BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan dalam skripsi ini adalah penelitian yang berjudul "Pengembangan Ketrampilan Kewirausahaan Melalui PROSMART (Program Sekolah Mustahik Entrepreneur Terpadu) di PKPU Semarang" yang dilakukan oleh Rindang Wiranti, penelitian ini dilakukan di PKPU cabang Semarang, pada tahun 2013, untuk memenuhi tugas akhir skripsi, Jurusan Politik dan Kewarganegaraan Fakultas Ilmu Sosial Univeritas Negeri Semarang. Penelitian ini memfokuskan kepada pengembangan ketrampilan kewirausahaan melalui PROSMART (Program Sekolah Mustakhik Entrepreneur Terpadu), terdapat juga hambatan ketika melakukan pengembangan ketrampilan kewirausahaan ini, baik dari pelatihan maupun dari minat anggota kelompok. Hasil penelitian menunjukan bahwa PROSMART merupakan program untuk masyarakat yang belum memiliki pekerjaan sehingga memiliki kemampuan yang dapat digunakan untuk mencari pekerjaan atau memulai usaha, selama menjalankan pelatihan peserta diberikan materientrepreneur sehingga diharapkan para peserta akan termotivasi untuk berwirausaha.[13]

[13] Rindang Wiranti, 2013. "*pengembangan ketrampilan kewirausahaan melalui prosmart (program sekolah mustahik entrepreneur terpadu) di PKPU Semarang"*, skripsi, Jurusan Politik dan Kewarganegaraan Fakultas Ilmu Sosial Univeritas 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

Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian terdahulu adalah topik yang digunakan peneliti sama, yaitu mengenai pengembangan ketrampilan kewirausahaan dimana didalamnya terdapat pelatihan. Peneliti sama-sama menganalisis terhadap program pelatihan terhadap sebuah lembaga sebagai subyek dan masyarakat sebagai obyek. Dan penelitian ini sama-sama dilakukan pada lembaga PKPU tetapi berbeda cabang.

Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu peneliti tidak hanya melatih namun mencoba mengembangkan ketrampilan masyarakat, tetapi dalam pengembangan ketrampilan kewirausahaan ini, lembaga terhambat oleh faktor pendanaan dan peserta. Namun, pada penelitian saat ini lembaga memfokuskan untuk program pelatihan kewirausahaan yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian serta menggali *skill* masyarakat.

Penelitian terdahulu yang relevan kedua adalah penelitian yang berjudul "sistem pelatihan kewirausahaan di pondok pesantren darunnajah cipinang bogor dalam menumbuhkan entrepreneur santri" yang diteliti oleh Deden Suprihatin, penelitian ini dilakukan di pondok pesantren Darunnajah Cipinang Bogor pada tahun 2008, untuk memenuhi syarat tugas akhir skripsi program studi manajemen dakwah fakultas dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 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

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

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.[14]

Penelitian ini mempunyai persamaan yaitu untuk mengetahui sistem pelatihan kewirausahaan, faktor pendukung serta penghambat dari pelatihan kewirausahaan, penelitian ini juga menggunakan penelitian kualitatif dalam penggalian data. Perbedaan dari penelitian ini yaitu peneliti memfokuskan untuk meneliti para santri di pondok pesantren nurunnajah cipinang bogor yang mengikuti pelatihan kewirausahaan.

Untuk penelitian terdahulu yang relevan ke tiga yaitu penelitian yang berjudul "efektivitas pembinaan kemandirian santri melalui program kewirausahaan dan implikasinya terhadap karakter kerja keras di pondok pesantren aswaja lintang songo piyungan bantul", yang dilakukan oleh Arvica Agustina Syahputri, penelitian ini dilakukan di pondok pesantren aswaja lintang songo piyungan bantul, pada tahun 2005 guna memenuhi

[14] Deden Suprihatin, 2008, sistem pelatihan kewirausahaan di pondok pesantren darunnajah cipinang bogor dalam menumbuhkan entrepreneur santri, skripsi, prodi manajemen dakwah fakultas dakwah dan 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

salah satu syarat tugas akhir skripsi jurusan pendidikan agama islam fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan universitas islam negeri sunan kalijaga Jogyakarta. Peneliti ini memfokuskan pada proses pembinaan kemandirian santri melalui program kewirausahaan, dalam penelitian ini pondok pesantren aswaja lintang songo piyungan bantul tidak hanya membekali para santri dengan kematangan ilmu agama dan ilmu umum saja, melainkan dibekali juga dengan *skill* kewirausahaan sebagai upaya membina kemandirian para santri.[15]

Dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan yaitu peneliti sama-sama meneliti pembinaan atau pelatihan kewirausahaan, meneliti faktor yang menjadi penghambat serta pendukung dalam proses pembinaan kewirausahaan, serta sama-sama menggunakan penelitian kualitatif. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian dilakukan di pondok pesantren aswaja lintang songo piyungan bantul.

