BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Pertama, Penelitian terdahulu dari Setiawan Almareza yang berjudul Perencanaan Pelatihan Keterampilan Kecakapan Hidup di Desa Vokasi Candi Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Merupakan hasill penelitian dari mahasiwa Universitas Negeri Semarang. Adapun hasil penelitiannya adalah proses perencanaan pelatihan keterampilan kecakapan hidup di Desa Vokasi Candi Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang meliputi: mengidentifikasi kebutuhan yaitu dengan mendata semua warga belajar yang di mana nantinya akan dikelompokkan sesuai dengan vokasi yang telah ditentukan oleh pihak penyelenggara dan sesuai dengan apa yang warga belajar inginkan. Dilakukan pertemuan rutin yaitu membahas tentang diatur

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

bagaimana pelatihan akan dilaksanakan dimulai dari invetarisir vokasi yang diangkat, pelatihannya nanti kapan, kemudian narasumber yang tepat adalah siapa dari unsur apa, setelah itu dibuat jadwal. Proses perekrutan warga belajar dalam hal ini rekrutmen merupakan hal yang terpenting, penyelenggara menetapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta terutama yang berhubungan dengan karakteristik peserta yang bisa mengikuti pelatihan, kualitas peserta pelatihan ditentukan pada saat rekrutmen. Menentukan progres kedepan bagi warga belajar, dengan adanya progres kedepan kelompok usaha bisa termotivasi lebih baik lagi. Progres kedepannya ialah mendapatkan keterampilan yang menjadikan mereka lebih mandiri dan terampil untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan agar dapat berjalan dengan baik.[11]

Kedua, penelitian terdahulu dari Siti Khodijah Nurfizri yang berjudul Manajemen Pelatihan Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji Pada Kantor Wilayah Kementrian Agama DKI Jakarta. Merupakan hasil penelitian dari mahasiswi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Adapun hasil penelitiannya disimpulkan bahwa manajemen pelatihan sertifikasi pembimbing manasik haji dalam fungsi manajemen yaitu perencanaan, setiap program acara atau kegiatan yang diadakan oleh Kanwil (panitia) telah direncanakan terlebih dahulu. Pengorganisasian, yaitu setelah perencanaan

[11] Setiawan Almareza, 2016, *Perencanaan Pelatihan Keterampilan Kecakapan Hidup di Desa Vokasi Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang,* Skripsi, Pendidikan Non Formal, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang

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

program pelatihan tersusun, pengelola mengkoordinasi semua tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan pelaksanaan pelatihan kepada seluruh pihak yang terlibat sehingga tujuan dapat terwujud dengan baik dengan adanya kerjasama dan koordinasi yang baik. Penggerakan yaitu ketua panitia pelaksana pelatihan sertifikasi pembimbing manasik haji menggerakkan program pelatihan dengan beberapa tahap, diantaranya: pembimbingan dan penjalin hubungan yang diberikan kepada seluruh panitia yang terlibat. sehingga hasilnya maksimal dan yang diharapkan terwujud. Kemudian pengawasan yang dilakukan dalam pelatihan sertifikasi pembimbing manasik haji ini dilakukan oleh beberapa pihak yaitu mulai dari ketua panitia pelaksana pelatihan sertifikasi pembimbing manasik haji yang mengawasi seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir, selanjutnya pengawasan yang dilakukan oleh tim asesor dan panitia terhadap seluruh peserta pelatihan, hal ini dilakukan untuk menilai seluruh peserta yang berhak mendapatkan sertifikat pembimbing manasik haji.[12]

Ketiga, penelitian terdahulu dari Noprian yang berjudul Manajemen Pelatihan Bimbingan Manasik (BIMSIK) Haji Kelompok Ibadah Haji (KBIH) Darul Ulum Kabupaten Bogor Tahun 2015 M. Merupakan hasil penelitian dari mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan hasil penelitian disimpulkan bahwa faktor penghambat dan pendukung dalam segi aspek manajemen salah satu dari fungsi manajemen yaitu perencanaan yang

[12] Siti khodijah Nurfizri, 2015, *Manajemen Pelatihan Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji Pada Kantor Wilayah Kementrian Agama DKI Jakarta.* Skripsi Prodi Manajemen Dakwah, Konsentrasi Manajemen Haji Dan Umroh Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta

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

dilakukan oleh KBIH Darul Ulum sudah baik yaitu penetapan tujuan yang dilakukan kepada calon jamaah haji dalam pelatihan bimbingan manasik yang sangat efektif dan efisien dan management pelatihan manasik haji KBIH darul ulum tak lepas memberikan pengarahan secara teori dan praktik kepada jamaah sesuai dengan Al-quran dan hadits Rasulullah SAW. Sedangkan faktor penghambat dalam pelatihan bimbingan manasik haji KBIH darul ulum dilihat dari salah satu fungsi managemen yaitu perencanaan: sebagaian jamaah tidak produktif dan berpendidikan rendah sehingga penerapan bimbingannya harus menyesuaikan usia jamaah dan pembinaannya harus dilakukan secara bertahap dan kesulitan dalam menghafal doa-doa manasik. Yang selanjutnya ada sebagian jamaah yang memiliki kesibukan kerja sehingga jamaah tersebut sulit untuk meluangkan waktunya untuk pembinaan yang berkesinambungan, sehingga pengurus mengambil kebijakan untuk memberikan bimbingan dengan skala prioritas kepada jamaah.[13]

Keempat, penelitian terdahulu dari Mohammad Koharuddin yang berjudul Analisis Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani Melalui Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Di BPRS Jabal Nur Surabaya. Merupakan hasil penelitian dari mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya dengan hasil penelitian disimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya menggunakan dua metode yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Metode *on the job*

[13] Noprian, 2015, *Manajemen Pelatihan Bimbingan Manasik (BIMSIK) Haji Kelompok Ibadah Haji (KBIH) Darul Ulum Kabupaten Bogor Tahun 2015 M*, Skripsi Prodi Manajemen Dakwah, Konsentrasi Manajemen Haji Dan Umroh Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta

