

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu peningkatan kemampuan sumber daya manusia baik dari aspek pengetahuan maupun aspek ketrampilan perlu dilakukan secara terus menerus.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia adalah bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia. Oleh karena itu, pikiran-pikiran pembangunan yang berkembang di Indonesia saat ini sangat dipengaruhi oleh kesadaran yang makin kuat akan tidak terhindarnya keikutsertaan bangsa Indonesia dalam proses global yang sedang berlangsung itu. Diharapkan proses ini membawa keuntungan dan dapat mendorong proses pembangunan nasional. Peningkatan kapasitas dan kualitas suatu bangsa melalui pembangunan SDM yang unggul merupakan tugas bersama dalam menciptakan bangsa yang kuat dan negara yang makmur. Melalui *SDM yang unggul, tangguh dan berkualitas baik secara fisik dan mental akan berdampak positif tidak hanya terhadap peningkatan daya saing dan kemandirian bangsa, namun juga dalam mendukung* pembangunan nasional.

Salah satu bentuk upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui program Pelatihan kerja. Pelatihan kerja dipandang perlu untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja para tenaga kerja demi produktivitas dan kesejahteraan bersama. Hal ini dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab V yang berisi penjelasan tentang pelatihan kerja.

Menurut Hasibuan (2016:69), pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Sutrisno (2014:3) : “*Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).*”

“Cognitive” berasal dari kata “Cognition” yang mempunyai persamaan dengan “knowing” yang berarti mengetahui. Dalam arti yang luas kognition/kognisi ialah perolahan penataan, penggunaan pengetahuan (Muhibbin, 2005: 65). Teori belajar kognitivisme lebih mementingkan proses belajar dari pada hasil belajar itu sendiri. Baharudin menerangkan teori ini lebih menaruh perhatian dari pada peristiwa-peristiwa Internal. Belajar tidak sekedar melibatkan hubungan antara stimulus dan respon sebagaimana dalam teori behaviorisme, lebih dari itu belajar dengan teori kognitivisme melibatkan proses berpikir yang sangat kompleks (Nugroho, 2015: 290).

Teori ini berpandangan bahwa belajar merupakan suatu proses internal yang mencakup ingatan, retensi, pengolahan informasi, emosi, dan aspek-aspek kejiwaan lainnya. Belajar merupakan aktifitas yang melibatkan proses berfikir yang sangat kompleks. Proses belajar terjadi antara lain mencakup pengaturan stimulus yang diterima dan menyesuaikannya dengan struktur kognitif yang sudah dimiliki dan sudah terbentuk dalam diri seseorang berdasarkan pemahaman dan pengalaman-pengalaman sebelumnya.

Dalam belajar, kognitivisme mengakui pentingnya faktor individu dalam belajar tanpa meremehkan faktor eksternal atau lingkungan. Bagi kognitivisme, belajar merupakan interaksi antara individu dan

lingkungan, dan hal itu terjadi terusmenerus sepanjang hayatnya. Kognisi adalah suatu perabot dalam benak kita yang merupakan “pusat” penggerak berbagai kegiatan kita: mengenali lingkungan, melihat berbagai masalah, menganalisis berbagai masalah, mencari informasi baru, menarik simpulan dan sebagainya (Nugroho, 2015: 291). Karena adanya keterbatasan waktu dalam menggali informasi, maka peneliti akan mengkaji salah satu saja dari manfaat pelatihan menurut Rivai dan Sagala (2011:217) yaitu memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

Pelatihan sebagai sebuah konsep program yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang (sasaran didik), berkembang sangat pesat dan modern. menurut Bedjo Siswanto (2000:141) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan. Pelatihan ini dapat menjadi jalan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama dalam bidang kepemimpinan.

Pelaksanaan program pelatihan dapat menjadi salah satu cara untuk dapat meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang kepemimpinan diri, seperti yang dilaksanakan oleh salah satu organisasi, yaitu Yayasan Mata Cinta (Majelis Talim Cinta Allah) yang lokasinya berada di Kota Cimahi. Alasan Lembaga ini melaksanakan sebuah program pelatihan kepemimpinan adalah untuk mempersiapkan para generasi muda menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, khususnya dalam

bidang kepemimpinan. Target atau sasaran dari program pelatihan ini adalah generasi muda rentang usia 17-35 tahun dengan alasan pada rentang usia tersebut seseorang dinilai lebih siap secara mental dalam mempraktekan ilmu-ilmu kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Program pelatihan ini diadakan setiap 3 bulan sekali yang terbuka bagi siapa saja, dari mana saja, dan memiliki latar belakang Pendidikan apa saja, selama ia beragama islam dan berusia dengan rentang 17-35 tahun, maka ia diperbolehkan mengikuti program pelatihan di Yayasan Mata Cinta ini.

