

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan pendidikan di pondok pesantren yang selama ini merupakan lembaga pendidikan non-formal, dewasa ini telah mengalami percepatan-percepatan untuk menunjukkan peran sertanya dalam meningkat sumber daya manusia yang unggul.

Peran pesantren tidak hanya terbatas pada pengembangan yang sifatnya spiritual saja, tetapi juga dapat meningkatkan pengetahuan, teknologi serta pruktivitas peserta didik. Perkembangan demikian seiring dengan tuntutan kemajuan teknologi dan pengetahuan. Pesantren yang selama ini begerak pada ruang lingkup spiritual saja telah dapat mengambil posisi dalam pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia.

Pesantren secara umum merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk membina kepribadian muslim secara utuh agar menjalankan syariat yang telah diajarkan dalam kitab sucinya. Hal ini sejalan dengan Kafrawi (1984:21), yang menjelaskan bahwa tujuan ideal dari pendidikan pesantren, sebagai berikut:

Pendidikan pesantren bertujuan untuk membina kepribadian para santri agar menjadi pribadi muslim yang utuh dengan landasan iman dan taqwa kepada Allah SWT.

Sedangkan menurut Kafrawi, 1984:21 lebih jauh lagi bahwa pendidikan pesantren memiliki tujuan khusus sebagai berikut:

Menyiapkan insan-insan yang tafaquh fiddin, yaitu suatu kelompok muslim yang memiliki pengetahuan agama yang luas serta memiliki semangat pengabdian yang tinggi sebagai pencerminan pribadi yang utuh pendukung utama ajaran islam.

Tujuan pesantren baik tujuan secara ideal dan khusus searah dengan apa yang menjadi tujuan pendidikan nasional yang telah disepakati bersama, yaitu mewujudkan manusia indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, berkepribadian, berdisiplin, bekerja keras, tangguh, bertanggung jawab, mandiri, cerdas dan terampil serta sehat jasmani dan rohani, cinta tanah air, berkepribadian tinggi dan memiliki kemandirian yang tinggi.

Pernyataan demikian pada akhirnya adalah untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Baik itu tingkat pengetahuannya, keterampilannya dan kepribadian serta sikap yang luhur. Sehingga kebutuhan sumber daya manusia yang unggul akan dapat terpenuhi.

Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas seringkali masih diartikan dalam bentuk tradisional. Peningkatan sumberdaya manusia masih tertuju kepada tingkat keterampilan dan kemampuan seseorang. Namun, moralitas, kejujuran dan kebersihan hati tidak menjadi perhatian yang cukup serius. Padahal krisis yang dialami Indonesia sekarang merupakan bagian dari krisis moral pada sumberdaya manusia.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diantaranya melalui pelatihan. Secara umum bahwa pelatihan dapat diartikan upaya pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia yang merupakan kebutuhan setiap manusia, lembaga dan instansi. Pelatihan ini berguna untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar dapat tumbuh dan berkembang menuju kesempurnaan.

Sejalan dengan hal di atas Randall (1997:323, 1) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut:

Sosialisasi, latihan, dan pengembangan pegawai merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan.

Tujuan dari pelatihan yang dikemukakan oleh Randall (1997:325), sebagai berikut:

Tujuan utama dari latihan adalah menghilangkan kekurangan, baik yang ada sekarang maupun yang akan datang (diantisipasi), yang menyebabkan pegawai bekerja di bawah tingkat yang diinginkan. Latihan untuk meningkatkan performansi sangat penting bagi organisasi-organisasi dengan tingkat produktivitas yang tetap atau menurun.

Upaya yang dilakukan baik itu dari pihak organisasi pemerintah maupun organisasi swasta sangat membutuhkan pelatihan, dalam upaya pengembangan karyawannya. Sehingga karyawan dapat membantu pimpinan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dengan demikian pelatihan adalah salah satu sarana manajemen yang

digunakan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan agar kinerja individu atau organisasi akan meningkat.

Dari beberapa konsep di atas maka dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan individu maupun organisasi sehingga kinerjanya meningkat.