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

training diperuntukkan bagi karyawan tingkat bawah (dibawah manajer) melalui proses rotasi pekerjaan. Sedangkan metode *off the ob training* diperuntukkan bagi karyawan setingkat manajer seperti kepala divisi melalui pelatihan dan seminar yayng diadakan oleh LPKP Tursina dan BI. Pelatihan tersebut dilaksanakan di luar kota sesuai jadwal dari lembaga atau institusi. Peran pelatihan dan pengembangan karyawan yang dirasakan oleh BPRS Jabal Nur Surabaya adalah meningkatnya kualitas dan kemampuan dari para karyawan. Hal ini berpengaruh besar terhadap meningkatnya kinerja pegawai dalam menghadapi pekerjaanya di Bank.[14]

Kelima, penelitian terdahulu dari Muhammad Imam Arifin yang berjudul Manajemen Pelatihan Bimbingan KBIH Bryan Makkah Surabaya Di PPM Al-Jihad Surabaya. Merupakan hasil penelitian dari dari mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya dengan hasil penelitian disimpulkan bahwa manajemen yang diterapkan dalam manajemen pelatihan bimbingan KBIH Bryan Makkah di PPM Al-jihad Surabaya adalah manajemen yang merupakan suatu proses yang terdiri dari *planning, organizing, actuating, dan controlling* yang baik, dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. Kemudian mempunyai lokasi yang strategis, ketokohan pembimbing, dan pelayanan yang baik. Dari hasil pelaksanaan manajemen pelatihan yang telah dilakukan oleh KBIH Bryan Makkah itu mempunyai manfaat yang

[14] Mohammad koharudin, 2014, *Analisis Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani Melalui Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Di BPRS Jabal Nur Surabaya*, Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel 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

dirasakan oleh KBIH teerutama dengan bertambahnya banyaknya calon jamaah haji yang mendaftar dan mengikuti bimbingan di KBIH Bryan Makkah.[15]

B. KerangkaTeori

1. Perencanaan

a. Pengertian Perencanaan

Perencanaan pada hakikatnya adalah proses pengambilan keputusan sejumlah alternatif (pilihan) mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang.[16] Untuk mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan penilaian atas hasil pelaksanaan yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Dalam setiap kegiatan pasti ada perencanaan. Perencanaan adalah proses dasar dalam menetapkan tujuan kegiatan dan cara mencapainya.[17] Sebelum manajer dapat mengorganisasi, mengarahkan atau mengawasi, mereka harus membuat rencana-rencana yang memberikan tujuan dan arah organisasi.

Menurut G.R. Terry dan L.W. Rue mengatakan bahwa, perencanaan adalah proses memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dikejar selama jangka waktu yang akan datang dan apa yang dilakukan

---

[15] Muhammad Imam Arifin, 2014, *Manajemen Pelatihan Bimbingan KBIH Bryan Makkah Surabaya Di PPM Al-Jihad Surabaya*, Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

[16] Husaimi Usaman, 2008, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 61

[17] Hani Handoko, 2013, *Manajemen*,.., 77

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

agar tujuan-tujuan itu dapat tercapai.[18] Sedangkan Widjaja Tunggal mengatakan bahwa, perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan-tujuan organisasi, dan kemudian menyajikan dengan jelas strategi-strategi, taktik-taktik, dan operasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.[19]

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah sebuah proses penetapan tujuan kegiatan selama jangka waktu yang akan datang dan bagaimana cara mencapai tujuan dengan strategi-strategi, dan operasi yang diperlukan dalam kegiatan.

Salah satu maksud utama dari perencanaan adalah melihat program-program atau penemuan-penemuan sekarang yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuan-tujuan di waktu yang akan datang. Ada dua alasan dasar perlunya perencanaan adalah perencanaan dilakukan untuk mencapai *"protective benefits"* yang dihasilkan dari pengurangan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pembuatan keputusan. Dan *"positif benefits"*dalam bentuk meningkatnya sukses pencapaian tujuan organisasi.[20]

Proses perencanaan adalah suatu proses tentang bagaimana suatu kegiatan itu akan dilakukan. Adapun proses perencanaan ini

[18] G.R. Terry dan L.W. Rue, 1996, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 43
[19] A. Widjaja Tunggal, 1993, *Manajemen Suatu Pengantar*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 141
[20] Hani Handoko, 2013, *Manajemen*, …,80

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 keseluruhan dapat dilakukan dengan tiga macam cara pendekatan antara lain:[21]

1) Pendekatan perkembangan yang menguntungkan *(profitable growth approach).* Proses perencanaan dapat dilakukan dengan menganalisa sarana produksi yang dimiliki perusahaan. Kemudian menghubungkan dengan kebutuhan yang muncul dari lingkungan masyarakat, sehingga dapat mengetahui kemungkinan-kemungkinan untuk memanfaatkan sarana atau *resources* yang dimiliki dengan kebutuhan tersebut. Dengan menyeimbangkan sarana dengan kebutuhan itu, maka akan terjadi adanya perkembangan yang menguntungkan bagi perusahaan.
2) Pendekatan SWOT

   Untuk membuat suatu rencana, maka harus memperhatikan dan menganalisa beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Dari hasil analisa faktor tersebut, dapat dihasilkan adanya kekuatan *(strength)* yang dimiliki oleh suatu perusahaan, serta dapat mengetahui kelemahan *(weakness)* yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan analisa terhadap faktor eksternal harus dapat mengetahui peluang *(opportunity)* yang terbuka bagi perusahaan atau organisasi serta dapat mengetahui pula tekanan *(treath)* yang dialami oleh organisasi yang bersangkutan. Setelah mengetahui kekuatan,kelemahan, kesempatan dan tekanan maka,

[21] Indriyo Gito Sidarmo dan Agus Mulyono, 2001, *Prinsip Dasar Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 75

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

dapat disusun sebuah rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

3) Pendekatan portofolio dan kesenjangan perencanaan

Perusahaan-perusahaan besar sering mengalami keadaan dimana telah memiliki berbagai cabang usaha dengan berbagai macam produk dari masing-masing cabang usahanaya. Dengan adanya berbagai jenis usaha dan produk itu, maka kompilasi usaha akan timbul dari adanya perbedaan-perbedaan dalam masa umur (siklus) kehidupan produk yang diusahakannya. Dalam hal ini akan terdapat produk yang telah mengalami masa surut *(decline)*. Untuk mengetahui komplikasi persoalaan produk tersebut maka diperlukan analisa portofolio produk.