[15] Arvica Agustina Syahputri, 2015. "*efektivitas pembinaan kemandirian santri melalui program kewirausahaan dan implikasinya terhadap karakter kerja keras di pondok pesantren aswaja Lintang Songo Piyungan Bantul*", Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiah dan Keguruan, Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

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

Dalam penelitian ini, kerangka teori yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan yang menggutip dari *Andrew E. Sikula* mengemukakan bahwa, "pelatihan (*Training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas."[16]

Istilah pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation.*

Sedangkan menurut Rivai dan Simamora sebagaimana dalam bukunya Meldona yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif menyatakan bahwa:

> pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai

[16] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* PT.Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, Hlm; 44

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

untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini, dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.[17]

Dalam melaksanakan pelatihan, metode yang dipilih harus disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan.

2. Sistem pelatihan kewirausahaan

Dalam meningkatkan dan menumbuhkan jiwa kewirausahaan kepada masyarakat dilakukan upaya pembinaan, pelatihan dan pendidikan. Ketiga upaya ini saling memliki keterkaitan, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Secara operasional sistem pelatihan kewirausahaan meliputi beberapa hal antara lain sebagai berikut:

a. Pelatihan kewirausahaan adalah suatu proses yang merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilakukan secara terus-menerus dalam rangka pembinaan pelatihan dalam suatu organisasi atau lembaga secara spesifik.
b. Pelatihan kewirausahaan dilakukan secara sengaja. Unsur kesengajaan sangat penting dalam proses pelatihan ditandai dengan adanya suatu rencana yang lengkap serta menyeluruh yang disusun secara tepat dan rinci.

[17] Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integritas,* UIN Malang Press, Malang, hlm;232

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. Pelatihan kewirausahaan diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, dan yang paling penting adalah pelatihan ketrampilan.

d. Sasaran pelatihan kewirausahaan

e. Pelatihan kewirausahaan dilakukan oleh tenaga profesional

f. Pelatihan kewirausahaan meningkatkan dan menumbuhan serta membimbing sasaran pelatihan.

Program pelatihan kewirausahaan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak upaya yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada masyarakat yang dilakukan oleh tenaga ahli yang bertujuan untuk meningkatkan masyarakat dalam bidang kewirausahaan.[18]

3. Model sistem pelatihan kewirausahaan

Menurut *Michael Amstrong* menyebutkan agar berhasil, kita perlu mengkombinasikan beberapa sistem pendekatan terhadap pelatihan kewirausahaan. Adapun sistem yang harus dilakukan dalam program pelatihan kewirausahaan yang dikategorikan kepada *input-process-output-feed back* adalah sebagai berikut:

[18] Oemar hamlik, 2005, manajemen pelatihan ketenagakerjaan, Bumi Aksara, Jakarta, Hlm; 12

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. *Input*, yang termasuk dalam bidang masukan : menetapkan dan menganalisis kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan pada saat program pelatihan kewirausahaan. Menetapkan tujuan pelatihan dalam bentuk peningkatan dan perilaku yang membawa kearah prestasi yang lebih baik, mempersiapkan rencana-rencana pelatihan yang sesuai dengan tujuan yang akan menggambarkan biaya-biaya dan keuntungan-keuntungan dari program latihan yang diususlkan.

b. *Process*, meliputi pelaksanaan dari rencana-rencana pelatihan kewirausahaan.

c. *Output*, yaitu memantau, mengevaluasi dan menganalisis hasil dari pelatihan kewirausahaan.

d. *Feed back*, memberikan umpan balik dari hasil evaluasi latihan sehingga latihan dapat terus ditingkatkan.[19]

4. Metode Pelatihan

Beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan,[20] 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

[19] *Michael Amstrong,* 1997, manajemen sumber daya manusia, jakarta, gramedia, hlm; 210
[20] 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

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.