Pelatihan manajemen qalbu merupakan bagian dari sistem yang ada dalam Pondok Pesantren Daarut-Tauhiid yang berperan untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan. Dimana pelatihan ini sama seperti halnya dengan jenis pelatihan secara umum lainnya, namun lebih menitikberatkan kepada peningkatan kepribadian yang luhur dan kebersihan hati.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh Pesantren Daarut-Tauhiid seperti halnya lembaga pelatihan lainnya, selain dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan profesional, juga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki moralitas tinggi, jujur, taat kepada agama serta memiliki hati yang bersih (qalbun salim).

Pelatihan manajemen qalbu diharapkan memiliki tingkat pelatihan yang efektif. Efektivitas pelatihan manajemen qalbu diharapkan dapat meningkatkan kinerja bagi peserta yang telah mengikutinya. Pelatihan manajemen qalbu merupakan pelatihan unggulan yang kajian materinya cukup menentukan arah dasar individu (qalbun salim, jujur, moral) serta dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

Pelatihan manajemen qalbu yang bersifat religius dapat mempersembahkan yang terbaik bagi organisasi dan perusahaan, dalam artian bahwa baik di dunia maupun di akhirat. Pelatihan ini memiliki perbedaan yang cukup mendasar dengan jenis pelatihan selainnya dilihat dari visi dan misi yang berlandaskan religius. Namun, pelatihan ini tidak mengabaikan apa yang menjadi tujuan pelatihan secara umum, yaitu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk menuju kinerja yang lebih baik.

Pelatihan manajemen qalbu merupakan sebuah metode pelatihan yang mengkolaborasikan suasana pelatihan dengan kehidupan sehari-hari dimana proses belajar dan pengalaman (Experiential learning) dipercepat, sehingga peserta pelatihan dapat menyadari kekurangan dan kelebihan dirinya serta dapat memahami makna hidup dan kehidupan yang sebenarnya.

Menurut Sa'dun Akbar dalam tesisnya Hidayat (2000:46), Manajemen qalbu dalam Pelatihan manajemen qalbu mengatakan sebagai berikut:

Manajemen Qalbu adalah proses pendayagunaan qalbu, dalam kerangka menyembuhkan hati yang sakit, menghidupkan hati yang mati dan mendapat hati yang jernih, agar terjadi optimalisasi pengembangan kepribadian manusia, menjadi manusia seutuhnya yang dekat dengan Tuhan.

Hati (qalbu) merupakan inti dari bagian diri manusia. Oleh karenanya sasaran pelatihan manajemen qalbu yang diselenggarakan

oleh Pesantren Daarut-Tauhiid adalah hati (qalbu). Hati inilah yang dapat memberikan motivasi, semangat dan kepercayaan diri setiap manusia.

Hati merupakan inti dari bagian tubuh manusia. Baik suatu hati maka baiklah aspek-aspek yang lainnya. Hati inilah yang menjadi sasaran pelatihan manajemen qalbu yang merupakan produk dari Pusdiklat Pondok Pesantren Daarut-Tauhiid Bandung. Sehingga pelatihan ini menjadi nuansa baru bagi perkembangan pelatihan yang sedang berkembang.

Hati sebagai salah satu organ tubuh manusia di dalam pengertiannya memiliki dua dimensi yaitu: dimensi jasmani dan rohani. Dalam dimensi rohani hati merupakan wadah yang dapat dimasuki cahaya ilahi (tuhan). Nabi Muhammad SAW pernah bersabda yang artinya bahwa: *“Sesungguhnya Allah punya wadah di bumi dan wadah tersebut adalah hati. Maka sesungguhnya hati yang dicintai Allah adalah hati yang lembut, yang bersih dan kokoh, hati yang penuh kesempurnaan.”*

Hati pun merupakan kekuatan rohani yang mampu melakukan pengindraan, yaitu proses memahami, mempersepsi dan menyerapi sesuatu menjadi hikmah.

Hakekat hati yang menuju kesempurnaan (Pusdiklat Daarut-Tauhiid, 2001), adalah:

- Hati yang tidak terkena penyakit hati dan sifat-sifat tercela, yang diterangi oleh cahaya ilahi dan sedikit pun tidak ada keraguan dan kesyirikan didalamnya.

