BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian yang mempunyai kesimpulan berdasarkan objek yang diteliti. Di bawah ini penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Tabulasi Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1.	Nama peneliti	Muhammad Koharudin
	Judul	*"Analisis Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani Melalui Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Di BPRS Jabal Nur Surabaya"*
	Universitas	Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2014
	Hasil penelitian	Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur menggunakan dua metode yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Metode *on the job training* diperuntukkan bagi karyawan tingkat bawah (dibawah manajer) melalui proses rotasi pekerjaan. Sedangkan untuk metode *off the job training* diperuntukkan bagi karyawan setingkat manajer seperti kepala divisi melalui pelatihan dan seminar yang diadakan oleh LPKP Tursina dan BI.
	Persamaan	Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pelatihan sumber daya manusia dan menggunakan metode penelitian kualitatif.
	Perbedaan	Perbedaannya pada Penelitian di atas adalah Penelitian di atas obyeknya di ruang lingkup perusahaan bank BPRS Jabal Nur Surabaya,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		sedangkan penelitian kali ini pada sebuah balai diklat. Penelitian di atas hanya membahas stretegi pengembangan SDM pada karyawan. Sedangkan penelitian sekarang membahas tentang program dan faktor pendukung pendidikan dan pelatihan di balai diklat.

2.	Nama peneliti	Nur Laili Khamidah
	Judul	*"Sistem Pengembangan Organisasi (Organizational Development) pada Organisasi Dakwah (Studi Kasus Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jegu-Taman-Sidoarjo)"*
	Universitas	Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2014
	Hasil penelitian	Penelitian di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa sudah menerapkan berbagai macam pelatihan yang sesuai dengan teori *human capital* yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), bakat (*talent*) dan pengalaman (*experience*). Karena dengan adanya berbagai macam pelatihan yang diikuti baik didalam maupun di luar lembaga, dapat meningkatkan kualitas SDM dan tentunya bisa memberikan perubahan yang lebih baik.
	Persamaan	Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang peningkatan kualitas SDM.
	Perbedaan	Perbedaannya pada Penelitian di atas adalah Namun obyek yang digunakan berbeda yaitu pada penelitian diatas obyeknya pada lembaga pendidikan sedangkan yang akan dilakukan ini obyeknya pada organisasi dakwah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3.	Nama peneliti	Deden Suprihatin
	Judul	"*Sistem Pelatihan Kewirausahaan di Pondok Pesantren Darunnajah Cipinang Bogor dalam Menumbuhkan Entrepreneur Santri*"
	Universitas	Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
	Hasil penelitian	Penelitian ini memfokuskan pada pelatihan kewirausahaan di pondok pesantren nurunnajah. Di dalam penelitian ini pondok pesantren nurunnajah cipinang bogor ini berupaya menerapkan satu sistem pendidikan yang dapat menerapkan fungsi-fungsi pendidikan agar dapat menghasilkan lulusan yang berkompeten dalam dunia kerja dan dunia dakwah serta dapat membentuk sikap atau jiwa kewirausahaan. Dalam hal ini pondok pesantren nurunnajah melaksanakan sistem pelatihan kewirausahaan yang diharapkan sikap dan motivasi kewirausahaan santri menjadi tumbuh dan terbentuk melalui pelatihan yang dilaksanakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem pelatihan kewirausahaan berjalan cukup baik dan berjalan sesuai dengan harapan para santri.
	Persamaan	Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas mengenai pelatihan dan faktor pendukungnya, penelitian ini juga menggunakan penelitian kualitatif dalam penggalian data.
	Perbedaan	Perbedaannya pada Penelitian di atas adalah peneliti memfokuskan untuk meneliti para santri di pondok pesantren nurunnajah cipinang bogor yang mengikuti pelatihan kewirausahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Kerangka Teori

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses-proses yang mencoba menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian-keahlian, dan pemahaman atas organisasi dan tujuan-tujuannya[13]. Menurut Rivai dan Simamora yang dikutip oleh Meldona mengatakan bahwa pelatihan atau training adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dari kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya[14].

Selanjutnya Martoyo yang dikutip oleh Meldona menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan tekhnik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Umumnya suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi[15]. Jadi dengan adanya pelatihan karyawan dapat mengembangkan ketrampilan atau kemampuan dari karyawan tersebut untuk mengerjakan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk

---

[13]Meldona dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, UIN Maliki, Malang, hal.215

[14] Meldona dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, hal.217

[15] Ilham Ramadhan, 2009, *"Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja kerja pada KUD Trisula kabupaten Majalengka"*,Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, hal.50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan pencapaian-pencapaian tujuan yang diinginkannya dan merubah pola fikir karyawan untuk berorientasi ke depan demi keberhasilan tujuan-tujuannya.

