien dan efektif (Nawangwulan 2018).

Yayasan Minhajussunnah Surabaya merupakan salah satu yayasan yang telah terdaftar pada Departemen Hukum dan HAM Republik

Indonesia. Berkantor di kompleks STAI Ali bin Abi Thalib, Jl. Sidotopo Kidul No. 51, Surabaya. Yayasan Minhajussunnah bekerja menyalurkan bantuan bagi kaum muslimin dalam bidang sosial, agama, ekonomi dan pendidikan sejak tahun 2003, yang telah tersebar ke penjuru Indonesia. Untuk itu dibutuhkan program pelatihan dan pengembangan untuk mempertahankan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang tetap normal dan meningkatkan untuk menyokong semua hal bagi perkembangan dan kesuksesannya.

2. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan *field research* atau penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menyatakan bahwa keadaan sosial tertentu dengan menggambarkan kenyataan sebenarnya (ERLITA INTAN AZHARI 2021).

Menurut Erickson bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang berupaya untuk menciptakan serta mendeskripsikan melalui naratif akan aktivitas yang dilaksanakan dan akibat dari aktivitas ini tentang kehidupan mereka. Oleh karena itu, penelitian kualitatif deskriptif yakni penelitian yang menggambarkan dan mendeskripsikan kejadian yang terjadi di suatu lingkungan (Pratiwi and Hartono 2021). Penelitian ini diadakan guna memahami pentingnya melatih dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan di Yayasan Minhajussunnah Surabaya.

b. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif. Dimana informasi yang diperoleh tidak berbentuk angka-angka tetapi berbentuk kata-kata maupun gambar (Pratiwi and Hartono 2021).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian yaitu (Ashary et al. 2019):

1) Teknik Wawancara

Wawancara adalah pembicaraan dengan maksud memperoleh informasi tertentu. Pembicaraan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengemukakan pertanyaan dan terwawancara/narasumber (*interviewee*) yang

memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

2) Teknik Dokumentasi

Metode dokumentasi berasal dari kata document yang berarti hal-hal tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menganalisis benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Peneliti menggunakan teknik dokumentasi dengan cara mengambil data yang berkaitan dengan metode pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan Yayasan Minhajussunnah Surabaya.

3) Teknik Observasi

Observasi atau pengamatan meliputi kegiatan pemfokusan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan semua alat indera. Jadi pengamatan dapat dilaksanakan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.

Penelitian ini juga memakai uji keabsahan data triangulasi melalui 3 analisis data yakni reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dipakainya triangulasi karena dapat mencari data selengkap mungkin untuk menemukan data yang tepat dan valid dari para responden, berupa gambar maupun dokumentasi itu sendiri. Triangulasi adalah metode pengecekan tentang keabsahan data melalui pencocokan antara hasil wawancara dengan teori yang ada yang telah didapatkan sehingga memperoleh data yang tepat. (Pratiwi and Hartono 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Yayasan Minhajussunnah Surabaya

Berawal dari rencana perbaikan sebuah masjid kecil di Donomulyo Malang Selatan, didirikanlah Yayasan Sosial dan Pendidikan Minhajussunnah pada tahun 2003 di Malang Selatan. Hingga kemudian pada tahun 2012, beralih kantor ke kompleks STAI Ali bin Abi Thalib Surabaya, dan mulailah penyebaran berbagai macam bantuan dari para donatur kepada kaum muslimin yang membutuhkan. Mulai dari pakaian yatim, dispenser, sumur, masjid hingga sekolah. Sampai sekarang puluhan ribu bantuan telah tersalurkan.

Yayasan Minhajussunnah memiliki karyawan 30 karyawan dengan 4 bagian (divisi)

yang terdiri dari divisi pembangunan yang bergerak dalam bantuan (pembangunan masjid, sumur, bangunan kelas, dan lainnya), divisi pengadaan yang bergerak dalam bantuan sosial dan pendidikan (seperti barang-barang yang dibutuhkan oleh orang yang kurang mampu dan barang-barang yang mendukung pendidikan), divisi Al-bait yang bergerak dalam bidang mencari proyek atau penyaluran masjid yang sudah lama yang mana divisi ini masih dibawah naungan divisi pembangunan, dan divisi Aitam yang bergerak dalam memberikan bantuan khusus untuk anak-anak yatim.