- Hati yang meyakini bahwa semua yang ada di alam ini tidak sia-sia dan setiap kebajikan tidak akan hilang dan dibiarkan tanpa pahala, yang tidak ada kezaliman dan kejahatan yang dilupakan dan dibiarkan tanpa balasan.
- Hati yang dipenuhi ilahi dan niat yang tulus akan mempertemukan kebahagiaan dunia dengan kebahagiaan akhirat.

Dari berbagai konsep di atas manajemen qalbu dapat diartikan dengan upaya bagaimana menata qalbu sebagai sarana pendekatan kepada Tuhan selaku pengatur qalbu itu sendiri. Dengan hati yang bersih (qalbu salim) maka akan lebih langgeng dalam mempertahankan jati diri.

Pelatihan manajemen qalbu yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Pondok Pesantren Daarut-Tauhiid memiliki peserta dari berbagai instansi pemerintah maupun swasta, seperti: Badan Pendidikan dan Latihan Keuangan (BPLK), PT. TELKOM, CV. Damri, PT. Kereta Api Indonesia, PT. Astra, BMI cabang Bandung, Bappeda Kota Tangerang, PT. Rekatama, Pemda Dati I Jawa Barat, PT. PLN Jawa Barat dan lain sebagainya.

Pelatihan yang dilakukan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja karyawan yang telah mengikutinya, dan tidak hanya itu, karyawan diharapkan mendapatkan kesejukan hati, percaya diri, yakin terhadap kehidupan sekarang dan masa mendatang. Dengan pelatihan ini karyawan selaku peserta dapat



mengerti tentang arti hidup dan kehidupan baik kehidupan dunia maupun kehidupan akhirat.

Berdasarkan penelitian Tim Peneliti Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung tentang Implementasi Pelatihan Manajemen Qalbu di Pusdiklat Daarut-Tauhiid Bandung terhadap kinerja Karyawan PT. Telkom Divre III Jawa Barat (1999:112), terungkap bahwa: pengaruh pelatihan manajemen qalbu terhadap dunia kerja, digambarkan sebagai suatu faktor penguat atau menghadirkan paradigma baru dalam dunia kerja.

Sebagai salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawannya, selama ini PT. PLN Jawa Barat, PT. Kereta Api Indonesia, PT. Telkom, CV. Damri, Pemda Propinsi Jawa Barat dan lain sebagainya telah dan sedang bekerjasama dengan Pusdiklat Pesantren Daarut-Tauhiid untuk bekerjasama mengadakan pelatihan manajemen qalbu secara periodik.

Anggapan dasar pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh tim peneliti Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung (UNISBA) bagaimana Pelatihan Manajemen Qalbu Meningkatkan Kinerja PT. Telkom Divre III Jawa Barat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa manajemen qalbu telah menghadirkan makna baru bagi dunia kerja karyawan PT. Telkom Divre III Jawa Barat. Pengaruh pelatihan manajemen qalbu terhadap dunia kerja digambarkan sebagai suatu faktor penguat atau menghadirkan paradigma baru dalam dunia kerja. (sumber penelitian Tim UNISBA, 1999).



Berdasarkan pengamatan awal (studi pendahuluan) diketahui bahwa permintaan (proposal) awal perusahaan/ instansi yang ditujukan kepada pihak Pusdiklat DT untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan-karyawan mereka tersebut, disebabkan masih rendahnya tingkat kemampuan pengetahuan, keterampilan, sikap/ perilaku, wawasan dan produktivitas kerja mereka. Diharapkan dengan adanya pelatihan manajemen qalbu dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan pengetahuan, wawasan, keterampilan serta produktivitas kerja karyawan.

Rendahnya tingkat kualitas pekerjaan, manajemen kerja yang kurang baik, kreativitas kerja yang rendah, kepercayaan diri yang menurun, sehingga pihak instansi dan perusahaan mengirim karyawan mereka untuk dididik pada Pelatihan Manajemen Qalbu yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Daarut-Tauhiid Bandung Jawa Barat.

Kontrak antara PT. PLN Persero Jawa Barat juga menunjukkan bahwa sampai saat ini masih dilaksanakan. Kontrak tersebut berlanjut terus dengan tujuan untuk meningkat kekurangan-kekurangan tersebut. Sehingga tingkat kemampuan pengetahuan, keterampilan, wawasan dan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik.