Menurut Friedman dan Yarbough yang dikutip oleh Surya Dharma menyatakan "*The trainer's role is to facilitate trainee's movement from status quo toward the ideal"*[16]. Pernyataan Friedman dan Yarbrough tersebut mengandung makna bahwa pelatihan adalah upaya perubahan peserta pelatihan dari kinerja apa adanya ditingkatkan menuju kinerja yang ideal. Pelatihan disini sangat penting untuk karyawan karena dengan adanya pelatihan kinerja karyawan yang mendapatkan pelatihan akan semakin meningkat. Selanjutnya Wexley dan Yulk menambahkan bahwa pelatihan sebagai proses dimana pekerja mempelajari ketrampilan, pengetahuan, sikap dan perilaku yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaan yang efektif[17].

Jadi dengan adanya pelatihan karyawan dapat mempelajari ketrampilan, pengetahuan, sikap dan perilaku yang dia miliki untuk dikembangkan dalam meningkatkan kinerja guna mendapatkan produktivitas yang baik sesuai dengan tujuan dari perusahaan atau organisasi. Nawawi yang dikutip oleh Surya Dharma juga menambahkan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses atau usaha sistematis dan profesional untuk meningkatkan kompetensi

[16] Surya Dharma, 2013, *Manajemen SumberDaya Manusia di Sektor Jasa Tenaga Sekuriti*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, hal.274
[17] Surya Dharma, 2013, *Manajemen SumberDaya Manusia di Sektor Jasa Tenaga Sekuriti*, hal.274

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peserta pelatihan dalam melaksanakn tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya[18].

2. Prinsip, Tahapan dan Metode Pelatihan

a. Prinsip-prinsip Pelatihan

Mc. Gehee dalam Anwar Prabu mengemukakan prinsip-prinsip perencanaan pelatihan sebagai berikut[19]: Pertama, pemberian materi harus secara sistematis serta berdasarkan tahapan-tahapan yang ada. Kedua, tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang akan dicapai. Ketiga, penatar harus mampu memberi motivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi yang diberikan. Keempat, adanya penguat untuk membangkitkan respon yang positif dari peserta. Kelima, menggunakan konsep pembentukan perilaku.

Sementara itu, Andrew E. Sikula mengemukakan prinsip-prinsip pelatihan ada 24 macam, prinsip yang dikemukakan adalah prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan, sebagai berikut[20]:

1) Semua manusia dapat belajar, dalam artiannya bahwa setiap individu dari berbagai umur dengan kemampuan intelektual ataupun keterampilan yang bermacam-macam dapat mempelajari perilaku-perilaku baru.

[18] Surya Dharma, 2013, *Manajemen SumberDaya Manusia di Sektor Jasa Tenaga Sekuriti*, hal.274
[19] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 44-45
[20] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 49-52

