

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

1. Adib Sabara, (2008) “Pengawasan Yasma Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia Perpustakaan Masjid Syuhada Yogyakarta.”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengawasan yang dilakukan Oleh YASMA ada dua yaitu Internal dan Eksternal, pengawasan yang dilakukan Oleh Kepala Kantor Harian YASMA sudah berjalan dengan baik, setiap ada kesempatan Kepala Pengurus Harian YASMA selalu memberi masukan, hal ini dapat dilihat dari kesadaran dan keikhlasan pengelola dalam menerima saran dan kritik (2) perekrutan pengelola perpustakaan Masjid Syuhada dijalankan dengan manajemen kekeluargaan, ini terlihat dari merencanakan perekrutan dengan sistem Internal yaitu menggunakan sumber tenaga dari dalam. (3) untuk meningkatkan kualitas kinerja pengelola perpustakaan, pihak pengurus YASMA melakukan rapat setiap seminggu sekali dengan kepala kantor harian YASMA.

2. Indah Fitriyawati, (2006). “Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren Tahsinul Ahlak Bahrur Ulum Surabaya).”

Hasil dari penelitian ini adalah upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia pondok pesantren Tahsinul Ahlak Bahrur Ulum

Surabaya adalah melalui peran aktif pondok pesantren Tahsinul Ahlak dalam mengembangkan berbagai sector yaitu: peningkatan mutu pendidikan, pembangunan fisik, penggalian dana, pengembangan desa, pengkaderan, dan pengembangan masyarakat dengan arah dan tujuannya adalah terbentuknya manusia yang berkualitas yang memiliki kemantapan aqidah, sikap ilmiah, kreatif, profesional, kepemimpinan dan kader dalam masyarakat. Strategi yang digunakan adalah peningkatan kualitas tenaga pengajar dan kualitas siswa serta masalah-masalah yang dihadapi pondok pesantren Tahsinul Ahlak Bahrur Ulum Surabaya yaitu terbatasnya sarana dan prasarana, belum memadainya perpustakaan, belum optimalnya kinerja karena terbatasnya SDM.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Adib Sabara, (2008) Pengawasan Yasma Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia Perpustakaan Masjid Syuhada Yogyakarta.	Pengawasan internal(X1) dan pengawasan eksternal(X2), meningkatkan kualitas kerja(Y)	Penelitian penjelas dengan pendekatan kualitatif	Pengawasan yang dilakukan sudah berjalan dengan baik, setiap ada kesempatan Kepala Pengurus selalu memberi masukan, hal ini dapat dilihat dari kesadaran dan keikhlasan pengelola dalam menerima saran dan kritik
2	Indah Fitriyawati, (2006) Upaya	peningkatan mutu pendidikan(X1), pembangunan	Metode yang dibutuhkan	terbentuknya manusia yang berkualitas yang

	Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren Tahsinul Ahlak Bahrur Ulum Surabaya).	fisik(X2), penggalian dana, pengembangan desa, pengkaderan(X3), peningkatan kualitas sumberdaya manusia(Y),	dengan pendekatan kualitatif	memiliki kemantapan aqidah, sikap ilmiah, kreatif, profesional, kepemimpinan dan kader dalam masyarakat.
3	Son ferri. S, (2014) Peran pelatihan dan bimbingan khusus untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), (studi kasus Sentra pengrajin Gerabah Desa Tondowulan, Kec. Plandaan, Kab. Jombang)	Peran pelatihan (X1), Peran bimbingan (X2), Kualitas Sumber Daya Manusia(Y)	Metode yang dibutuhkan dengan pendekatan kualitatif.	Masih dalam proses

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa perbedaan penelitian ini atau penelitian yang telah saya lakukan sekarang ini dengan penelitian yang terdahulu adalah perbedaan dari variabel (X) dan juga tempat penelitian, yakni pengawasan, peningkatan mutu pendidikan, pembangunan fisik, pelatihan dan bimbingan. Dan persamaannya adalah sama-sama membentuk kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau variabel (Y).

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:211-212) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:301) pelatihan adalah sebuah proses dimana orang memperoleh kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Menurut Ivancevich dan Lee Soo Hoon (2002:145) pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan kearah pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan (Hadari Nawawi, 2005).