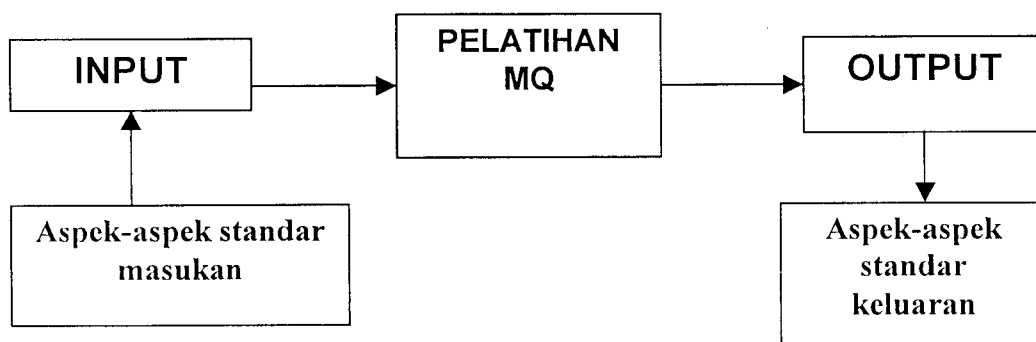
Pada penelitian ini berupaya meneliti bagaimanakah tingkat efektivitas pelatihan manajemen qalbu yang diselenggarakan Pusdiklat Pesantren Daarut-Tauhiid terhadap kinerja karyawan pada organisasi dan perusahaan. Khusus peningkatan kinerja dilingkungan karyawan PT. PLN Persero Jawa Barat.



Adapun sistematika alur metode pelatihan manajemen *quality* yaitu *input*, proses dan *output* terhadap lulusan. Input peserta pelatihan MQ awalnya memiliki aspek-aspek: demotivasi, *team work* yang kurang terbentuk, terjadinya konflik internal yang tinggi, serta tidak memahami apa makna hidup (pengetahuan, wawasan, sikap/ perilaku. Aspek-aspek tersebut merupakan alat ukur yang harus dirubah menjadi lebih baik setelah mengikuti pelatihan MQ.

Aspek *output* pelatihan MQ diharapkan: memahami makna hidup, mengenal diri sendiri (kepercayaan diri, kreativitas diri, manajemen diri), dan mengenal sang pencipta. Pada aspek ini diharapkan lulusan pelatihan MQ menjadi: tumbuh motivasi, tumbuh rasa kebersamaan dan kerjasama, tim, konflik internal berkurang, tumbuh kesadaran mendalam mengenai pengetahuan (moralitas, spiritualitas, profesi, saling menghargai), saling percaya, berani berkorban, dan memiliki komitmen terhadap perusahaan (kerja keras dan kesungguhan).