Perencanaan atau *planning* adalah kegiatan awal dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan tersebut agar mendapatkan hasil yang optimal.[22] Oleh karena itu, perencanaan merupakan sebuah keharusan juga sebuah kebutuhan. Karena segala sesuatu memerlukan perencanaan. Sebagaimana hadits Rasulullah Saw:[23]

﴿إِذَاأَرَدْتَ أَنْ تَفْعَلَ أَمْرًا فَتَدَبَّرْ عَاقِبَتَهُ فَإِنْ كَانَ خَيْرًا فَامْضِ وَإِنْ كَانَ شَرًّا فَانْتَهِ﴾ رواه ابن المبارك

[22] Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, Gema Insani Press, Jakarta, 77

[23] Hadits riwayat Ibnul Mubarak

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

"jika engkau ingin mengerjakan sesuatu pekerjaan maka pikirkanlah akibatnya, maka jika perbuatan tersebut baik, ambillah dan jika perbuatan itu jelek, maka tinggalkanlah." (HR. Ibnul Mubarak).[24]

Hadits di atas menjelaskan bahwa sebelum melakukan pekerjaan harus ada perencanaan terlebih dahulu dengan menganalisa baik buruknya pekerjaan tersebut.

Allah Swt menciptakan alam semesta dengan hak dan perencanaan yang matang dan disertai dengan tujuan yang jelas, sebagaimana firman Allah Swt dalam surat Shaad ayat 27:[25]

وَمَا خَلَقْنَا ٱلسَّمَآءَ وَٱلْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَٰطِلًا ۚ ذَٰلِكَ ظَنُّ ٱلَّذِينَ كَفَرُوا۟ ۚ فَوَيْلٌ
لِّلَّذِينَ كَفَرُوا۟ مِنَ ٱلنَّارِ ﴿٢٧﴾

"Dan kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan oran-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka (QS. Shaad:27)

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa, sesuatu akan sia-sia jika tanpa adanya tujuan yang jelas. Perencanaan sesungguhnya merupakan aturan dan kegunaan Allah. Segala sesuatu telah direncanakan, tidak ada sesuatu yang tidak direncanakan. Bahkan usia manusia sudah direncanakan. Jika Allah saja telah menyusun perencanaan dalam segala sesuatu, maka kita sebagai manusia harus menyusun perencanaan yang matang dalam melakukan pekerjaan.

Konsep manajemen Islam menjelaskan setiap manusia (bukan hanya organisasi) hendaknya memperhatikan apa yang telah diperbuat

[24] Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Syariah,…,*77
[25] M. Quraish Shihab, 2002, *Tafsir Al-misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Lentera Hati, Jakarta, 112

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 masa lalu untuk merencanakan hari esok.[26] Sebagaimana Al-qur'an surat Al-hasyr ayat 18:[27]

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ ٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَلْتَنظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ
وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri meperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-hasyr:18)

Ayat di atas menjelaskan bahwa perencanaan yang akan dilakukan harus sesuai dengan situasi dan kondisi pada masa lampau, saat ini, dan prediksi masa yang akan datang.

b. Empat Tahapan Dasar Perencanaan

Menurut Handoko semua kegiatan perencanaan pada dasarnya pada empat tahap berikut ini :[28] Tahap *pertama*: Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan. Perencanaan dimulai dengan keputusan-keputusan tentang keinginan atau kebutuhan organisasi atau kelompok kerja. Tanpa rumusan tujuan yang jelas, organisasi akan menggunakan sumber daya secara tidak efektif.

Tahap *kedua*: Merumuskan keadaan saat ini. Pemahaman akan posisi perusahaan sekarang dari tujuan yang hendak dicapai atau sumber daya-sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan adalah sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang. Hanya setelah keadaan perusahaan saat ini

[26] Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Syariah ,…,*77-79
[27] M. Quraish Shihab, 2002, *Tafsir Al-misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Lentera Hati, Jakarta, 129
[28] Hani Handoko, 2013, *Manajemen,*…,79

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

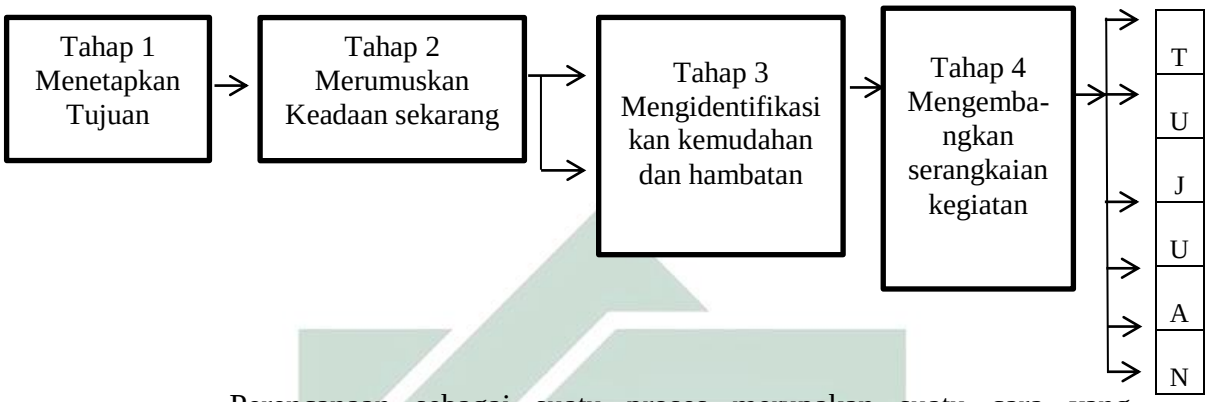
dianalisis, rencana dapat dirumuskan untuk menggambarkan rencana kegiatan lebih lanjut. Tahap kedua ini memerlukan informasi terutama keuangan dan data statistik yang didapatkan melalui komunikasi dalam organisasi.

Tahap *ketiga*: Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan. Segala kekuatan dan kelemahan serta kemudahan dan hambatan perlu diidentifikasi untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor lingkungann intern dan ekstern yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya atau yang mungkin menimbulkan masalah. Walau sulit dilakukan, antisipasi keadaan, masalah dan kesempatan serta ancaman yang mungkin terjadi di waktu mendatang adalah bagian esensi dari proses perencanaan.

Tahap *keempat*: Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan. Tahap terakhir dalam proses perencanaan meliputi pengembangan berbagai alternatif untuk pencapaian tujuan, penilaian alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan, alternatif terbaik (paling memuaskan) diantara berbagai alternatif yang ada.