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang ditulis oleh (Arif Hidayat, DKK, 2021) dengan judul “PELATIHAN DASAR KEPEMIMPINAN TAMAN BELAJAR KREATIF MEKARSARI” menemukan bahwa penyuluhan yang bertujuan menumbuhkan jiwa kepemimpinan pada anggota Taman belajar ini semata-mata untuk membangun mental positif dan optimisme, terutama menanamkan rasa percaya kepada anggota dan semangat memotivasi dengan pendekatan terkini yang tentunya akan menjadi modal yang kuat dalam menciptakan program-program di masyarakat yang bagus dan kekinian. Jenis penelitian ini merupakan deskriptif, menggunakan metode kualitatif. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan ditulis adalah pada topik penelitian yang merupakan pelatihan kepemimpinan dan juga jenis dan metode yang digunakan, yaitu deskriptif kualitatif. Sedangkan perbedaannya ada pada subjek penelitiannya, yaitu penelitian terdahulu ini subjeknya adalah peserta didik di TAMAN BELAJAR KREATIF.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan hasil bahwa program pelatihan ini dapat membantu meningkatkan soft skill yang dibutuhkan oleh generasi muda yang berperan dan berkiprah sebagai anggota organisasi karang taruna. Para peserta mendapatkan pengalaman dan

support untuk mengembangkan potensinya, maka dapat dikatakan bahwa sebuah program pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kemudian merujuk pada hasil temuan lainnya, yaitu Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Putnarubun Adolfina, Dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “PELATIHAN KEPEMIMPINAN BAGI SISWA SMA NEGERI 2 KABUPATEN SORONG” jenis penelitian ini merupakan deskriptif, menggunakan metode kualitatif. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan ditulis adalah pada topik penelitian yang membahas tentang pelatihan dan pada metode yang menggunakan deskriptif kualitatif. Perbedaannya ada pada subjek penelitian, pada penelitian terdahulu ini subjeknya adalah siswa SMA, sedangkan dalam penelitian ini subjeknya adalah santri Majelis Taklim.

Oleh karena itu, Mengingat tujuan dari sebuah program pelatihan adalah membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik dari segi pengetahuan dan sikap, khususnya di Lembaga Mata Cinta ini yang juga memiliki tujuan untuk mempersiapkan para peserta pelatihan untuk berkontribusi langsung dalam organisasi Yayasan Mata Cinta itu sendiri dan turut menyukseskan program yang dijalankan. Selain itu, Yayasan Mata Cinta ini juga mengharapkan adanya calon penerus baru untuk beregenerasi ke generasi berikutnya untuk dapat meneruskan apa yang sudah generasi sebelumnya lakukan dalam menjalankan dan mengembangkan berbagai program di Yayasan Mata Cinta Cimahi. Mengingat pentingnya pelaksanaan dari hasil pelatihan kepemimpinan ini, untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul dalam berorganisasi apakah dengan diklat kepemimpinan yang dilaksanakan selama dua hari oleh mata cinta dapat menjadi persiapan yang cukup sebagai persiapan awal dalam membekali peserta wawasan

kepemimpinan untuk dapat terjun langsung dan berkontribusi langsung dalam Yayasan Mata Cinta.

Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk mengkaji bagaimana pelaksanaan pelatihan kepemimpinan di Mata Cinta. Bagaimana proses yang peserta lalui hingga dapat dinyatakan layak untuk terlibat dan berkontribusi langsung dalam organisasi Mata Cinta dan menjalankan program-program yang ada di Mata Cinta. Maka dari itu peneliti bermaksud untuk mengkaji bagaimana **“PELAKSANAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PENGETAHUAN SANTRI (studi deskriptif pada santri Yayasan Mata Cinta Cimahi)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah penelitian ini diuraikan sebagai berikut **“BAGAIMANA PROSES YANG DITEMPUH OLEH PESERTA DIKLAT/SANTRI UNTUK MENJADI PENERUS BARU SEBAGAI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI YAYASAN MATA CINTA?”** Selanjutnya penelitian ini akan dijabarkan menjadi beberapa sub masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengetahuan peserta mengenai ilmu kepemimpinan sebelum pelatihan kepemimpinan dilaksanakan?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan berorganisasi peserta?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelatihan kepemimpinan di Yayasan Mata Cinta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan bagaimana pengetahuan peserta mengenai ilmu kepemimpinan sebelum pelatihan berlangsung

2. Mendeskripsikan bagaimana pelaksanaan pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan berorganisasi para santri Yayasan Mata Cinta
3. Mendeskripsikan apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelatihan kepemimpinan di Yayasan Mata Cinta

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan dan masukan yang dapat membantu peningkatan kualitas pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan wawasan akademis mengenai informasi empirik dari pelatihan ini sehingga dapat menemukan relevansi teori-teori mengenai pelatihan atau kediklatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bahan belajar, tambahan pengetahuan dan wawasan dalam bidang Pendidikan dan juga pelatihan pengembangan sumber daya manusia

b. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam membantu meningkatkan kualitas pelatihan yang akan dilaksanakan mendatang. Memberikan masukan bagi peningkatan kualitas SDM di Yayasan Mata Cinta Cimahi, serta bagi pelaksana evaluasi Yayasan.

c. Bagi Peserta Pelatihan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas diri peserta dengan membantu menambah pengetahuan para peserta pelatihan mengenai kepemimpinan yang dapat mereka terapkan dalam dunia organisasi.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Penulisan karya ilmiah ini disusun dengan sistematika penulisan yang merujuk pada pedoman penelitian skripsi sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi

BAB II Kajian Pustaka, membahas tentang konsep pelatihan, gambaran pelatihan, proses pelatihan dan kepemimpinan

BAB III Metodologi Penelitian, membahas mengenai desain penelitian, partisipan, tempat penelitian, Teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data.

BAB IV Hasil Pembahasan, membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Kesimpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, membahas mengenai Kesimpulan, Implikasi, dan Rekomendasi yang telah dilakukan.