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Semua individu harus bermotivasi uktuk aktualisasi diri, promosi, dan insentif berupa uang. Bahkan motivasi belajar mayoritas merupakan motivasi diri.
3) Belajar aktif dengan pendidikan yang efektif dan melibatkan semua peserta pelatihan.
4) Peserta dapat memperoleh pengetahuan lebih cepat dengan bimbingan. Umpan balik adalah perlu karena belajar dengan trial dan error terlalu banyak memerlukan waktu dan tidak efisien.
5) Pemberian materi yang sesuai. Pengajar harus memiliki alat-alat pelatihan dan materi-materi yang cukup lengkap, seperti kasus-kasus, masalah-masalah, pertanyaan-pertanyaan untuk diskusi, dan bahan bacaan.
6) Pemberian waktu untuk penerapan pelajaran. Sebagian dari proses belajar menuntut banyak waktu untuk peserta memahami, menilai, menerima, dan meyakini materi pelajaran.
7) Metode-metode belajar harus bervariasi, dimaksudkan untuk mencegah timbulnya kelelahan dan kebosanan agar supaya tidak monoton.
8) Peserta harus memperoleh kepuasan belajar. Pendidikan harus memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan seluruh peserta.
9) Peserta memerlukan penguat dari perilaku yang tepat. Pemberian hadiah positif serta secara langsung akan menumbuhkan motivasi tersendiri bagi peserta dan menguatkan perilakunya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10) Standart prestasi harus ditentukan untuk peserta. Tujuan-tujuan harus ditetapkan, sehingga peserta dapat menilai prestasi pendidikan dan kemajuan mereka.
11) Taraf belajar yang berbeda-beda. Belajar dapat melibatkan kesadaran, perubahan sikap atau perubahan perilaku. Beberapa orang belajar dengan melibatkan proses mental, dimana aktivitas belajar lainnya berhubungan dengan fisik. Waktu dan metode yang berbeda-beda diperlukan untuk mengatasi taraf belajar yang berbeda-beda.
12) Belajar merupakan suatu penyesuain diri dari individu. Belajar menimbulakan perubahan pada yang bersangkutandan semua perubahan itu memerlukan penyesuain diri.
13) Perbedaan individu berperan besar dalam efektivitas belajar. Apa yang dapat dipelajari dengan mudah oleh beberapa individu mungkin sangat sukar bagi orang lain karena perbedaan dasar kemampuan dan latar belakang budaya.
14) Belajar adalah suatu proses kumulatif. Reaksi individu terhadap suatu pelajaran dikondisikan dan dimodifikasi oleh apa yang telah dipelajari pada pelajaran-pelajaran sebelumnya dan pengalaman.
15) Keterlibatan ego adalah faktor utama dalam belajar. Setiap peserta akan belajar lebih banyak bilamana ia melihat adanya hubungan antara kesempatan pelatihan dengan tercapainya tujuan-tujuan pribadinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

16) Kecepatan belajar akan menurun bilamana menyangkut skill yang kompleks. Skill yang sederhana dapat dipelajari lebih mudah dan cepat daripada aktivitas yang kompleks.
17) Belajar berhubungan erat dengan perhatian dan konsentrasi. Proses belajar akan lebih efektif bilamana tidak ada gangguan.
18) Belajar meliputi ingatan jangka panjang dan penguasaan segera mengenai pengetahuan. Ingatan dapat diperkuat dengan pemahaman dan pengulangan.
19) Ada arah keatas grafik proses belajar dan diikuti dengan garis mendatar dalam kurva belajar. Pengetahuan terbaru selalu terkumpulkan walaupun biasanya jarang terjadi.
20) Ketelitian patut mendapat penekanan lebih banyak daripada kecepatan selama proses belajar. Kecepatan dapat ditingkatkan, tetapi ketelitian lebih sukar dikontrol.
21) Hukum pengaruh menyatakan bahwa jawaban yang tepat terhadap sesuatu masalah menjadi lebih pasti ia timbul. Dengan kata lain, pengulangan cenderung memantapkan suatu jawaban atau suatu penyesuaian.
22) Tidur mempengaruhi belajar. Tidur segera setelah satu pengalaman belajar biasanya sering meningkatkan ingatan.
23) Belajar harus didasarkan oleh suatu realitas. Pendidikan harus berhubungan erat dengan pengalaman hidup pelajar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

24) Belajar harus berorientasi pada tujuan. Tujuan-tujuan kusus dan hadiah yang berhubungan dengan usaha belajar pada umumnya memperlancar mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan.

b. Tahapan Pelatihan

Sebelum sebuah pelatihan dapat dilaksanakan, kebutuhan akan hal tersebut perlu dianalisis terlebih dahulu. Hal itu disebut sebagai langkah atau tahapan penilaian dari proses pelatihan. Menurut Faustino C. Gomes dalam Burhanuddin Yusuf, terdapat paling kurang empat tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan, yaitu:[21]

1) Penentuan kebutuhan pelatihan

Tahap awal yang dilakukan adalah menentukan kebutuhan pelatihan bagi para karyawan. Di dalam tahap ini terdapat tiga macam kebutuhan pada pelatihan, yaitu: Pertama, *General treatment need*, merupakan sebuah penilaian kebutuhan pelatihan bagi seluruh pegawai tanpa mempertimbangkan data kinerja pegawai tersebut serta hal ini dilakukan dalam suatu klasifikasi pekerjaan tertentu. Kedua, *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai masalah, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi kerja, serta dengan cara meminta para pegawai mengawasi sendiri hasil kerjanya masing-masing. Ketiga, *Future human resources needs.* Jenis

[21] Burhanuddin Yusuf, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal.148-150

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keperluan pelatihan yang ketiga ini tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, namun hal ini lebih berkaitan dengan keperluan SDM untuk jangka waktu yang akan datang.