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*

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 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.

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.

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

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 (mekanik) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Misalkan, simulasi mengemudi yang digunakan dalam kursus mengemudi. 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

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

(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 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*

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 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 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) *Manajement games*

Manajemen 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*

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

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.

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.

5. Kewirausahaan

Kewirausahaan menurut Nana Herdiana Abdurrahman mengutip dari *RW.Griffin* dalam buku Manajemen Bisnis Syari'ah dan Kewirausahaan. Menggunakan istilah kewirausahaan yaitu:

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

"orang-orang yang menanggung resiko kepemilikan bisnis dengan pertumbuhan dan ekspansi sebagai tujuan utama".[21]

Suparyanto mengutip dari *Peter F. Drucker* dalam buku kewirausahaan, mengungkapkan bahwa kewirausahaan adalah: "orang yang selalu mencari perubahan, menanggapinya, dan memanfaatkannya sebagai peluang". Sedangkan *William D. Brygrave* menyampaikan bahwa kewirausahaan adalah: "seseorang yang mencari peluang dan menciptakan organisasi untuk mengejarnya".

Berdasarkan pengertian yang diungkapkan oleh kedua tokoh tersebut kita dapat memahami bahwa wirausahawan merupakan orang yang dinamis, selalu mencari peluang dan memanfaatkannya untuk menghasilkannya sesuatu yang memiliki nilai tambah.[22]

Ari Fadiati dan Dedi Purwana mengutip Anugerah pekerti dalam buku menjadi wirausaha sukses berpendapat bahwa: "wirausaha adalah mereka yang mendirikan, mengelola, mengembangkan, dan melembagakan perusahaan miliknya sendiri. Wirausaha adalah mereka yang bisa menciptakan kerja bagi orang lain dengan berswadaya."[23]

Kewirausahaan menurut islam ialah

---

[21] Nana Herdiana Abdurrahman, 2013, *Manajemen bisnis syari'ah dan manajemen kewirausahaan,* CV Pustaka Setia, Bandung, Hlm, 143
[22]Suparyanto, 2013, *Kewirausahaan,* Alfabeta, Bandung, hal. 4-5
[23]Ari Fadiati dan Dedi Purwana, 2011, *Menjadi Wirausaha Sukses,* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 15

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

"kewirausahaan dan segala aktivitasnya baik kecil maupun besar merupakan usaha yang dipandang sebagai ibadah dan diberi pahala jika dilakukan menurut syarat-syarat yang telah ditetapkan baik dari segi memenuhi tuntutan aqidah, akhlaq maupun syari'at."

Berikut adalah beberapa dasar pertimbangan yang menjadikan aktivitas ekonomi yang dilakukan dipandang sebagai ibadah seperti aqidah harus benar, niat harus lurus, cara melakukan kerja yang sesuai dengan ajaran islam, hasilnya betul dan membawa faedah kpada masyarakat luas, serta tidak meninggalkan ibadah wajib yang khusus.[24]

6. Pelatihan dalam Perspektif Islam

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan adalah agar peserta latih dapat mencapai suatu standar, baik dalam ketrampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku. Pendapat lain memformulasikan tujuan ini sebagai mewujudkan perilaku yang diinginkan dan menciptakan kondisi yang memungkinkan perilaku tersebut dicapai. Focus dari pelatihan adalah pada pekerjaan sekarang. Untuk yang sifatnya jangka panjang dan

[24]Sadono Sukirno, 2005, *pengantar bisnis,* Prenada Media Group, Jakarta, hal. 370

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

bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas mendatang disebut pengembangan *(development).*[25]

Meldona dalam bukunya Manajemen sumber daya manusia perspektif integratif yang mengutip dari Sinn (2006:116) menegemukakan bahwa islam memandang ilmu sebagai dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah swt memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia atau agama. Sehingga, ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah swt serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuik meningkatkan kinerja, di mana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan 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."

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan *(training)* terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi

[25] Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani,* PT. Bumi Aksara, Jakarta, hlm;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

dan 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.[26]

[26] Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Mnusia Perspektif Integratif,* UIN Malang Press, Malang, hlm;261-263

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