Gambar  
Sistematika Metoda Alur Pelatihan MQ

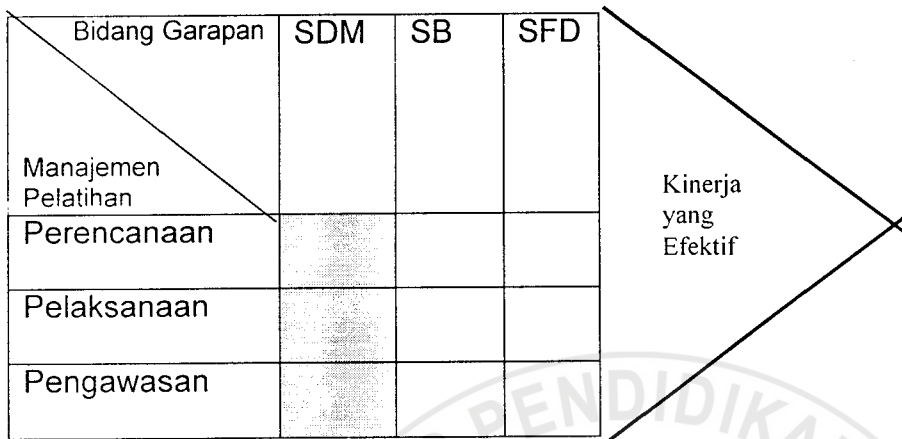


Tabel  
Sistematika Metoda Alur Pelatihan MQ

Aspek-aspek Input (masukan)	Aspek-aspek Output (keluaran)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demotivasi</li> <li>- Team work kurang terbentuk (antar karyawan, atasan, dan bawahan)</li> <li>- Konflik internal yang tinggi (saling percaya yang menurun, karakter diri lemah, manajemen kerja kurang baik).</li> <li>- Kurang/ tidak paham makna hidup (pemahaman, wawasan, pengetahuan, perilaku dan moralitas).</li> <li>- Menurunnya kepercayaan diri dan karakter diri.</li> <li>- Kurangnya kesadaran untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keilmuan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tumbuh motivasi</li> <li>- Tumbuh rasa kebersamaan dan kerjasama tim (kepercayaan antara karyawan, atasan dan bawahan meningkat).</li> <li>- Konflik internal berkurang.</li> <li>- Tumbuh kesadaran untuk mendalami pengetahuan (moral, spiritual, profesi).</li> <li>- Saling menghargai antar karyawan, atasan, dan bawahan, sehingga timbul manajemen tim yang baik.</li> <li>- Berani berkorban.</li> <li>- Memiliki komitmen terhadap perusahaan.</li> <li>- Mengenal diri sendiri (kepercayaan diri membaik, karakter diri membaik).</li> </ul>

Sumber: Sistematika Pelatihan MQ Pusdiklat DT

Adapun wilayah penelitian ini dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:



Gambar 1  
Wilayah Penelitian

Keterangan:  
SDM = Sumber daya manusia  
SB = sumber belajar  
SFD = sumber fasilitas dan dana

Sehubungan dengan hal tersebut maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian empirik terhadap efektivitas pelatihan manajemen qalbu yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pesantren Daarut-Tauhiid dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan, dengan formulasi judul penelitian sebagai berikut:

### EFEKTIVITAS PELATIHAN MANAJEMEN QALBU DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus dilingkungan karyawan PT. PLN Persero Jawa Barat)

## B. Perumusan Masalah

Secara umum masalah utama dari penelitian ini adalah bagaimana efektivitas pelatihan manajemen qalbu yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Pondok Pesantren Daarut-Tauhiid dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka secara rinci dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum penyelenggaraan pelatihan manajemen qalbu yang dilaksanakan Pusdiklat Daarut-Tauhiid, menyangkut :
  - a. Visi, misi dan tujuan Pusdiklat Daarut-Tauhiid ?
  - b. Struktur kurikulum, koordinasi dengan instansi/perusahaan terkait, unsur penyelenggara, peserta dan sarana/prasarana pelatihan ?
  - c. Strategi pendekatan pendidikan dan pelatihan manajemen qalbu?
2. Bagaimana tingkat kemampuan pengetahuan, keterampilan, motivasi, perilaku dan wawasan dari lulusan Pusdiklat Daarut Tauhiid?
3. Bagaimana hubungan sosial lulusan Pusdiklat Daarut Tauhiid, baik dengan atasan dan mitra kerjanya ?
4. Apakah lulusan Pusdiklat Daarut Tauhiid telah menunjukkan peningkatan kinerja (produktivitas) ?

5. Apakah kriteria kinerja lulusan yang dihasilkan Pusdiklat Daarut-Tauhiid sudah sesuai dengan tuntutan pengguna (perusahaan/ instansi) ?

### C. Tujuan Penelitian

#### 1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelatihan manajemen qalbu yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pesantren Daarut-Tauhiid dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dimaksud adalah karyawan yang sudah mengikuti pelatihan tersebut

#### 2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan secara khusus pada penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Mengetahui gambaran umum penyelenggaraan pelatihan manajemen qalbu yang dilaksanakan Pusdiklat Daarut-Tauhiid, menyangkut visi, misi, tujuan Pusdiklat DT, kurikulum, penyelenggara, peserta, sarana dan prasarana pelatihan.
- b. Mengetahui tingkat kemampuan pengetahuan, keterampilan, motivasi, perilaku dan wawasan dari lulusan Pusdiklat Daarut Tauhiid.
- c. Mengetahui hubungan sosial lulusan Pusdiklat Daarut Tauhiid, baik dengan atasan dan mitra kerjanya.