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

Gambar 2.1 Empat tahap dasar perencanaan.[29]



Perencanaan sebagai suatu proses merupakan suatu cara yang sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan. Dalam perencanaan terkandung suatu aktivitas tertentu yang saling terkait untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Louis A. Allen yang dikutip oleh Amirullah dan Haris Budiyono, perencanaan terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dioprasikan oleh seorang manajer untuk berpikir ke depan dan mengambil keputusan saat ini, yang memungkinkan untuk mendahului serta menghadapi tantangan pada waktu mendatang.[30]

Adapun proses perencanaan menurut Louis A. Allen yang dikutip oleh Amirullah dan Haris Budiyono sebagai berikut:[31]

1) Merumuskan misi dan tujuan

   Pengertian yang jelas tentang misi organisasi akan dapat membantu manajer memilih dan mengimplementasikan strategi

[29] Hani Handoko, 2013, *Manajemen,…*,80
[30] Amirullah dan Haris Budiyono, 2004, *Pengantar Manajaemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 99
[31] Amirullah dan Haris Budiyono, 2004, *Pengantar Manajaemen,…*,99

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

dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Pernyataan suatu misi hendaknya dapat mengidentifikasi bidang usaha organisasi termasuk di dalamnya adalah pelanggan yang dilayani, produk, dan jasa yang disediakan dan lokasi tempat beroprasi.

2) Memahami keadaan saat ini

Untuk bisa memahami kondisi pada masa mendatang maka, perlu memperjelas keadaan saat ini, perlu mengadakan penelitian dan pengumpulan data-data yang relevan, dan selanjutnya diadakan suatu kajian yang mendalam yang berkaitan dengan relevansi fungsi organisasi dengan tujuan, sehingga dapat diproyeksikan prospeknya di masa yang akan datang.

3) Mempertimbangkan faktor pendukung dan penghambat tercapainya tujuan

Segala kemudahan dan kemungkinan hambatan dalam usaha mencapai tujuan perlu sedini mungkin diinventarisi. Maksud upaya diinventarisi ini agar persiapa-persiapan untuk mengantisipasi dapat dilakukan. Disatu pihak perusahaan dapat meraih kemudahan-kemudahan dan memanfaatkan seoptimal mungkin mengenai peluang dan kesempatan yang tersedia. Tapi, di lain pihak perusahaan dapat mengantisipasi kemungkinan datangnya ancaman dan hambatan dengan mempersiapkan pemecahan jika memang akan benar-benar terjadi.

4) Menyusun rencana kegiatan untuk mencapai tujuan

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 dapat dicapai dengan berbagai cara. Cara-cara tersebut anatara lain: menyusun berbagai alternative kebijaksanaan atau tindakan yang mungkin dapat dipilih, menilai dan membandingkan untung ruginya setiap alternatif kegiatan atau kebijaksanaan, memilih dan menetapkan satu alternatif yang paling cocok atau baik di antara alternatif tersebut.

c. Macam-Macam Perencanaan

Macam-macam perencanaan dalam pengantar manajemen dibagi menjadi dua, yaitu:[32]

1) Perencanaan organisasi. Perencanaan organisasi terdiri dari beberapa model perencanaan yaitu:[33] *pertama,*perencanaan strategis. Perencanaan strategis yaitu rencana yang dikembangkan untuk mencapai tujuan strategis. Tepatnya rencana strategis adalah rencana umum yang mendasari keputusan alokasi sumber daya, prioritas, dan langkah-langkah tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis. *Kedua,* perencanaan taktis, adalah rencana ditujukan untuk mencapai tujuan taktis, dan dikembangkan untuk mengimplemintasikan bagian tertentu dari rencana strategis. Rencana strategis pada umumnya melibatkan manajemen tingkat atas dan menengah dan jika dibandingkan dengan

[32] Ismail Nawawi, 2015, *Manajemen Komplisasi Teori dan Aplikasi Organisasi Publik dan Bisnis*, CV. Dwiputra Pustaka Jaya, Sidoarjo, 157
[33] Ismail Nawawi, 2015, *Manajemen Komplisasi Teori*,…, 168-169

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

rencana strategis, memiliki jangka waktu yang lebih singkat dan suatu fokus yang lebih spesifik dan nyata.

Ketiga, perencanaan operasional, adalah rencana yang menitik beratkan pada perencanaan taktis untuk mencapai tujuan operasional. Dikembangkan oleh manajer tingkat menengah dan tingkat bawah, rencana operasional memiliki fokus jangka pendek dan lingkup yang relatif sempit. Masing-masing rencana operasional berkenaan dengan sesuatu rangkaian aktivitas.

2) Perencanaan kontigensi. Jenis perencanaan lain yang juga penting adalah perencanaan kontijensi (*contigency planning)* yaitu penentuan serangkaian tindakan alternatif jika suatu rencana tindakan secara tidak terdua terganggu atau dianggap tidak sesuai lagi.

2. Pelatihan *(Training)*

a. Pengertian Pelatihan (*Training)*

Istilah pelatihan berasal dari kata “latih” yang pengertiannya erat kaitannya dengan “ajar” atau “belajar”, kemudian menjadi kata latih-an atau pelatihan, yaitu suatu kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar menagajar. Pelatihan atau *training*, menurut Simamora

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

dalam Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI yang dikutip oleh Nur Jannah sebagai berikut:[34]

> "Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan berbagai keahlian, pengetahuan, pengalaman yang berarti perubahan sikap. Pelatihan merupakan penciptaan lingkungan tertentu dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang secara spesifik berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian tertentu yang diarahkan untuk membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada saat ini dengan lebih baik".

Pelatihan adalah kegiatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan pengalaman pegawai. Pegawai yang mengikuti pelatihan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik yang dari sebelumnya. Dalam pelatihan pegawai dapat mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang secara spesifik dengan pekerjaan.