2) Desain pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan. Oleh karena itu, para manajer harus tepat dalam memutuskan program pelatihan dan bagaimana yang harus dilaksanakan pada pegawainya. Terdapat dua jenis sasaran pelatihan, yaitu: *knowledge-centered objectives* dan *performance-centered objectives*. Maksud dari jenis yang pertama adalah berkaitan dengan pertambahan pengetahuan atau perubahan sikap. Sedangkan jenis yang kedua mengenai syarat-syarat khusus yang berkisar pada metode atau teknik, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan dan lain sebainya.

3) Implementasi Pelatihan

Tahap berikutnya untuk membentuk sebuah kegiatan pelatihan yang efektif adalah implementasi dari progam pelatihan. Keberhasilan implementasi progam pelatihan dan pengembangan SDM tergantung pada pemilihan (*selecting*) progam untuk memperoleh *the right people under the right conditions* dan *the right progam*. Sedangkan beberapa pertimbangan (*training development*) and concideration progam dapat membantu dalam menciptakan *right condition.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Evaluasi pelatihan

Agar efektif, pelatihan harus menjadi suatu solusi yang tepat bagi permasalahan yang ada pada organisasi. Dalam artian bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Tujuan dari tahapan ini adalah untuk mengetahui atau menguji apakah pelatihan tersebut efektif atau tidak di dalam mencapai sasaran-sasarannya yang telah ditetapkan dari awal.

Sedangkan menurut Soekidjo Notoatmodjo proses pendidikan dan pelatihan terdiri dari input (sasaran diklat) dan output (perubahan perilaku) dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut. Adapun faktor yang mempengaruhi proses diklat diantaranya: faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pendidikan, metoda belajar mengajar, itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4 M (Man, Money, Material, dan Methods). Sedangkan kurikulum itu merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses diklat[22].

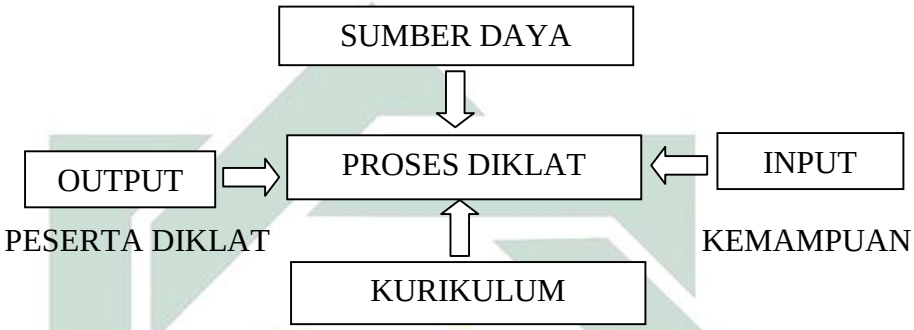
[22] Soekidjo Notoatmojo, 1998, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secara skematis proses pendidikan dan pelatihan yang telah diuraikan di atas dapat digambarkan, sebagai berikut[23]:

Gambar 2.2

Pelatihan



Gambar: Soekidjo Notoadmojo (pengembangan sumber daya manusia)

Gambar di atas menjelaskan bahwa dalam suatu pelatihan harus memperhatikan beberapa hal yang bisa berpengaruh dalam pelatihan. Diantaranya yang bisa berpengaruh yaitu sumber daya, kurikulum, input, dan output. Sumber daya yang bisa mempengaruhi pelatihan peserta diklat meliputi 4M (man, money, material dan methods). Sedangkan kurikulum merupakan faktor tersendiri yang bisa mempengaruhi pelatihan kepada peserta diklat. Sebelum dimulainya pelatihan ada namanya input (sasaran diklat) untuk menentukan siapa yang akan dijadikan peserta dan untuk apa pelatihan ini dilakukan. Setelah mengikuti pelatihan peserta diklat ada output yang di dapat baik dalam kemampuan kognitif, afektif maupun psikomotor.

[23] Soekidjo Notoatmojo, 1998, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Metode Pelatihan

Metode dapat didefinisikan sebagai cara tertentuuntuk melaksanakan tugas dengan memberikan pertimbangan yang cukup kepada tujuan, fasilitas yang tersedia, dan jumlah penggunaan uang, waktu dan kegiatan[24]. Metode pelatihan yang dimaksudkan sebagai suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pelatihan. Dalam penyelenggaraannya pelatihan ditujukan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan[25], antara lain adalah:

a) *On the job training*

On the job training (OJT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan yaitu dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan rill, di bawah bimbingan/arahan pegawai yang berpengalaman atau supervisor.

b) Rotasi pekerjaan

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu ke tempat kerja lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului pemberian instruksi kerja.