- d. Mengetahui apakah lulusan Pusdiklat Daarut Tauhiid telah menunjukkan peningkatan kinerja (produktivitas).
- e. Mengetahui kriteria kinerja lulusan yang dihasilkan Pusdiklat DT sudah sesuai dengan tuntutan pengguna (perusahaan/instansi).

#### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian setelah menjawab seluruh permasalahan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. **Bagi ilmu administrasi pendidikan:** hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang pelatihan manajemen qalbu bagi peningkatan kinerja karyawan.
2. **Bagi perusahaan atau instansi:** Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empirik tentang kondisi obyektif kinerja karyawan perusahaan atau instansi tersebut. Di samping itu dapat dijadikan sebagai bahan *feedback* bagi perencanaan terhadap perbaikan, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan bagi perusahaan atau instansi lainnya dimasa mendatang.
3. **Bagi Daarut-Tauhiid:** Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan *feedback* bagi efektivitas pelatihan manajemen qolbu, sehingga menjadi lebih berkualitas di masa mendatang.

#### E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan cara berpikir peneliti dalam memahami realitas objek yang akan ditelitinya. Aspek realitas objek yang diteliti sangat ditentukan oleh konsep dasar pemikiran peneliti dalam

memberikan kerangka pemikiran yang akan dirumuskannya. Kerangka berpikir inilah yang akan menjadi pijakan bagi peneliti untuk menjelaskan aspek-aspek dari efektivitas pelatihan manajemen qalbu dalam meningkatkan kinerja karyawan dari berbagai organisasi dan perusahaan yang telah mengikutinya.

Pesantren Daarut-Tauhiid merupakan lembaga pendidikan non-formal yang bertujuan untuk mewujudkan manusia yang memiliki kepribadian yang jujur dan beriman kepada Allah SWT selaku pencipta alam semesta. Sesuai dengan apa yang menjadi tujuan nasional dalam pendidikan kita, yaitu untuk mewujudkan manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, berdisiplin, bekerja keras, tangguh, bertanggung jawab, mandiri, cerdas dan terampil serta sehat jasmani dan rohani, cinta tanah air, percaya pada diri sendiri, bersikap dan berperilaku inovatif dan bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Pesantren Daarut-Tauhiid selaku pengelola pelatihan manajemen qalbu memiliki misi pelayanan kepada organisasi dan perusahaan yang ada di masyarakat. Misi tersebut yaitu: (1) menjadikan Pusdiklat DT sebagai institusi pendidikan unggulan terpadu, terkemuka dan mendapat pengakuan serta dukungan masyarakat dalam penyebaran spiritualitas; (2) memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan berperan dalam pembinaan spiritual.



Pusdiklat Daarut-Tauhiid (pelatihan manajemen qalbu) berupaya untuk membantu organisasi dan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas / kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sasaran pelatihan manajemen qalbu dalam fungsinya untuk bekerja sama dengan organisasi dan perusahaan dalam meningkatkan kualitasnya.

Pelatihan merupakan sarana manajemen untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas kinerja sesuai yang diharapkan perusahaan atau organisasi. Sehingga pelatihan yang efektif sangat menunjang tercapainya tujuan diinginkan serta perlu adanya perencanaan pelatihan yang terpadu.

Menurut Randall (1997:328) dalam suatu model pelatihan dalam meningkatkan kemampuan angkatan kerja terdapat enam kegiatan yang saling terintegrasi satu sama lainnya. Keenam model pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut meliputi: penentuan kebutuhan pelatihan; penyusunan sistem pelatihan; pengembangan isi program pelatihan; pemilihan lokasi program pelatihan; peningkatan belajar; dan evaluasi efektivitas pelatihan.

Melaksanakan analisis kebutuhan organisasi atau perusahaan harus merupakan langkah pertama dalam penilaian kebutuhan pelatihan yang efektif. Ada beberapa kecenderungan yang mempengaruhi tujuan dari organisasi yang meliputi analisis sumber daya manusia, analisis indeks efisiensi, dan penilaian iklim organisasi. Sehingga pada tahap ini

bahwa analisis kebutuhan organisasi atau perusahaan dapat diterjemahkan dalam tujuan organisasi ke dalam estimasi yang tepat dari permintaan akan kualitas sumber daya manusianya.