Menurut Handoko yang dikutip oleh Bayu Putra, pelatihan *(training)* dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab sumber daya manusia.[35] Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar. Gary Dessler yang dikutip oleh Sinambela mengatakan bahwa, pelatihan adalah suatu proses

---

[34] Dwi Endah Nur Jannah, 2015, *Manajemen Pelatihan di Lembaga Cristal Indonesia Manajemen*, Skripsi, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 14

[35] Pratama Bayu Putra, 2017, *Pelatihan Peserta Diklat Di Organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya*, Skripsi , Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, Universitas Negeri Sunan Ampel 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

mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya.[36] Pelatihan tidak hanya dikhususkan pada pegawai baru saja, sebab pegawai yang lamapun juga sangat membutuhkan pelatihan, khususnya bagi pegawai yang akan dipromosikan ke posisi tertentu dan pegawai yang dipindahkan ke jabatan yang berbeda sehingga subtansi pekerjaan lain tanpa promosi.

Pelatihan merupakan tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan adalah untuk mengembangkan kemampuannya, sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya ke depan. Sementara itu, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar dapat bekerja dengan profesional, bersemangat, dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Pendapat Simamora yang dikutip oleh Sinambela mengatakan kinerja yang tinggi, akan meningkatkan kinerja organisasi.[37]

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpukan, bahwa pelatihan merupakan serangkaian tindakan (upaya) proses peningkatan keterampilan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap, terkelola, serta terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.

---

[36] Lijan Poltak Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 208

[37] Lijan Poltak Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran,…*, 209

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

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Isra' ayat 70:[38]

۞ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِيٓ ءَادَمَ وَحَمَلْنَٰهُمْ فِي ٱلْبَرِّ وَٱلْبَحْرِ وَرَزَقْنَٰهُم مِّنَ ٱلطَّيِّبَٰتِ وَفَضَّلْنَٰهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

"sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkat mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rizki berupa hal yng baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan. (QS. Al-isra':70)

Pelatihan *(training)* dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, yang mana Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam juga mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah pun memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurusi persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat-nasehat dan beberapa petunjuk. Sehingga pelatihan menjadi sesuatu hal yang sangat

[38] M. Quraish Shihab, 2002, *Tafsir Al-misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Lentera Hati, Jakarta, 329

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

penting dalam usaha menjamin keberlangsungan hidup baik karyawan maupun perusahaan.[39]

Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudaan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam, Rasulullah SAW membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.[40] Sebagaimana Al-qur'an surat Al-jumu'ah ayat 2:[41]

هُوَ ٱلَّذِى بَعَثَ فِى ٱلْأُمِّيِّـۧنَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا۟ عَلَيْهِمْ ءَايَٰتِهِۦ وَيُزَكِّيهِمْ
وَيُعَلِّمُهُمُ ٱلْكِتَٰبَ وَٱلْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا۟ مِن قَبْلُ لَفِى ضَلَٰلٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

> "Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf (ummiy) seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata" (QS. Al-jumu'ah:2)

Kandungan dari ayat di atas adalah : (Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf). Dalam ayat ini dijelaskan bahwa Nabi Muhammad diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu. Rasul itu bukan datang dari tempat lain,

---

[39] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2008, *Manajemen Syariah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 117
[40] Damingun, 2016, *Peran Pelatihan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi Manajemen Vol.10 No. 1 Januari 2016, Sekolah Tinggi Ilmu Eonomi Muhammadiyah Samarinda75
[41] M. Quraish Shihab, 2002, *Tafsir Al-misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Lentera Hati, Jakarta, 236

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

melainkan timbul dan bangkit dalam kalangan kaum itu sendiri, dan rasul itu sendiri juga seorang *ummiy*. Rasul tidak pernah belajar menulis dan membaca sejak kecil sampai wahyu turun. Sehingga ia rasul yang *ummiy* dari kalangan *ummiy*.[42] Pada ujung ayat ini menjelaskan bahwa perubahan yang terjadi pada seorang yang *ummiy* terjadi setelah kedatangan rasul itu diutus banyak terjadi kesesatan yang nyata pada bangsa Arab. Mereka bukan hanya *ummiy* yang buta huruf saja bahkan *ummiy* dalam hal agama dan jalan yang benar.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari pelatihan adalah suatu pernyataan tentang pengetahuan, keterampilan dan *attitude* yang diharapkan dapat dicapai atau dikuasai oleh peserta pelatihan ketika sudah selesai pelatihan. Tujuan utama dari program pelatihan adalah :[43]

1) Untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2) Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Di samping itu, menurut Moekjiat yang dikutip Iriani Ismail mengatakan bahwa tujuan umum dari dari pelatihan adalah :[44]

1) Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.

---

[42] Al-Qur'an Dan Tafsirnya: Edisi Yang Disempurnakan, 2011, Widya Cahaya, Jakarta, 128
[43] Hani Handoko, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta. 103
[44] Iriani Ismail, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbitan Fakultas Pertabian Universitas Brawijaya, Malang, 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

2) Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3) Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Pendapat yang sama dengan penjelasan di atas juga dikemukakan oleh Sunyoto yang dikutip oleh Burhanuddin tujuan dari pelatihan tenaga kerja yang diadakan adalah :[45]

1) Memperbaiki kinerja. Setelah mengikuti pelatihan kinerja diharapkan produktivitas dari karyawan akan semakin meningkat dikarenakan peningkatan keterampilan dan pengetahuan.
2) Mengembangkan keahlian para karyawan. Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif dalam menggunakan teknologi terbaru.
3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten
4) Membantu memecahkan permasalahan operasional. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan oleh perusahaan akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.
5) Promosi karyawan. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematik.

[45] Burhanuddin Yusuf Dan Nur Rianto, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 143

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

6) Orientasi karyawan terhadap organisasi. Hal ini sebagai upaya untuk memberikan kesamaan visi dan misi perusahaan diantara sesama karyawan sehingga memiliki pandangan yang sama terhadap organisasi.