Sedangkan menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright dalam Ahmad Nizam (2008), pelatihan adalah suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku oleh para pegawai.

Menurut Komaruddin Sastradipoera (2006:122) mengatakan bahwa pelatihan adalah salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem

pengembangan SDM yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Menurut T. Hani Handoko (2008:104) mengatakan bahwa pelatihan adalah menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan – pekerjaan sekarang.

Menurut Michael Armstrong (1988:208) Pelatihan adalah untuk mengisi kesenjangan antara apa yang dapat dikerjakan seseorang dan siapa yang seharusnya mampu mengerjakannya. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa secepat mungkin pegawai dapat mencapai suatu tingkat kemampuan kerja dalam jabatan mereka.

Sedangkan menurut DR. Sedarmayanti. M.Pd (2001:30) menerangkan bahwa pelatihan adalah untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan yang diperlukan pegawai dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya.

Suatu perusahaan perlu melaksanakan program pelatihan bagi karyawan baru maupun karyawan lama yang sudah berpengalaman, karena karyawan yang sudah berpengalaman dan menduduki jabatan tertentu diperusahaan, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tertentu. Dengan

diselenggarakannya pelatihan bagi karyawan, akan diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja di perusahaan dan diharapkan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga kinerja mereka juga dapat meningkat dengan baik.

Apapun jenis pelatihan yang dilakukan, sejumlah pendekatan pelatihan dan metode berbeda dapat digunakan. Pertumbuhan dari teknologi pelatihan memperluas pilihan-pilihan yang tersedia secara berkelanjutan. Apapun pendekatan yang digunakan, berbagai pertimbangan harus diseimbangkan ketika memilih metode-metode pelatihan. Variabel-variabel yang secara umum dipertimbangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:321) adalah :

- Sifat pelatihan
- Bahan pelatihan
- Jumlah peserta pelatihan
- Individual versus tim
- Dilakukan sendiri versus dibimbing
- Sumber-sumber daya pelatihan
- Biaya-biaya
- Lokasi geografis
- Waktu yang diberikan
- Jangka waktu penyelesaian

2.2.1.1 Teknik-teknik dalam Pelatihan

Teknik – teknik latihan yang dipergunakan haruslah disesuaikan dengan dimana latihan itu dilaksanakan. Jenis latihan harus sesuai dengan kebutuhan yang hendak dicapai. Factor-faktor yang mempengaruhi bagaimana orang belajar, selain itu juga untuk menyediakan waktu yang cukup agar cepat menyerap pelajaran dan memberi dorongan mengoreksi perilaku teknik-teknik latihan. Terutama factor-faktor yang penting itu adalah sebagaimana diringkas dibawah ini menurut Michael Armstrong (1988:214-218) :

1. Cara Memberi Intruksi Kerja pada Pelatihan

- Persiapan

Seseorang intruksi mempunyai suatu rencana untuk menyampaikan pokok makalah dan menggunakan metode-metode mengajar yang sesuai dan menggunakan alat-alat bantu.

- Penyampaian

hal ini haruslah merupakan suatu kombinasi dari mengatakan dan mempertunjukkan. Orang tidak akan banyak belajar bila hanya menggunakan pendengaran saja, tetapi mereka perlu mengamati sendiri apa yang terjadi.

- Praktik

Peserta latihan meniru dan mengulang operasi-operasi yang dilakukan dibawah pengawasan. Maksudnya adalah untuk

mencapai tingkat tujuan yang ingin dicapai didalam setiap unsur pekerjaan danmendapatkan suatu kombinasi dari semua unsur menjadi suatu pola untuk semua jabatan.

2. Pengarahan

Intruksi kerja merupakan prosedur yang direncanakan dan bersifat formal yang sering diadakan diluar pekerjaan. Sebaliknya, pengarahan bersifat informal/ tidak resmi dan selal diadakan ditempat kerja. Pengarahan ini akan merupakan bentuk interaksi antara pimpinan dan bawahan bila dianggap bermanfaat.