---

[24] Siswanto Sastrohardiwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 214

[25] Meldona dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, UIN Maliki Press, Malang, hlm.238-242

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih pengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Banyak pekerja ketrampilan tangan, seperti tukang pipa dan kayu, dilatih melalui program magang resmi. Asistensi dan kerja sambilan disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi tentang pekerjaan.

d) Ceramah kelas dan presentasi video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* dengan mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repitisi sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

e) Pelatihan *vestibule*

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f) Permainan peran dan model perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya. Kemudian keduanya ditempatkan dalam situasi kerja tertentu dan diminta memberikan respon sebagaimana harapan mereka terhadap lainnya. Pengalaman ini menciptakan empati dan toleransi lebih besar terhadap perbedaan individula dan karenanya cara ini cocok untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif bagi keanekaragaman tenaga kerja.

g) Case *study*

Metode kasus adalah metode pelatihan ynag menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan rill yang dihadap oleh perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi, menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik, dan mengimplementasikan solusi tersebut. Peranan instruktur adalah sebagai katalis dan fasilitator. Seorang instruktur yang baik adalah melibatkan setiap orang untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.

h) Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Misalkan, simulasi mengemudi yang digunakan dalam kursus mengemudi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Metode pelatihan ini hampir sama dengan *vestibule training*, hanya saja simulator tersebut hanya sering menyediakan umpan balik yanng bersifat instan dalam suatu kinerja. Kedua, simulasi komputer. Untuk tujuan pelatihan, metode ini berupa games atau permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer. Teknik ini umumnya digunakan untuk melatih para manajer, yang mungkin tidak boleh menggunakan metode trial and error untuk mempelajari pembuatan keputusan.

i) Belajar mandiri dan proses belajar terprogram

Materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih para karyawan. Materi-materi ini sangat membantu apabila para karyawan itu tersebar secara geografis (berjauhan jaraknya) atau ketika proses belajar hanya memerlukan proses interaksi secara singkat. Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual, sampai kaset rekaman atau video. Beberapa prinsip belajar tercakup dalam tipe pelatihan ini.

j) Praktik laboratorium

Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan ketrampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan. Peserta mencoba untuk meningkatkan ketrampilan hubungan manusia dengan lebih memahami diri sendiri dan orang lain. Proses ini tergantung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada partisipasi, umpan balik dan repetisi. Bentuk populer dari pelatihan ini adalah paletihan kepekaan yang mencoba meningkatkan kepekaan seseorang terhadap perasaan orang lain.

k) Pelatihan tindakan (*action learning*)

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan). Fokus kelompok dalam mengatasi masalah sebagai cara untuk belajar ketika para anggota mengeksploitasi solusi, menggaris bawahi pernyataan fasilitator sebagai pedoman dalam kelompok, pemecahan masalah, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah.

l) Role *playing*

Metode pelatihan yang memadukan metode kasus dan program pengembangan sikap. Masing-masing peserta dihadapkan pada suatu situasi, diminta memainkan suatu peran, dan bereksi di dalam taktik yang dijalankan oleh peserta lain. Kesuksesan metode ini tergantung pada kemampuan memainkan peran sebaik mungkin.

m) *In* basket *technique*

Melalui metode in basket technique para peserta diberi materi yang berisi berbagai informasi, seperti email kusus dari manajer dan daftar telepon. Hal-hal penting dan mendesak, seperti posisi persediaan yang menipis, komplain dari pelanggan, permintaan laporan dari atasan, digabung dengan keiatan bisnis rutin. Peserta pelatihan kemudian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengambil keputusan dan tidakan. Selanjutnya, keputusan dan tindakan tersebut di analisis sesuai dengan derajat pentingnya tindakan, pengalokasian waktu, kualitas keputusan, dan proiritas pengambilan keputusan.

n) *Management games*

Management games menekankan pada pengembangan kemampuan *problem solving*. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai interaksi keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan, dan persyaratan-persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data-data yang tidak cukup.

o) *Behavior modeling*

Behavior modeling sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar dimana pola-pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh, sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah. Sifat mendasar dari modeling adalah bahwa suatu proses belajar itu terjadi, bukan melalui pengalaman aktual, melainkan melalui observasi atau berimajinasi dari pengalaman orang lain. *Modeling* adalah suatu *vicarious process* atau proses yang seolah-olah mengalami sendiri, yang merupakan keiatan berbagai pengalaman dengan orang lain melalui proses imajinasi atau partisipasi simpatik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

p) *Outdoor oriented program*

Program ini biasanya dilakukan di suatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan diluar kantor dengan kemampuan diruang kelas. Program ini dikenal dengan istilah outing, seperti arum jeram, mendaki gunung, kompetisi tim, panjat tebing dan lain-lain.

