

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Keberadaan pesantren yang merupakan salah satu bentuk pendidikan yang sudah ada sejak zaman orang-orang terdahulu kita, yang cakupan pendidikannya berdasarkan atas ajaran agama yaitu agama Islam yang mayoritas orang Indonesia menganutnya. Sudah barang tentu pesantren merupakan tombak pendidikan keagamaan yang sangat penting baik dahulu ataupun sekarang. Seiring berjalannya waktu pesantren tidak hanya membelajarkan santri-santri yang belajar di pesantren tersebut tapi keberadaan pesantren juga memberikan sumbangsih yang sangat penting dalam memberdayakan masyarakat sekitar pesantren tersebut. Di tengah gagalnya sebagian sistem pendidikan dewasa ini, ada baiknya kita menyimak kembali sistem pendidikan pesantren. Keintegrasian antara ilmu etika dan pengetahuan yang pernah dicanangkan pesantren perlu mendapat perhatian, sehingga paling tidak dapat mengurangi ketergantungan seseorang terhadap orang lain karena tidak dapat mengandalkan kemampuannya. Apalagi di zaman modern seperti sekarang ini, dengan berkembangnya zaman dan IPTEK maka banyak diberdirikannya pesantren-pesantren modern yang memiliki fasilitas berupa teknologi yang canggih agar para santri lulusannya dapat memberdayakan kemampuannya jika mereka lulus dari pesantren tersebut dan tentu saja dengan kemampuan yang dimikinya itu mereka juga diharapkan dapat memberdayakan masyarakat sekitar lingkungannya kelak. Selain

itu, banyak pesantren modern yang memiliki program pendidikan berupa pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan syariah Islam. Seperti salah satu contoh pesantren modern sekarang adalah Pesantren Daarut Tauhiid yang memiliki program pelatihan etos kerja yang berbasis manajemen qolbu.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan pelatihan atau program-program yang dijalani merupakan salah satu dari satuan Pendidikan Non-Formal yang memiliki pengertian bahwa " Pendidikan non formal adalah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis, diluar sistem persekolahan yang mapan dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajarnya". Dari pengertian tersebut jelas bahwa pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai tidak hanya diperoleh melalui jalur pendidikan formal. Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah pun dapat menjadikan seseorang lebih berdaya bagi dirinya sendiri maupun bagi masyarakat. Salah satu pelaksanaan PLS tersebut diantaranya melalui kegiatan pelatihan etos kerja berbasis manajemen qalbu yang dilakukan oleh Yayasan Pesantren Daarut Tauhiid di Geger Kalong Bandung. Dengan mengikuti kegiatan pelatihan etos kerja berbasis manajemen qalbu di harapkan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja bagi para peserta yang mengikuti peatihannya dan dapat menumbuhkan kesadaran/ pemahaman akan makna hidup dan berkarya, mengoptimalkan potensi memelihara motivasi kesadaran bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah / pengabdian memberikan

motivasi spiritual yang memberikan dorongan paling besar dibandingkan sumber motivasi lainnya.

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti tentang pengaruh hasil pelatihan etos kerja berbasis manajemen qolbu di Yayasan Pesantren Daarut Tauhiid Geger Kalong Bandung terhadap peningkatan kinerja pegawai SMA PB. Soedirman 1 Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Pelatihan Etos Kerja berbasis manajemen qolbu ini memiliki tujuan yaitu :menumbuhkan motivasi kerja yang berlandaskan nilai-nilai spiritual, membangun motivasi untuk senantiasa mau dan mampu memperbaiki diri dan berbuat yang terbaik dalam kehidupan berkarya, memberikan panduan mengenai upaya-upaya pemeliharaan motivasi terjaga. Peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang akan menjadi bahan penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Kurangnya pelatihan etos kerja yang menitik beratkan kepada kesadaran spiritual dari pengenalan akan hakikat diri dan kehidupan serta makna keberadaan manusia.
2. Kurangnya pemahaman kepada beberapa peserta yang telah mengikuti kegiatan pelatihan etos kerja MQ, menjadikan mereka kurang dapat memahami dan menerapkannya dalam keseharian kerjanya. Sedangkan dalam kerjanya tidak terlihat peningkatan yang signifikan.

3. Menurut narasumber, peningkatan kinerja para pegawainya setelah mengikuti kegiatan pelatihan terjadi peningkatan selama 2 minggu, dan selama itu mereka menerapkan aplikasi dari hasil kegiatan pelatihan tersebut. Akan tetapi, setelah 2 minggu kedepannya para pegawai tersebut sedikit demi sedikit sudah tidak lagi menerapkan kebiasaan dari aplikasi hasil pelatihannya.

C. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh hasil pelatihan etos kerja berbasis manajemen qolbu yang dilaksanakan Yayasan Pesantren Daarut Tauhiid terhadap kinerja pegawai SMA PB. Soedirman 1 Bekasi?

Untuk mencegah meluasnya pembahasan dan agar penelitian fokus pada tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini dibatasi pada penelitian mengenai pengaruh hasil pelatihan etos kerja berbasis MQ terhadap peningkatan kinerja pegawai SMA PB. Soedirman 1 Bekasi.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas, maka peneliti mempunyai tujuan penelitian yang dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui sejauh mana pengaruh hasil pelatihan etos kerja berbasis manajemen qolbu yang

dilaksanakan Yayasan Pesantren Daarut Tauhiid terhadap peningkatan kinerja pegawai SMA PB. Soedirman 1 Bekasi.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diambil dari kegiatan penelitian ini adalah diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi bagi segala pihak yang terkait. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis
 - a. hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori-teori pendidikan serta dapat menjadi salah satu referensi untuk mengembangkan program pendidikan luar sekolah khususnya yang berkaitan dengan kegiatan pelatihan etos kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Untuk lembaga pelatihan Daarut Tauhiid Training Center Bandung agar lebih mengembangkan program kegiatan pelatihan yang diadakannya.
 - b. Bagi pengelola kepegawaian SMA PB. Soedirman 1 Bekasi agar dapat lebih meningkatkan kinerja pegawainya dengan lebih baik lagi untuk kedepannya.