7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan di dalam perusahaan.

c. Sasaran Pelatihan

Setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas untuk mencapai hasil yang ingin dicapai. Kegiatan pelatihan dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan perilaku yang dimaksud adalah bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap atau perilaku. Oleh karena itu, sasaran pelatihan dapat dikategorikan ke dalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, antara lain :[46] *Pertama*, kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu. *Kedua*, kategori afektif, meliputi perasaan, nilai, dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang

[46] Veithzal Rivai dan Mansyur Ramly, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 166

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

mempunyai sikap tertentu. *Ketiga*, kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami, dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

Selain itu, dalam pelatihan perlu diketahui jenis sasarannya, sehingga setiap pelatihan yang diselenggarakan dapat menghasilkan *output* dari pelatihan tersebut. Adapun jenis sasaran pelatihan sebagai berikut :

1) Sasaran primer, sasaran ini merupakan inti dari program pelatihan. Sasaran primer ini sangat penting karena akan memberikan arti kejelasan dan kesatuan atas segala kegiatan selama kegiatan pelatihan berlangsung
2) Sasaran sekunder, sasaran ini, merupakan inti dari masing-masing pelajaran dalam suatu program pelatihan. Sasaran sekunder ini sebagai penjabaran lebih lanjut dan sekaligus merupakan bagian integral dari sasaran primer.

d. Langkah-Langkah Pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan tentu saja harus sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian dari tujuan pelatihan tidak lepas dari langkah-langkah yang harus dilakukan sebelum pelaksanaan. Adapun langkah-langkahnya adalah :[47]

1) Analisis kebutuhan

[47] Meldona Dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, UIN-Maliki Press, Malang, 231

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

Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi sering disebut *need analysis* atau *need assessmen*t yang artinya penentuan kebutuhan pelatihan yang akan dilakukan. Keputusan menyelenggarakan latihan harus berdasar pada data yang telah dihimpun dengan melakukan suatu penilaian kebutuhan-kebutuhan. Penilaian mendiagnosis masalah-masalah saat ini dan tantangan di masa yang akan dihadapi. Golsdtein dan Bukton yang dikutip oleh Mangkunegara mengatakan ada tiga analisis kebutuhan sebagai berikut :[48]

a) Analisis organisasi

Menganalisis tujuan organisasi, sumber daya yang ada dan lingkungan organisasi yang sesuai dengan realita, Wexley dan Lathan yang dikutip oleh Mangkunegara mengemukakan bahwa dalam menganalisis pelatihan perlu memperhatikan pertanyaan *"where is training and development needed and where is it likely to be succesful within an organization?"*.[49] Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan survei mengenai sikap pegawai terhadap kepuasan kerja, persepsi pegawai, dan sikap pegawai dalam administrasi, disamping itu, dapat menggunakan *turnover*, absensi, kartu pelatihan, daftar kemajuan pegawai, dan data perencanaan pegawai.

[48] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 46

[49] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia,…,*46

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) Analisis *job* dan tugas

Analisis *job* dan tugas merupakan dasar untuk mengembangkan program *job-training*. Sebagaimana program *training* dimaksudkan untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, *skill*, dan sikap terhadap suatu pekerjaan.[50]

c) Analisis pegawai

Analisis pegawai difokuskan pada identifikasi khusus kebutuhan *training* bagi pegawai yang bekerja sesuai tugasnya. Kebutuhan *training* pegawai dapat dianalisis secara individu dan kelompok. Analisis kebutuhan individu dari pelatihan dapat dilakukan dengan cara observasi oleh supervisor, evaluasi keterampilan, kartu kontrol kualitas, dan tes keterampilan pegawai. Sedangkan analisis kebutuhan kelompok dari pelatihan dapat diprediksi dengan dipertimbangkan informal dan observasi oleh supervisor maupun manajer.

2) Penentuan tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus dirumuskan secara spesifik, apakah perubahan perilaku atau perubahan pengetahuan yang ingin dicapai setelah pelatihan dilakukan. Berdasarkan tujuan tersebut maka ditentukan materi untuk pelatihan untuk mencapai tujuan.[51]

---

[50] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia,....,* 46
[51] Meldona Dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja,…,*231

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) Materi program

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan yang dimaksud adalah bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Jika tujuan perusahaan tidak tercapai, maka sumber daya menjadi sia-sia. Peserta pelatihan harus dapat melihat bahwa materi harus dapat menganalisis bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan mereka atau motivasi mereka mungkin rendah.[52]

4) Prinsip pembelajaran

Prinsip pembelajaran merupakan suatu *(guideline)* pedoman di mana proses belajar akan berjalan lebih efektif. Semakin banyak prinsip ini direflesikan dalam pelatihan, semakin efektif pelatihan tersebut. Prinsip-prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan *(transfer)* dan umpan balik.[53]

a) Partisipasi. Partisipasi meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga menguatkan proses pembelajaran. Sebagai hasil partipasi, peserta akan belajar lebih cepat dan mempertahankan pembelajaran jangka panjang

b) Pengulangan. Pengulangan merupakan proses mencetak satu pola ke dalam memori pekerja

[52] Meldona Dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja.,..,* 231
[53] Meldona Dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif,..,*231

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) Relevansi. Pembelajaran akan sangat membantu apabila materi yang dipelajari mempunyai arti yang maksimal

d) Pengalihan *(transfer)*. Semakin dekat kesesuaian antara program kebutuhan pelatihan, semakin cepat pekerja dapat belajar dari pekerjaan utama

e) Umpan balik. Umpan balik memberikan informasi kepada peserta mengenai progress atau kemajuan yang dicapai, sehingga peserta dapat menyesuaikan sikap untuk mendapatkan hasil sebaik mungkin. Tanpa umpan balik mereka tidak dapat mengetahui *progress* atau kemampuan dan mungkin mereka dapat menjadi tidak puas

Sedangkan menurut Faustino C. Gomes yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf, terdapat tiga tahap utama dalam pelatihan yaitu :[54]

1) Penentuan kebutuhan pelatihan

Tahap awal yang dilakukan ialah menentukan kebutuhan pelatihan bagi para karyawan. Pada tahap ini terdapat tiga macam kebutuhan pada pelatihan, yaitu: *Pertama*, *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu kualifikasi pekerjaan tanpa memerhatikan data mengenai kinerja dari pegawai. *Kedua*, *Observable performance discrepansies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan

[54] Burhanuddin Yusuf dan Nur Rianto, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 148

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

terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi kinerja dan dengan cara meminta para pekerja mengawasi sendiri hasil kerjanya sendiri. *Ketiga*, *Future human resources needs*, *j*enis keperluan pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan SDM untuk waktu yang akan datang.

2) Desain Program 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 sebagainya.