Pada analisis kebutuhan pelatihan ini, menganalisis apa-apa yang menjadi kebutuhan bagi karyawan. Analisis ini menyangkut: tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan; tugas-tugas yang telah dilakukan; keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh karyawan; dan tugas-tugas yang mesti dilakukan tetapi belum terlaksana. Sehingga dari analisis tersebut dapat dibuat tujuan atau sasaran pelatihan bagi pengembangan sumber daya manusia.

Penyusunan sistem pelatihan manajemen qalbu menyangkut pelaksanaan program pelatihan. Pelaksanaan program tersebut menyangkut siapa yang ikut/ peserta dalam pelatihan, para instruktur pelatihan, fasilitas belajar yang mendukung, sistem nilai/ tata nilai selama proses pelatihan dan metode pengajaran yang sesuai dengan harapan peserta pelatihan.

Ada tiga jenis tujuan belajar yang harus diperhatikan organisasi adalah pengetahuan kognitif, hasil yang berdasarkan keahlian, dan hasil yang berpengaruh.

Pengetahuan kognitif menyangkut perubahan penting dalam visi, misi, strategi dan nilai serta norma dalam organisasi atau perusahaan. Hasil yang berdasarkan keahlian menyangkut keterampilan teknologi komputer, teknologi informasi, dan lain-lain. Hasil yang berpengaruh

menyangkut perubahan perilaku, motivasi, norma, nilai, sehingga itu semua akan mempengaruhi hasil dari belajar.

Memilih suatu lokasi pelatihan yang tepat merupakan upaya untuk mencapai keberhasilan. Seperti pelaksanaan program pelatihan di Pusdiklat DT, di organisasi/ perusahaan yang bekerja sama atau pengambilan tempat di lokasi alam terbuka, pegunungan, vila dan lain sebagainya. Kesemua lokasi tersebut tergantung pada waktu dan kondisi serta biaya yang direncanakan sebelumnya. Tempat atau lokasi pelatihan merupakan bagian dari unsur pelatihan yang sangat menentukan keberhasilan pelatihan tersebut.

Pelatihan manajemen qalbu merupakan produk dari Pusdiklat Pesantren Daarut-tauhiid yang merupakan bagian dari program lembaga pendidikan yang melaksanakan tugas untuk pengembangan sumber daya manusia pada karyawan perusahaan atau organisasi yang telah dan sedang melaksanakan kerja sama dengan Pusdiklat Pondok Pesantren Daarut-Tauhiid.

Visi, dan misi sangat mempengaruhi penentuan kebutuhan pelatihan bagi karyawan. Dengan penentuan kebutuhan pelatihan yang tepat maka akan dapat menentukan tujuan dan sasaran yang tepat pula. Dalam rangka untuk mencapai terlaksananya pelatihan yang efektif bagi organisasi atau perusahaan, maka tujuan dan sasaran dari pelatihan yang ditetapkan berorientasi kepada peningkatan pengetahuan, motivasi, keterampilan, kemampuan, pengalaman, wawasan serta sikap/ perilaku

pada peserta pelatihan (karyawan). Sehingga penentuan sasaran dan tujuan harus selaras visi dan misi dari lembaga pelatihan itu sendiri. Sehingga akan menghasilkan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Pusdiklat Pondok Pesantren Daarut-Tauhiid Bandung.

Metoda yang tepat, materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan (karyawan), kurikulum yang diberikan pelatihan, proses dan bentuk pengajaran, fasilitas belajar, sarana dan prasarana merupakan unsur-unsur yang sangat berperan dalam upaya mencapai keberhasilan tujuan dan sasaran pelatihan.

Tahap demi tahap yang dilakukan dalam pelatihan tersebut sangat mempengaruhi tercapainya tujuan dan sasaran pelatihan. Baik dari tingkat perencanaan, penetapan sasaran dan tujuan, pengkajian kebutuhan pelatihan yang telah dijelaskan di atas, pelaksanaan dan evaluasi merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi dan saling memberikan dukungan untuk keberhasilan pelatihan.

Pada tahap pelaksanaan pelatihan manajemen qalbu akan sangat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pelatihan itu sendiri serta bagaimana pengawasan dari proses pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai pelatihan.