F. Asumsi Dasar

Untuk mengatasi keterbatasan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka ada beberapa anggapan dasar yang digunakan sebagai titik tolak dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan adalah proses melatih; kegiatan atau pekerjaan (KBBI edisi 2, Balai Pustaka, 1989). Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. (Rolf P. Lynton dan Udai Pareek--Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja, Pustaka Binaman Jakarta 1998).
2. Ada dua tujuan utama pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu Pertama, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.
3. Pengertian pelatihan dan pengembangan adalah berbeda. Menurut T. Hani Handoko (2000 : 104) mengemukakan bahwa : “Pelatihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan

teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.“

4. Istilah pelatihan dan pengembangan merujuk pada struktur total dari program di dalam dan luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja pekerjaan.
5. Menurut Michael R. Carrel yang dialih bahasakan oleh Tb. Sjafri Mangkuprawira (2004 : 136) mengemukakan bahwa : “ ada 7 (tujuh) maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.”

6. Bekerja adalah bagian dari ibadah / pengabdian memberikan motivasi spiritual yang memberikan dorongan paling besar dibandingkan sumber motivasi lainnya.
7. Motivasi sangat diperlukan untuk dapat menjalankan amanah dengan baik, oleh karena itu diperlukan motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan setiap pekerjaan.
8. Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kekeliruan dalam menafsirkan istilah-istilah dalam penulisan, maka penulis memberikan penjelasan umum maupun definisi operasional variabel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan etos kerja berbasis MQ merupakan pelatihan yang bergerak menangani permasalahan etos kerja yang di hubungkan dengan dasar-dasar ilmu manajemen qolbu.
2. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Yang dimaksud Kinerja dalam penelitian ini adalah peningkatan hasil kerja para pegawai SMA PB. Soedirman 1 Bekasi setelah mereka melaksanakan pelatihan etos kerja berbasis manajemen qolbu di Daarut Tauhiid Bandung.

H. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban atau dugaan atau pernyataan sementara terhadap rumusan masalah tertentu, yang harus diuji secara empirik apakah jawaban sementara itu bisa diterima atau ditolak.

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: ”Terdapat pengaruh yang berarti antara hasil pelatihan etos kerja berbasis MQ terhadap kinerja pegawai.”

I. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara kerja yang konsisten untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan yang mencapai tujuan. Menurut Winarno Surachmad, Metode adalah cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan misalnya untuk mengisi rangkaian hipotesa dengan menggunakan teknik serta alat – alat tertentu.

Penentuan metode dalam penelitian sangat penting, karena dengan metode penelitian yang tepat akan diperoleh hasil yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan cara studi tindak lanjut (follow-up). Dimana menurut Nana Sudjana (1989 : 73) studi tindak lanjut yakni mempelajari perkembangan dan perubahan subjek setelah subjek sampel diberikan perlakuan khusus atau kondisi tertentu dalam kurun waktu tertentu sampai selesai. Nana sudjana mengungkapkan bahwa studi tindak lanjut ini tepat untuk menilai keberhasilan suatu program tertentu.

1. Lokasi dan Populasi/ Sampel Penelitian

Penentuan lokasi penelitian dilakukan di SMA PB. Soedirman 1 Bekasi yang beralamat di Jl. Taman Soka II, Taman Galaxi Indah, Bekasi Selatan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2002:55) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian yang menjadi populasi ini adalah seluruh pegawai SMA PB. Soedirman 1 Bekasi yang pernah mengikuti pelatihan etos kerja berbasis MQ di Yayasan Daarut tauhiid Bandung yaitu sebanyak 41 orang. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Prof. Dr. Suharsimi Arikunto (2006:134) maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi.

2. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian disusun berdasarkan pada pokok permasalahan yang terdapat dalam kegiatan penelitian, selanjutnya dikembangkan dalam bentuk pernyataan. Pada pernyataan angket terdiri dari perkembangan beberapa aspek dan indikator penelitian, sebagai dasar untuk mendapatkan data penelitian. Angket berawal dari permasalahan yang ada dan kemudian diturunkan menjadi kisi-kisi penelitian yang selanjutnya dibuat semacam angket atau kuesioner.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat pengumpul data yang berbentuk kuesioner yang berisi tentang sejumlah pernyataan. Oleh karena itu alat pengumpul data untuk semua variabel yaitu hasil pelatihan etos kerja berbasis MQ terhadap kinerja pegawai SMA PB. Soedirman Bekasi berbentuk pernyataan positif dan pernyataan negatif. Untuk penilaian peneliti menggunakan skala likert dengan empat option kemungkinan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu (Ragu), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), dengan bobot nilai 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk pernyataan negatif dan 5, 4, 3, 2, 1 untuk pernyataan positif. Bobot nilai setiap responden dijumlahkan sehingga diperoleh skor total.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan permasalahan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan studi literatur.

4. Teknik Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, peneliti kemudian melakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis data adalah usaha mengategorisasikan data dan memisahkan data untuk menjawab masalah-masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini. Analisis data, baik data kualitatif maupun kuantitatif dapat dianalisis secara deskriptif dengan menampilkan hasil data dengan cara dibuat dalam persentase dan digambarkan dalam tabel. Dari hasil analisis kemudian dideskripsikan, lalu dibuat refleksinya, dan disimpulkan.