Cara pendekatan yang lebih resmi dalam pengarahan adalah melalui wawancara mengenai system penilaian yang berdasarkan hasil. Melalui wawancara tersebut, dapat diketahui bidang mana yang perlu diperbaiki dan dihasilkan suatu kesempatan dngan bantuan manajer untuk membantu bawahan melalui program pengarahan

3. Ceramah/ Kuliah

Suatu ceramah adalah suatu metode memberi intruksi yang klasik. Hal itu mungkin suatu cara yang efisien untuk menyampaikan suatu penilaian dan fakta-fakta, tetapi tidak selalu merupakan alat yang efektif untuk menyampaikan pesan, khususnya jika penyampaian itu semata-mata dengan kata-kata dan tidak dibantu dengan alat peraga.

4. Melakukan Latihan Sendiri

Latar belakang prinsip latihan sendiri adalah pendapat bahwa orang akan melakukan sesuatu yang lebih banyak jika mereka tahu bahwa itu adalah untuk kepentingan sendiri. Latihan sendiri dilakukan dengan :

- Mulai dari menetapkan apa yang perlu diketahui seseorang dan lakukan suatu untuk menangani suatu jabatan.
- Sediakan informasi yang dibutuhkan.
- Berikan kepada peserta latihan garis besar informasi yang harus dia miliki dan dimana, serta dari siapa bias diperoleh.
- Konsultasikan dengan pimpinan latihan serta rekan-rekannya tentang bantuan yang merka dapat berikan.
- Persiapkan jadwal waktu program latihan.
- Aturlah segala sesuatu untuk dapat memantau kemajuan latihan oleh pimpinan latihan atau staf latihan

2.2.1.2 Jenis Pelatihan

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat di klasifikasikan kedalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:318) meliputi :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin

dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).

2. Pelatihan pekerjaan/teknis

memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya : pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan).

3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial/kepengawasan, pemecahan konflik)

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya : praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional)

2.2.1.3 Metode-Metode Pelatihan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:327), metode pelatihan terdiri dari :

1. Pelatihan Kooperatif

Sebuah bentuk dari pelatihan kooperatif internsip (magang kerja) biasanya mengombinasikan pelatihan pekerjaan dengan instruksi di ruang kelas sekolah, perguruan tinggi, dan universitas. Magang menawarkan keuntungan untuk pemberi kerja dan peserta magang. Para pemberi kerja yang mempekerjakan peserta internsip mendapatkan sumber daya yang efektif dalam biaya yang meliputi sebuah kesempatan untuk melihat seorang peserta internsip bekerja sebelum membuat keputusan perekrutan final.

Bentuk lainnya dari pelatihan kooperatif adalah pelatihan magang (apprentice training). Program pelatihan magang menyediakan seorang karyawan dengan pengalaman pada pekerjaan di bawah bimbingan seorang pekerja yang terampil dan bersertifikat. Pelatihan magang melatih orang-orang untuk pekerjaan-pekerjaan kerajinan yang membutuhkan keterampilan seperti pekerjaan tukang kayu, pekerjaan pipa, pengukiran foto, pemasangan huruf, dan pekerjaan mengelas. Pelatihan magang biasanya memakan waktu dua sampai lima tahun, tergantung pada pekerjaannya. Selama waktu ini, peserta pelatihan magang

biasanya menerima imbalan kerja lebih rendah dibandingkan individu-individu yang bersertifikat.

2. Pelatihan Instruktur

Pelatihan dengan bimbingan instruktur masih merupakan metode pelatihan yang paling umum. Kursus, kuliah, dan pertemuan pendek yang diadakan oleh pemberi kerja, biasanya terdiri atas pelatihan dalam kelas di mana banyak kursus pengembangan karyawan ditawarkan oleh organisasi-organisasi profesional, asosiasi-asosiasi perdagangan, dan institusi-institusi pendidikan adalah contoh-contoh dari pelatihan konferensi.

3. Pelatihan Jarak jauh

Perguruan tinggi dan universitas dalam jumlah yang semakin bertambah telah menggunakan beberapa bentuk dukungan kursus berbasis internet. Blackboard dan webCT, dua dari beberapa paket pendukung yang populer telah digunakan oleh ribuan dosen perguruan tinggi untuk menyediakan bahan kuliah mereka untuk para siswa, memungkinkan bincang-bincang secara virtual, dan pertukaran file diantara para peserta kursus. Mereka juga meningkatkan kontak antara instruktur dan murid. Banyak perusahaan besar maupun perguruan tinggi dan universitas menggunakan televisi dua-arah interaktif untuk menyampaikan pelajaran dalam kelas. Media tersebut memungkinkan seorang

pelajar disatu tempat untuk melihat dan merespons sebuah “kelas” yang terdapat di sejumlah lokasi lain. Dengan sebuah sistem yang diatur sepenuhnya, para karyawan dapat mengikuti kursus dari tempat manapun di dunia.