3) Evaluasi program pelatihan

Agar efektif, pelatihan harus menjadi suatu solusi yang tepat bagi permasalahan yang ada pada organisasi. Untuk memperbaiki kekurangan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Tujuan dari tahapan ini adalah untuk mengetahui atau menguji apakah pelatihan

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

tersebut efektif atau tidak di dalam mencapai sasaran-sasarannya yang tealah di tetapkan dari awal.

e. Metode Pelatihan

Berbagai metode pelatihan dapat membantu para pegawai dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang baru. Maksudnya metode pelatihan adalah cara atau model transfer keterampilan yang dilakukan dalam pelatihan. Dalam pemilihan metode pelatihan, ada dua metode yang digunakan yaitu berdasarkan *on the job training dan off the job training*.

1) *On the job training*, dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung, baik secara formal maupun informal. Teknik ini merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Latihan dengan menggunakan metode ini dilakukan di tempat kerja. Metode pelatihan ini sangat ekonomis, karena tidak perlu membiayai *trainers* atau *trainee* tidak perlu menyediakan peralatan dan tempat khusus. Manfaat dari metode *on the jod training* adalah peserta pelatihan belajar dengan perlengakaan nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas. Ada beberapa metode pelatihan *on the job training*, yaitu :

a) Pembekalan *(coaching)*, bentuk pelatihan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak

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

terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan dan memecahkan masalah.

b) Rotasi jabatan *(job rotation),* adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dengan organisasi untuk menambah mengenai pekerjaan dalam organisasi.

c) Latihan intruksi jabatan *(job intruction training,* adalah pelatihan dimana ditentukan seseorang bertindak sebagai pelatih untuk mengintruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

d) Magang *(apprenticeship),* adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran dikelas dan praktek di lapangan. Penugasan sementara, penempatan pegawai pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.[55]

2) *Off the job training,* yaitu pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan. Pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti pegawai sebagai peserta pelatihan keluar sementara dari kegiatan atau pekerjaannya. Pada umumnya pelatihan ini yaitu:

[55] Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rafika Aditama, Bandung, 45-46

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) Bimbingan berencana *(programed intruction)*, adalah terdiri dari serangkaian langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Metode ini meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu melalui prosedur yang berhubungan dengan penguasaan keterampilan khusus dan pengetahuan umum. Bimbingan berencana dapat menggunakan buku dan mesin petunjuk pengajaran.

(b) Metode konfrensi, merupakan suatu pertemuan formal tempat terjadinya diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting. Konfrensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pembelajaran yang terorganiasasi dan melibatkan peserta aktif.

(c) Metode kuliah, merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan.

(d) Studi kasus, adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada atau keadaan selama waktu tertentu yang nyata maupun secara hipotesis.

(e) *Vestibule training*, adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu *job*. Metode *vestibule* merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta (pegawai baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode *vestibule* biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari

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

sampai beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

(f) Seminar, metode seminar ini bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang kontruktif mengenai pendapat orang (pembawa makalah). Peserta dilatih agar dapat mempresepsi dan mengevaluasi serta memberikan saran-saran, menerima atau menolak pendapat atau usul-usul orang lain.

(g) Permainan perang *(role playing),* sering digunakan apabila sasaran pelatihan menyangkut keperilakuan, terutama yang berwujud kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari kaca mata orang lain.

(h) Teknik di dalam keranjang, Metode ini digunakan dengan memberi bermacam-macam persoalan kepada peserta pelatihan. Dengan kata lain peserta pelatihan diberi basket atau keranjang yang penuh dengan bermacam-macam persoalan yang harus diatasi. Kemudian peserta pelatihan diminta untuk memecahkan masalah-masalah tersebut sesuai dengan teori dan pengalaman yang dimulai dengan perencanaan sampai dengan evaluasi.[56]

[56] Susilo Martoyo, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 58

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. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan dimulai dari pernyataan tujuan yang jelas. Tujuan yang jelas tidak akan membingungkan bila sasaran pelatihan lebih spesifik. Evaluasi adalah kegiatan mengumpulkan informasi mengenai tercapai tidaknya suatu kegiatan dibandingkan dengan standar tujuan awalnya.

Goldstein dan Buxton yang dikutip oleh Mangkunegara mengatakan bahwa, evaluasi pelatihan dapat didasarkan pada kriteria (pedoman dari ukuran kesuksesan), dan rancangan percobaan. Adapun kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan, yaitu :[57] *Pertama*, kriteria pendapat. Kriteria ini didasarkan pada pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Dalam hal ini dapat diungkap dengan menggunakan kuesioner mengenai bagaimana pelaksanaan pelatihan. *Kedua*, kriteria belajar, kriteria ini dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang dapat mengukur *skill*, dan kemampuan peserta.

Ketiga, kriteria perilaku. Kriteria ini dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauhmana perubahan perilaku peserta sebelum pelatihan dan setlah pelatihan. *Keempat*, yaitu kriteria hasil. Kriteria ini dapat diukur dengan hasil yang

[57] Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 59

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

dicapai atau diperoleh. Misalnya, meningkatnya produktivitas pegawai dan kualitas kerja pegawai.

g. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Agar tetap bertahan, perusahaan harus bisa bersaing di era global. Ada lima faktor diperlukannya pelatihan, yaitu:[58]

1) Kualitas angkatan kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara, dan memecahkan masalah

2) Persaingan global

Perusahanan atau lembaga harus menyadari mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan murah. Untuk itu diperlukan senjata ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap *survive* dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

3) Perubahan yang cepat dan terus-menerus

Perubahan terjadi cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang baru hari ini, bisa jadi besok

[58] Burhanuddin Yusuf dan Nur Rianto, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,…, 153

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

sudah usang. Oleh karena itu, Kemampuan pegawai harus selalui diperbaharui.

4) Masalah alih teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi yang lainnya. Dalam alih teknologi ada dua tahap proses yaitu pertama, komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Kedua, tahap difusi tekonologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.

5) Perubahan demografi

Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih pegawai yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan sosial budaya dan jenis kelamin dibutuhkan pelatihan dan komitmen.