3. Evaluasi Pelatihan

Ada banyak definisi tentang evaluasi. Menurut Tyler, evaluasi adalah proses yang menentukan sejauhmana tujuan dapat dicapai[26]. Evaluasi adalah kegiatan mengumpulkan informasi mengenai tercapai tidaknya suatu kegiatan dibandingkan dengan standar tujuan awalnya. Dalam konteks pelatihan evaluasi disini berarti kegiatan mengumpulkan informasi mengenai kepuasan peserta pelatihan, pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang telah diberikan dan prestasi kerja setelah mengikuti pelatihan[27]. Sedangkan menurut Guba dan Lincoln menjelaskan bahwa evaluasi adalah proses untuk menentukan sejauhmana sebuah tujuan telah dilakukan[28].

Kriteria dalam evaluasi yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan ada empat macam, yaitu kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil.

---

[26] Herlina, 2015, Jurnal Kependidikan 14 (1) *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*, hal. 43.
[27] Iriani Ismail, 2010, *Manajeman Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penelitian Fakultas Pertanian UNIBRAW, Malang, hal. 128.
[28] Herlina, 2015, Jurnal Kependidikan 14 (1) *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*, hal. 43.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Kriteria pendapat

Kriteria ini didasarkan pada pendapat peserta pelatihan mengenai progam pelatihan yang dilakukan. Hal ini dapat diungkapkan dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, pelatih, metode yang digunakan, dan situasi pelatihan.

b. Kriteria belajar

Kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill, dan kemampuan peserta.

c. Kriteria perilaku

Kriteria pelaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauhmana ada perubahan perilaku peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.

d. Kriteria hasil

Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan *turnover*, berkurangnya tingkat absen, meningkatkan produktivitas, meningkatkan penjualan, dan meningkatkan kualitas kerja dan produksi[29].

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Diklat

Faktor pendukung dan penghambat diklat merupakan dua faktor yang dapat mensukseskan sebuah diklat maupun mempersulit kegiatan diklat. Sebelum membahas dua faktor tersebut, dapat dilihat dulu apa saja tujuan diklat. Tujuan

[29] Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Refika Aditama, hal, 69.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan dan pelatihan menurut peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan negara.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.

Dengan adanya progam pelatihan berguna untuk meningkatkan kreativitas dan kemampuan sumber daya manusia demi tujuan organisasi tersebut. Menurut Moekijat yang dikutip oleh Iriani Ismail mengatakan bahwa tujuan umum dari pada pelatihan adalah[30]:

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

[30] Iriani Ismail, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Penertiban Fakultas pertanian*, Universitas Brawijya Malang, Malang, hal. 121.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Aktivitas diklat dijalankan melalui proses belajar mengajar yang melibatkan berbagai komponen yang saling dihubungkan atau berinteraksi. Untuk maksud tersebut maka diklat perlu direncanakan dengan baik, efektif, dan efisien. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa kesiapan kegiatan diklat adalah tersedianya suatu komponen-komponen pendukung yang diperlukan guna melaksanakan serangkaian kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini komponen yang dimaksud adalah faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaan diklat. Faktor-faktor pendukung kegiatan diklat yang dimaksud sebagai berikut[31]:

1. Perumusan tujuan belajar mengajar baik tujuan umum maupun tujuan khusus sebagaimana termaktub dalam kurikulum yang telah ditetapkan.
2. Narasumber, dalam hal ini pengajar, meliputi sifat dasar dan kompetensinya.
3. Peserta diklat peranannya dalam proses belajar mengajar.
4. Pengelola diklat dalam dukungannya bagi kelancaran pelaksanaan diklat.
5. Sarana prasarana diklat untuk menunjang lancarnya persiapan dan pelaksanaan diklat itu sendiri.