4. Pelatihan dan Teknologi

Ledakan pertumbuhan teknologi informasi dalam beberapa tahun terakhir telah merevolusi cara bekerja semua individu, termasuk bagaimana mereka dilatih. Hari ini, pelatihan-pelatihan berbasis komputer melibatkan teknologi media dalam cangkupan luas-termasuk suara, gerakan (video dan animasi), grafik, dan hiperteks-untuk melibatkan indera pelajar. Adanya video streaming memungkinkan video klip dari materi pelatihan untuk disimpan dalam server jaringan perusahaan. Para karyawan kemudian dapat mengakses materi tersebut dengan menggunakan intranet perusahaan. Di samping itu, teknologi-teknologi baru yang digunakan dalam penyampaian pelatihan juga memengaruhi rancangan, administrasi, dan dukungan dari pelatihan. Sebagai contoh, perusahaan-perusahaan berinvestasi dalam registrasi elektronik dan sistem penyimpanan data yang memungkinkan para pelatih untuk meregistrasi peserta, mencatat hasil ujian, dan memantau kemajuan pelajaran.

2.2.1.4 Tahapan-tahapan Pada Pelatihan

1. tahap reaksi

digunakan untuk menentukan “seberapa peserta menyukai program pelatihan tertentu”. Tahap ini dilakukan setelah pelatihan selesai diberikan, dan biasanya dilakukan untuk mengukur reaksi peserta terhadap pelaksanaan pelatihan.

2. Tahap Belajar

biasanya dilakukan pada jam terakhir pelatihan. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat perubahan sikap, keahlian, pengetahuan, atau kombinasi dari beberapa faktor tersebut dari peserta pelatihan. Asumsi dasarnya adalah jika peserta tidak memahami isi pelatihan yang diberikan, maka ia tidak dapat melakukan perubahan dalam kinerjanya.

3. Tahap Perilaku

ditujukan untuk mengukur implementasi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari peserta pelatihan. Evaluasi biasanya dilakukan dalam jangka waktu 3-6 bulan setelah pelaksanaan pelatihan, agar peserta pelatihan memiliki kesempatan untuk mempraktekkan apa yang mereka pelajari.

4. Tahap Hasil

bertujuan untuk melihat apakah pelatihan dapat memenuhi tujuan organisasi atau bisnis, yang meliputi aspek *cost savings*, peningkatan produktivitas dan sebagainya.

Jadi tujuan dilakukannya pelatihan adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi terhadap pelatihan serta melakukan perbaikan terus menerus. Tahapan evaluasi pelatihan yang paling sering digunakan adalah pendapat dari Donald L. Kirkpatrick. (Tjitra, Verlinden & Weiss, 2010)

Michael J. Jucius (1962:296) mengemukakan bahwa : “The term training is used here to indicate any process by which the aptitude, skill and abilities of employees to perform specific job are increased”. Tujuan latihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, tetapi juga untuk mengembangkan bakat.

2.2.1.5 Pelatihan dalam Perspektif Islam

Secara formal, tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan dan pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.

Berdasarkan Al Quran Surat Jumu'ah 62:2 yang menyatakan :

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٦٢﴾

Artinya :

“Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf (*ummi*) seorang Rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, menyucikan mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah. Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”.

Ayat diatas diperkuat dengan hadis berikut :

Nabi bersabda : “Sesungguhnya Allah mewajibkan perbuatan yang dilakukan dengan baik dalam segala hal, jika kamu membunuh binatang maka lakukanlah dengan cara yang baik, jika kamu mau menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang baik, pertajamlah alat potongnya, kemudian istirahatkanlah binatangnya.”