Unsur akhir adalah tahap evaluasi pelatihan yang tidak kalah pentingnya dengan tahap-tahap sebelumnya. Tahap ini merupakan tahap

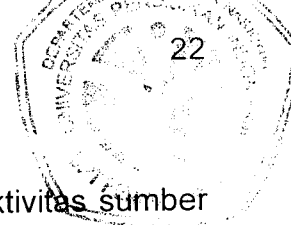


akhir yang harus dilakukan dalam suatu proses pelatihan. Karena evaluasi adalah unsur akhir yang dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan lembaga. Evaluasi yang tepat akan memberikan perbaikan kepada pelatihan selanjut. Namun bila evaluasi yang dilakukan salah penafsirannya akan membawa dampak yang besar terhadap keberhasilan pelatihan tersebut.

Kesemua unsur yang dikembangkan di atas sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas atau kinerja karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut. Sehingga unsur-unsur tersebut merupakan indikator keberhasilan dari efektif atau tidaknya pelatihan bagi peningkatan produktivitas atau kinerja karyawan. Tentu saja akan berlanjut pada kebutuhan masyarakat, organisasi atau perusahaan menjadi lebih puas.

Pelatihan yang efektif tentu saja dipengaruhi oleh suatu proses tahapan pelatihan yang baik pula. Sehingga tahapan proses pelatihan yang benar maka akan menghasilkan kinerja bagi karyawan, instansi dan perusahaan. Dengan demikian pihak konsumen dan masyarakat akan mendapat kepuasan, yang akan memberikan tanggapan positif kepada pihak Pusdiklat pondok pesantren Daarut-Tauhiid Bandung.

Paradigma pada penelitian ini memberikan gambaran yang jelas bagaimana pelatihan yang efektif sangat besar kontribusi untuk meningkat sumber daya manusia. Pelatihan manajemen qalbu yang sudah lama dikembangkan oleh Pusdiklat Pondok Pesantren Daarut-



Tauhiid yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja/ produktivitas sumber daya manusia pada perusahaan dan organisasi yang ada. Dimana peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan ini adalah para karyawan dari instansi pemerintah/ non pemerintah dan perusahaan-perusahaan baik itu swasta maupun BUMN. Dengan harapan bahwa pelatihan ini akan dapat memberikan nuansa baru dalam dunia pelatihan. Diharapkan pelatihan manajemen qalbu dapat memberikan yang terbaik kepada masyarakat, perusahaan dan konsumennya.

Masukan (input) suatu penyelenggaraan pelatihan Pusdiklat Daarut-Tauhiid menyangkut unsur peserta pelatihan, perangkat kurikulum, pelatih/ nara sumber dan unsur sumber daya yang kesemuanya tersebut merupakan suatu kesatuan yang saling kuat hubungannya untuk keberhasilan dan kesuksesan pelatihan.

Unsur-unsur pada input tersebut merupakan bagian dari proses pembelajaran. Dimana dalam proses pembelajaran pelatih/ nara sumber/ tenaga pengajar sangat penting posisinya dalam upaya meningkatkan atau menghasilkan lulusan yang berkualitas. Pelayanan administrasi juga bagian dari proses untuk menunjang proses pembelajaran agar dapat memuaskan. Sehingga nantinya diharapkan dapat menghasilkan lulusan (output) yang memperoleh tambahan pengetahuan, keahlian/ keterampilan, wawasan serta peningkatan motivasi kerja peserta.

Di sisi lain perusahaan/ instansi (pengguna) yang mengirimkan peserta tersebut mengharapkan agar lulusan Pusdiklat Daarut-Tauhiid

dapat memenuhi harapan-harapan yang sesuai dengan tuntutan standar yang diinginkan. Di samping hal-hal tersebut di atas, juga perlu peningkatan hubungan sosial yaitu kerjasama dengan atasan, mitra kerja (rekan sejawat) dan masyarakat serta peningkatan kinerjanya.

Dengan cara membandingkan fenomena lulusan dengan tuntutan indikator standar kerja yang diinginkan pengguna (perusahaan/ instansi pemerintah & swasta), maka diharapkan adanya umpan balik (feed back) bagi penyelenggaraan pelatihan manajemen qalbu yang merupakan produk Pusdiklat Daarut-Tauhiid untuk selanjutnya.



## PARADIGMA PENELITIAN