Deskripsi Responden

Deskripsi responden disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Data Informan

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pekerjaan
1	Jihad Abdullah Liulinnuha	Laki-laki	29	HRD dan Ketua bagian Aytam
2	Trijayanto Hardiman, S.T	Laki-laki	38	Ketua bagian Pembangunan
3	Achmad Zahir, S.Pd	Laki-laki	28	Ketua bagian Pengadaan
4	Ahmad Abror, S.Pd	Laki-laki	23	Ketua bagian Al-bait
5	Rizal Bisma Aminullah, S.Pd	Laki-laki	25	Karyawan bagian Pengadaan
6	Fahim Assaidi, S.Pd	Laki-laki	25	Karyawan bagian lapangan dari divisi pembangunan

(Sumber: Data Observasi Yayasan Minhajussunnah Surabaya, 2023)

Responden pada penelitian ini sejumlah 6 orang, yaitu terdiri dari 1 orang HRD, 4 orang Ketua Divisi (Bagian), dimana 1 orang dari ketua bagian mencakup menjadi HRD, dan 2 orang karyawan. Berikut informasi jelasnya dapat di lihat pada tabel 1. Data Informan.

HASIL PENELITIAN

Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya

Inti dari penelitian ini ditemukan tentang pentingnya pelatihan dan pengembangan untuk

meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Minhajussunnah Surabaya. Berikut hasil penelitian yang berlangsung di lapangan, maka peneliti menggambarkan argumen dari para responden, yaitu sebagai berikut:

a. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Metode pelatihan yang dilakukan Yayasan Minhajussunnah Surabaya yaitu:

1) Metode *On The Job Training (OJT)*

Metode *On The Job Training (OJT)* yaitu metode *training* untuk karyawan dalam suatu pekerjaan dengan melakukannya langsung di lingkungan pekerjaan yang sebenarnya.

Menurut Rizal Bisma Aminullah selaku karyawan bagian pengadaan, menuturkan bahwa:

Tidak ada pelatihan yang saya terima secara eksklusif (khusus), jadi langsung terjun untuk bekerja. Adapun bentuk pengerjaan yang saya lakukan yaitu menirukan arahan yang diajarkan oleh senior atau karyawan selama melakukan pekerjaan 1 hari, kemudian hari ke 2 langsung mengerjakan *Job Description* sendiri.

Dari hasil wawancara dengan Rizal Bisma diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa metode yang dilaksanakan oleh responden diatas yakni metode *On The Job Training (OJT)*, dimana pelatihan dilakukan langsung dengan diprattikkan ke lapangan. Jadi, karyawan langsung terjun mengerjakan pekerjaannya setelah mengikuti arahan dari karyawan lama yang sudah bekerja, tanpa pelatihan khusus.

2) Metode Pengembangan

Metode pengembangan yang dilakukan oleh Yayasan Minhajussunnah Surabaya kali ini yaitu diberlakukannya pengembangan dengan metode pemberdayaan terhadap karyawan.

Menurut Ahmad Abror selaku Ketua bagian Al-baity, menuturkan bahwa: Dengan terdapatnya pengembangan secara pemberdayaan terhadap karyawan, untuk saya yang tidak adanya pelatihan khusus yang diikuti di bagian pengadaan mencoba belajar dari kesalahan-kesalahan yang saya lakukan. Sehingga saya bisa membenahi kesalahan apa yang saya lakukan selama bekerja. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja saya

untuk kedepannya supaya semakin meningkat bagus.

b. Manfaat dari Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya

1) *Job Description* suatu pekerjaan jadi lebih sistematis dan terarah

Menurut Achmad Zahir selaku ketua bagian pengadaan, menuturkan bahwa:

Jadi dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan bekerja sesuai dengan *job desc* yang telah di berikan. Jika merasa pekerjaan yang dilakukan sudah rampung atau selesai, maka karyawan diperbolehkan dalam membantu pekerjaan karyawan lainnya. Tujuannya agar karyawan mampu meningkatkan skill yang dimiliki ketika mempelajari *job desc* mereka. Namun, terkait manfaat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM bagi karyawan tidak begitu efektif atau penting terlebih lagi untuk bagian pengadaan, dan yang lebih dibutuhkan karyawan adalah study banding dengan Yayasan lain.

Menurut penjelasan Bapak Achmad Zahir tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan dilakukannya pelatihan dan pengembangan memang dapat membuat *job Description* pekerjaan karyawan jadi lebih sistematis dan terarah. Hal ini bisa di lihat dalam dunia kerja, suatu yayasan, perusahaan, ataupun organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan harus sesuai dengan *job description* atau gambaran tugas mereka masing-masing. Hal tersebut tentunya dalam memberikan dampak positif bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara sistematis dan terarah.

2) Meningkatkan kinerja karyawan dengan sistem dan aturan yang baru

Menurut Trijayanto Hardiman selaku ketua bagian pembangunan, menuturkan bahwa:

Tentunya pelatihan dan pengembangan ini memberikan dampak baik kepada karyawan. Setelah dilakukannya rapat evaluasi sekaligus sebagai metode pengembangan, Yayasan perlu melakukan pembenahan terhadap sistem pekerjaan dan menetapkan aturan-aturan selama bekerja. Hal tersebut karena dapat mempengaruhi kinerja

dan kualitas karyawan. Sebelum adanya pemberlakuan sistem pekerjaan yang baru dan aturan-aturan dalam bekerja, pekerjaan yang dilakukan dapat di bilang belum baik.