Selain faktor pendukung, perlu diperhatikan juga mengenai faktor yang dapat menghambat diklat. Hambatan di dalam pelaksanaan progam diklat biasanya merupakan faktor penghalang bagi organisasi dalam melaksanakan rancangan progam pendidikan dan pelatihan. Dilihat dari segi pentingnya diklat, hal ini sangat tidak diinginkan oleh semua pihak yang terlibat di dalam

[31] Herlina, 2015, Jurnal Kependidikan 14 (1) *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*, hal. 40.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelaksanaannya. Menurut Malayu Hasibuan kendala-kendala dalam pelatihan dan pengembangan meliputi[32]:

1. Peserta

   Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pendidikan, karna daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2. Pelatih atau instruktur

   Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap menstransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai.

3. Fasilitas pengembangan

   Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik.

4. Kurikulum

   Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.

5. Dana pengembangan

   Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa bahkan pelatih maupun sarananya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

---

[32] Malayu, S.P Hasibuan, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 84-85.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan menurut Moekijat hambatan dalam proses pelaksanaan pelatihan antara lain[33]:

1. Tidak adanya kebijakan yang luas dan komprehensif yang bersifat lengkap.
2. Tidak adanya penilaian yang dilaksanakan yang bisa dijadikan dasar perencanaan untuk pelatihan yang berikutnya.
3. Penunjukan peserta tidak berdasarkan analisis kebutuhan.
4. Tujuan progam pelatihan tidan jelas akan kompetensi yang dicapai atau terlalu umum.
5. Metodologi pelatihan kurang tepat alat peraga atau media pembelajaran yang kurang memadai.
6. Bahan pelatihan banyak diadopsi dari luar negeri sehingga kadangkadang tidak sesuai dengan kebutuhan instansi atau organisasi.
7. Kurikulum pelatihan tidak jelas.
8. Pelatih-pelatih kurang dikembangkan.
9. Pelatih-pelatih yang baik kurang tertarik pada lembaga-lembaga pelatihan karena tidak adanya pola karir.
10. Dan suatu sistem tidak lanjut (*follow-up*) yang tepat tidak ada.

D. Pelatihan dalam Prespektif Islam

Dari berbagai pengertian yang sudah dipaparkan diatas, bawasannya pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk mengembangkan atau menambah pengetahuan karyawan serta meningkatkan skill keterampilan yang dimiliki setiap individu agar lebih baik lagi untuk keberhasilan dalam mencapai

[33] Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, UIN-Malang Press, Malang, hal. 253-257.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan organisasi. Menurut bukunya Meldona yang dikutip oleh Sinn mengatakan bahwa Islam memandang ilmu sebagai dasar penentuan martabat dan derajat dalam kehidupan. Allah SWT memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu seseorang, maka akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai urusan dunia atau agama.

Ilmu pengetahuan yang dihubungkan dengan agama akan membuat diri individu lebih dekat dan lebih mengenal Allah SWT serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya[34]. Pada Al Qur'an sudah dijelaskan bahwa manusia diperintahkan untuk menambah wawasan atau mencari ilmu pengetahuan sebanyak banyaknya. Karena sesungguhnya Allah SWT akan mengangkat derajat martabat orang yang mencari ilmu, sebagaimana firman-Nya[35]:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا قِيلَ لَكُمۡ تَفَسَّحُواْ فِي ٱلۡمَجَٰلِسِ فَٱفۡسَحُواْ يَفۡسَحِ ٱللَّهُ لَكُمۡۖ وَإِذَا قِيلَ ٱنشُزُواْ فَٱنشُزُواْ يَرۡفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلۡعِلۡمَ دَرَجَٰتٖۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعۡمَلُونَ خَبِيرٞ ١١

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Mujadilah: 11)

---

[34] Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Integratif,* UIN-Malang Press, Malang , hal. 261.
[35] Al-Qur'an, *Al-Mujadilah*: 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

حَدَّثَنَا مَحْمُودُ بْنُ غَيْلَانَ حَدَّثَنَا أَبُو أُسَامَةَ عَنْ الْأَعْمَشِ عَنْ أَبِي صَالِحٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ قَالَ أَبُو عِيسَى هَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ

(TIRMIDZI - 2570): “Telah menceritakan kepada kami Mahmud bin Ghailan telah menceritakan kepada kami Abu Usamah dari Al A'masy dari Abu Shalih dari Abu Hurairah dia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Barangsiapa berjalan di suatu jalan untuk mencari ilmu, niscaya Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga." Abu Isa berkata; 'Ini adalah hadits hasan’.”[36]

Pada ayat di atas menjelaskan tentang bagaimana memberi kesempatan untuk orang yang sedang mencari ilmu dalam suatu majelis. Dengan bertambahnya ilmu maka seseorang akan bisa memperbaiki diri menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Ditambah lagi dengan hadist di atas menjelaskan bahwa bagi siapa-siapa yang mencari ilmu di atas jalan kebenaran, maka Alloh akan mempermudah jalan tersebut. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah sarana maupun seseorang untuk mendampingi serta melakukan proses pembelajaran. Kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam segala bidang pekerjaan atau aktivitas merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan suatu kinerja.

Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliahkan pekerjaan. Rasulullah saw bersabda: “Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Dawud a.s. memakan makanan dari hasil kerja tangannya. Selain itu, Islam juga mendorong untuk melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap semua orang dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan

[36] Tirmidzi, *Lidwa Pusaka Kitab 9 Imam*, 2570

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah Saw memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurusi persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk[37].

Pada salah satu surah Al-Qur'an menerangkan bahwa para rasul bukan sekedar unggul dalam kehidupan spiritual, tetapi juga dalam keilmuan dan keahlian lainya. Sebagai contoh, selain kekuatan fisik, Nabi adam dibekali sejumlah pengetahuan yang luas (Al-asma'a kullaha). Nabi Nuh memiliki keahlian kontruksi, Nabi Yusuf mempunyai bakat dalam agronomi, Nabi Daud dalam metalurgi, dan Nabi Musa juga seorang yang kuat fisiknya. Hadist Nabi mengatakan: "Orang mukmin yang kuat itu lebih disukai oleh Allah daripada orang mukmin yang lemah. Bersemangatlah mencapai apa yang berguna bagimu dan minta pertolongan kepada Allah dan jangan menjadi lemah"[38]. Allah berfirman dalam surat An-Nisa' ayat 28 sebagai berikut[39]:

يُرِيدُ ٱللَّهُ أَن يُخَفِّفَ عَنكُمۡۚ وَخُلِقَ ٱلۡإِنسَٰنُ ضَعِيفٗا ٢٨

Artinya: "Allah hendak memberikan keringanan kepadamu, dan manusia dijadikan bersifat lemah".(QS. An-Nisa': 28)

Maksud dari ayat di atas adalah manusia pada dasarnya makhluk yang bersifat lemah dan tidak berdaya. Sebagai makhluk yang lemah Allah menyuruh agar selalu memperbaiki diri untuk menutupi kekurangan yang ada. Keterkaitan dengan pekerjaan sehari-hari dalam suatu organisasi atau lembaga setiap individu

[37] Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Integratif,* UIN-Malang Press, Malang, hal 262.
[38] Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani,* , Bumi Aksara, Jakarta, hal. 100.
[39] Al-Qur'an, *An-Nisa'*: 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harus berusaha untuk lebih baik lagi dari sebelumnya. Adapun upaya yang bisa dilakukan dengan mengikuti beberapa pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh suatu lembaga. Sebagai contoh adalah balai Diklat.

Selain membina para sahabat melalui dakwah dengan metode presentasi dan tanya-jawab. Rasulullah memberikan pula pembinaan melalui on the job seperti Khalid bin Walid, Ali bin Abi Thalib, Zaid bin Haritsah yang pernah mendapat penugasan sebagai komandan perang. Peranan sebagai pejabat sementara di Madinah pernah diberikan kepada Abu Salamah, Utsman bin Affan, dan Ali bin Abi Thalib ketika Rasulullah meninggalkan Madinah[40].

Kualitas sumber daya manusia sangatlah diperlukan dalam pengelolaan pekerjaan agar menciptakan inovasi-inovasi baru yang lebih baik. Sebagai pendukung utama dalam mencapai tujuan organisasi, kualitas sumber daya manusia yang memadahi harus terus dilatih. Menurut Hasan yang dikutip oleh Jusmaliani mengatakan bahwa untuk memajukan sumber daya insani yang berkualitas harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut[41]:

a. Dimensi Kepribadian, yaitu dimensi yang menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas. Meningkatkan dimensi ini berarti juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas siddiq dan amanah.
b. Dimensi Produktivitas, yaitu menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Dengan memberikan pelatihan yang ditujukan pada dimensi produktivitas,

[40] Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 108.
[41] Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 101-102.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka selain berbuah efisiensi dan output yang lebih baik, aspek fathonah dan tabligh juga tersentuh.

c. Dimensi Kreativitas, yaitu menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id