3. Relawan

a. Pengertian Relawan

Dalam kamus besar bahasaa Indonesia, relawan adalah orang yang melakukan sesuatu dengan sukarela (tidak karena diwajibkan atau dipaksakan).[59] Dalam Bahasa Inggris kata relawan disebut

[59] http://Kbbi.Web.Id/Relawan Diakses Pada Tanggal 17 Agustus 2017

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

volunteer yang berarti sukarelawan atau pekerja sukarela.[60] Relawan adalah orang-orang biasa yang memiliki hati luar biasa untuk menolong sesama, meski tak jarang nyawa yang menjadi taruhan. Ia adalah relawan kemanusiaan yang tanpa kenal lelah, tanpa pamrih, tanpa disuruh, bekerja dalam diam membantu saudara-saudara mereka yang terkena musibah.[61]

Relawan adalah seorang atau sekelompok orang yang secara ikhlas karena panggilan nuraninya memberikan apa yang dimiliknya (pikirannya, tenaga, waktu, dan harta) kepada masyarakat sebagai perwujudan tanggung jawab sosialnya tanpa mengharap pamrih, baik berupa imbalan (upah), kedudukan, kekuasaan, kepentingan maupun karir.[62] Menurut Ahyudin, Presiden Masyarakat Relawan Indonesia (MRI) yang dikutip oleh Eli Alawiyah, mengatakan bahwa relawan adalah seorang atau sejumlah orang yang terorganisir maupun tidak, yang mendedikasikan potensi yang dimilikinya untuk membantu mengatasi permasalahan orang lain tanpa mengharapkan pamrih[63].

Karakteristik dasar relawan adalah memiliki jiwa simpati dan empati. Relawan juga memiliki sikap peka dan peduli, semangat dan bertanggung jawab. Mereka bekerja tanpa pamrih dan materi. Sebab relawan tak sama dengan buruh, karyawan dan pegawai. Relawan lebih

---

[60] John M. Echol Dan Hassan Shadily, 2006, *Kamus Inggris Indonesia*, Gramedia Pustaka Agama, Jakarta, 632

[61] Eli Alawiyah, 2014, *Strategi Rekrutmen Relawan Komite Nasional Untuk Rakyat Palestina Dalam Meningkatkan Penggalangan Dana*, Jurnal Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah,, 39

[62] Eli Alawiyah, 2014, *Strategi Rekrutmen Relawan,…,*39

[63] Eli Alawiyah, 2014, *Strategi Rekrutmen Relawan,…,* 39

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

suka memberi bukan menerima. Maka eksistensi seorang relawan bermanfaat untuk orang lain. Kerelewanan adalah sifat-sifat orang yang peduli. Ia adalah mata pisau kemanusiaan. Sebagaimana kepedulian adalah solusi, maka kerelawan harus dikembangkan sebagaimana perdadaban dan kebudayaan. Sebab setiap manusia secara fitrah, memiliki kepedulian.[64]

b. Ciri-Ciri Relawan

Menurut Omoto dan Synder yang dikutip oleh Eli Alawiyah , ciri-ciri relawan adalah :[65]

1) Selalu mencari kesempatan untuk membantu. Dalam membantu ini pertolongan yang diberikan membutuhkan waktu yang relatif lama serta tingkat keterlibatan yang cukup tinggi
2) Komitmen yang diberikan relatif lama
3) Memerlukan *personal cost* yang tinggi (waktu, tenaga, uang dan sebagainya)
4) Tidak mengenal orang yang dibantu
5) Tingkah laku yang dilakukan relawan adalah bukan keharusan

c. Fator-Faktor Yang Menyebabkan Orang Ingin Menjadi Relawan

Menurut Michael Esheer yang dikutip oleh Eli Alawiyah mengatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan orang ingin menjadi relawan adalah, sebagai berikut:[66]

---

[64] Dio Dyantara, 2014, *Perlindungan Relawan Kemanusiaan Suatu Tinjauan HukumHumaniter Internasional*, Skripsi, Bgaian Hukum Internasional, Fakultas Hukum, Universitas Hasanudin, Makasar

[65] Eli Alawiyah, 2014, *Strategi Rekrutmen Relawan,…*, 41

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

1) Terjalinnya komunikasi yang harmonis di dalam organisasi. Jalinan komunikasi yang baik akan membuat seseorang tetap berminat dan bertahan menjadir relawan. Komunikasi tersebut kualitas informasi yang mengalir dari oragnisasi kepada relawan. Informasi ini terdiri dari sejarah organisasi, visi dan misinya, serta *job description* untuk relawan, kedudukan dan penghargaan terhadap relawan dan umpan baliknya kepada relawan.
2) Jadwal kerja yang sesuai dan tugas kerja yang menarik. Relawan cenderung puas bila tugas kerja mereka terjadwal sesuai keinginan mereka. Selain itu pekerjaan yang dilakukan harus melibatkan *job skill* (kemampuan kerja) dan tugas-tugas yang membuat ia mengekspresikan diri sendiri akan membuat cenderung bertahan untuk lebih lama.
3) Kontribusi nyata tehadap masyarakat. Faktor ini berhubungan erat dengan peran relawan yang dapat memberikan kontribusi nyata terhadap masyarakat yang membutuhkan. Apakah itu peran melalui kontak langsung atau peran-peran kecil yang efektif dan mampu memberikan kepuasan saat relawan beraktifitas. Relawan yang berpartisipasi aktif akan memberikan perubahan terhadap masyarakat cenderung menghargai kontribusi kerelawanannya sebagai hal yang penting.

[66] Eli Alawiyah, 2014, *Strategi Rekrutmen Relawan,…*, 42

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) Pelatihan dan dukungan emosional. Dua hal ini adalah hal utama yang dicari relawan dari suatu organisasi. Relawan mengikuti pelatihan lebih berpeluang mendapatkan kepuasan dibanding yang tidak mengikuti pelatihan. Selain itu, organisasi yang menawarkan program pelatihan jangka panjang yang variatif akan berpeluang memiliki jumlah relawan yang banyak dan dapat meningkatkan kepuasan relawan dan komitmen relawan. Kemudian dukungan emosional *(emotional support)* itu mencakupi lingkungan yang kondusif antara karyawan *(paid power)*, pemimpin relawan dan para relawan. Relawan lebih suka bekerja dengan karyawan dan pemimpin yang mau berklaborasi dalam menyelesaikan masalah, bekerja sama membuat proyek, poaktif dalam mengajak relawan untuk berinisiatif dan beraktifitas.
5) Kebersamaan kelompok. Membangun kebersamaan diantara relawan merupakan hal penting untuk mempertahankan kerelawanan mereka. Rasa kebersamaan ini akan membangun ikatan sesama relawan dan anatara relawan dan organisasi.

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