Dari penjelasan Trijayanto Hardiman diatas dapat disimpulkan bahwa dengan pelatihan dan pengembangan penting untuk dilakukan karena memang dapat memulihkan sistem kerja yayasan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Memang pemberlakuan aturan dan pembaharuan sistem kerja yang baru tentunya sangat mempengaruhi kinerja dan kualitas karyawan dalam bekerja. Untuk itulah pelatihan dan pengembangan ini sangat penting dilakukan di lihat dari sistem kerja di Yayasan Minhajussunnah Surabaya.

3) Meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan *job description*

Menurut Fahim Assaidi selaku karyawan bagian lapangan dari divisi pembangunan, menuturkan bahwa:

Pelatihan dan pengembangan ini menurut saya memang cukup berpengaruh bagi kinerja karyawan bahkan bisa di bilang sangat penting. Dari apa yang saya alami, dengan adanya *job description* atau gambaran pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan, khususnya karyawan yang di lapangan tentunya akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terlebih lagi dengan adanya pelatihan dan pengembangan calon karyawan yang akan dilepas dilapangan jadi lebih terarah dan pekerjaan jadi lebih cepat selsai.

Berdasarkan penjelasan dari Fahim Assaidi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang sangat jelas, dapat di lihat dari terbentuknya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

4) Meningkatkan jenjang karier karyawan

Menurut Ahmad Abror selaku ketua bagian Al-baity, menuturkan bahwa:

Iya tentunya bisa meningkatkan jenjang karir karyawan. Dimana ada kemauan maka disitu ada jalan. Setelah memahami *job description* dan pengembangan yang diberikan karyawan dapat memiliki potensi diri dan skill yang terus diasah. Hal ini

tentunya bisa membuat karyawan memiliki prestasi kerja yang baik. Jika karyawan telah melakukan pekerjaan dengan baik, artinya ada kebutuhan yang ingin kita miliki seperti jenjang karier. Nah dari sanalah kita bisa lebih berpacu dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja sehingga apa yang telah kita targetkan untuk di masa yang akan datang bisa tercapai atau terpenuhi.

Dari penjelasan responden Ahmad Abror diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sangat berpengaruh terhadap jenjang karier karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan itu yang berpengaruh terhadap peningkatan jenjang karir karyawan.

5) Menambah ilmu dan wawasan bagi karyawan yang berdampak positif pada Yayasan

Menurut Jihad Abdillah Liulinnuha selaku HRD dan ketua bagian aytam menuturkan bahwa:

Pelatihan dan pengembangan ini tentunya memberikan manfaat bagi karyawan dalam mengasah wawasan dan ilmu yang dimiliki. praktek tanpa ilmu bagaikan tong kosong yang nyaring bunyinya. Percuma melakukan praktek jika belum memiliki ilmu yang cukup. Selain itu, dengan memiliki ilmu tentunya dapat meningkatkan wawasan dalam berpikir dan bertindak. Hal itu memungkinkan karyawan berusaha keras dalam meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan dari Jihad Abdillah Liulinnuha dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan ini dapat memberikan ilmu lebih kepada karyawan sehingga memiliki wawasan yang luas mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari responden diatas, beberapa responden bisa menanggapi persoalan secara antusias. Adapun persoalan yang diajukan berupa manfaat pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan, dan terdapat juga beberapa responden yang lebih banyak menanggapi persoalan dengan indikator lain dari beberapa manfaat pelatihan dan pengembangan yaitu jika tidak adanya pelatihan dan pengembangan serta petingnya

upgrade diri atau *skill* yang di miliki dalam bekerja.

PEMBAHASAN

Analisis Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya

a. Analisis Metode Pelatihan dan Pengembangan

Metode pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan di bentuk untuk meningkatkan mutu serta kualitas yayasan. Pengembangan ini dilaksanakan dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga memberikan peluang untuk bisa berkembang dan meningkatkan potensi karyawan. Adapun metode pelatihan dan pengembangan yang diterapkan yaitu *on the job training*. Dapat dilihat bahwa pada saat ini metode *on the job training* ini marak dilakukan oleh setiap organisasi, perusahaan termasuk juga yayasan. Para karyawan bisa bekerja langsung di lapangan dengan arahan dan bimbingan dari atasan atau teman kerja lainnya yang lebih senior (lama) dengan pengalaman yang dimiliki selama bekerja.

Metode pelatihan dan pengembangan yang digunakan oleh Yayasan Minhajussunnah Surabaya untuk mengembangkan kinerja karyawan dapat dikatakan benar dan teratur sesuai arahan pekerjaan tiap-tiap bagian. Berikut metode atau cara yang diterapkan yaitu:

1. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang diterapkan yakni metode *on the job training*. Metode ini memberikan pelatihan untuk karyawan melalui terjun langsung ke lapangan atau tempat kerja, atas arahan dan bimbingan karyawan lama atau seniornya yang lebih paham.

2. Metode Pengembangan

metode pengembangan yang diterapkan yakni metode pemberdayaan. Metode ini dilakukan dengan cara memperbaiki kekeliruan pada aturan kerja supaya kinerja para karyawan bagus dan bisa mendapatkan hasil yang diharapkan oleh

karyawan serta Yayasan Minhajussunnah Surabaya.

b. Analisis Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat berharga untuk keberlangsungan suatu yayasan. Dalam suatu yayasan sangatlah penting dilakukannya pelatihan dan pengembangan sebanyak-banyaknya kepada karyawan supaya bisa mengembangkan *skill* yang dimiliki sehingga memberikan pengaruh pada kinerjanya.

Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya sudah pernah melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan. Berikut manfaat yang bisa didapatkan dalam mengikukti pelatihan dan pengembangan yang dilakukan yaitu:

1. *Job Description* suatu pekerjaan jadi lebih sistematis dan terarah
2. Meningkatkan kinerja karyawan dengan sistem dan aturan yang baru
3. Meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan *job description*
4. Meningkatkan jenjang karier karyawan
5. Menambah ilmu dan wawasan bagi karyawan yang berdampak positif pada Yayasan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan, kemudian dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa metode yang diterapkan pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya dengan memberikan metode *on the job training* atau pelatihan secara langsung di tempat kerja. Adapun metode yang diberikan dalam pengembangan yaitu melalui metode pemberdayaan. Sedangkan pentingnya pelatihan dan pengembangan ini memberikan manfaat pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya yaitu:

1. *Job Description* suatu pekerjaan jadi lebih sistematis dan terarah
2. Meningkatkan kinerja karyawan dengan sistem dan aturan yang baru
3. Meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan *job description*
4. Meningkatkan jenjang karier karyawan

5. Menambah ilmu dan wawasan bagi karyawan yang berdampak positif pada Yayasan

Metode-metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Yayasan Minhajussunnah Surabaya yaitu telah baik dalam mengembangkan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari beberapa informasi yang dinyatakan oleh beberapa informan bahwa dilakukannya pelatihan dan pengembangan sangat memperbaiki kesalahan dalam bekerja sehingga bisa mengembangkan kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ashary, Luckman, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Abdurachman, Saleh Situbondo, Pengembangan Karyawan, and Kinerja Karyawan. (2019). "The Importance of Training and Development of Human Resources to Improving Employee Performance in Kfc Jember." *Cermin : Jurnal Penelitian* 3:1-22.
- Dewi Untari, Wendy Muliadi. (2019). "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di TKQ Al Ukhuwwah Bandung." *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi* 9(1):39. doi: 10.24036/011043530.
- ERLITA INTAN AZHARI. (2021). "EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA TBK KC BENGKULU S PARMAN 2." *Skripsi*.
- Ghozali, Ilma, Sri Iswati, and Subagyo Adam. (2020). "Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Pt.Pertamina Lubricant Jakarta." *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 5(2):211. doi: 10.30737/ekonika.v5i2.1094.
- Juwita, Reni. (2019). "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir." *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen* 2(1):1-11.
- Maulana, Arman. (2021). "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *YUME : Journal of Management* 4(2):230-42.
- Nawangwulan, Sri. (2018). "Analisis Kebutuhan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo* 4(1):24. doi: 10.29241/jmk.v4i1.98.
- Pratiwi, Rendha Wahyu, and Budi Hartono. (2021). "Analisa Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PD. BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang." *CAPITAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 4(2):103. doi: 10.25273/capital.v4i2.8740.
- Rita Mustopa, Mar'ah Khopipah Barjah, Niqa Afina Ahsaina, dan Yumna Rais. (2021). "PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MASA PANDEMI COVID-19." 1:166-74.
- Shofwan, M., & Malthuf, M. (2020). KARAKTERISTIK PENILAIAN INDEKS MAPPING RISIKO RENCANA PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH. *WAKTU: Jurnal Teknik UNIPA*, 18(2), 33-37. <https://doi.org/10.36456/waktu.v18i2.3136>
- Wibowo, Slamet Bambang Riono dan Wahyu. (2011). "UPAYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENGURUS BADAN EKSEKUTIF MAHASISWADI PERGURUAN TINGGI SE-KABUPATEN BREBES." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 5(December):118-38.