(Matan lain : Muslim 3615, Turmudzi 1329, Abi Daud 2432, Ibnu Majah 3161, Ahmad 16490, Darimi 1888)

Kata Ihsan bermakna melakukan sesuatu dengan baik, secara maksimal dan optimal. Bahkan dalam hadis itu dicontohkan pada penyembelihan binatang, harus dilakukan dengan cara yang baik dan hati-hati dan dikaitkan dengan agama, yaitu harus disertai penyebutan asma Allah sebelum menyembelih. Jika tidak menyebutkannya maka penyembelihan dianggap tidak sah.

Ini menunjukkan bahwa dalam segala sesuatu tidak boleh gegabah dan melakukan sekehendak hati. Dengan binatang dan juga dengan musuh sekalipun umat islam tetep dianjurkan berperilaku baik dan penuh etika, apalagi terhadap sesama muslim.

Jika dikaitkan dengan manajemen secara umum, maka hadis tersebut menganjurkan kepada umat islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik. Manajemen adalah melakukan sesuatu agar lebih baik. Perbuatan yang baik dilandasi dengan dengan niat atau rencana yang baik, tatacara pelaksanaan sesuai syariat dan dilakukan dengan penuh kesungguhan dan tidak asal-asalan sehingga tidak bermanfaat, seperti hadis Turmudzi berikut,:

Rosulullah bersabda : “Diantara baiknya, indahnya keislaman seseorang adalah meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat.”

(Matan lain: Ibnu Majah 3966)

Perbuatan yang tidak ada manfaatnya adalah sama dengan perbuatan yang tidak pernah direncanakan. Jika perbuatan itu tidak direncanakan, maka tidak termasuk dalam kategori yang baik. Adapun langkah-langkah menerapkan manajemen syariah yang berkualitas adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, dilakukan secara terus menerus, tidak asal-asalan, dilakukan secara bersama-sama, dan mau belajar dari keberhasilan dan kegagalan dari diri dan orang lain.

(Ilfi Nur Diana, 2012 : 155-157)

Pola pembinaan dan pendidikan Rasulullah diwujudkan dalam empat jenis, yaitu :

1. Metode Tilawah

Tilawah, memiliki makna membaca yang diarahkan untuk membaca ayat-ayat Allah. Ayat Allah tersebut bisa diartikan dalam bentuk *kauniyah* (ciptaan, alam) dan *qauliyyah* (Al Quran). Tilawah diartikan sebagai kemampuan manusia membaca ayat Allah secara luas, termasuk dalam kejadian alam, sejarah manusia, atau kondisi psikologis manusia itu sendiri. Implikasinya adalah membudayakan membaca Al Quran sebagai bentuk pembinaan psikologis untuk meningkatkan kesalehan pribadi, dan dalam arti sosial dengan mengajak karyawan untuk membaca ayat Allah, misalnya dengan studi banding atau widyawisata sesuai dengan teori penguatan (*reinforcement theory*)

2. Metode Taklim

Taklim artinya proses pengajaran, dalam hal ini pengajaran 'kitab'. Pengajaran adalah proses transfer dari pihak pertama kepada pihak kedua, sedangkan 'kitab', sebagaimana Arkoun, dimaknai sebagai sumber hukum. Implikasinya ialah dengan mengajarkan kepada karyawan perihal etos kerja, sosialisasi nilai-nilai, teori-teori, kiat-kiat sukses, kiat kerja produktif, aturan, atau tata tertib, visi, misi perusahaan serta tugas/kewajiban karyawan. Hal ini dilakukan untuk

meningkatkan kinerja atau mengingatkan kembali motivasi kerja yang sebenarnya.

3. Metode Tazkiyyah

Konsep tazkiyyah adalah kemampuan pembersihan atau penyucian terhadap hal-hal yang masih bercampur baur dengan kritis dan retrospeksi dalam bentuk *tazkiyatun nafs* (membedakan hasrat jiwa yang baik dan buruk) dan *tazkiyatun fikr* (membedakan pola pikir yang baik dan buruk). Implikasinya pelatihan untuk mengubah perilaku dan kinerja yang perlu diperbaiki.

4. Metode Hikmah

Metode hikmah adalah kemampuan untuk menarik suatu pelajaran tersembunyi atau pengetahuan filosofis dari suatu kejadian. Hal ini merupakan suatu kecerdasan kearifan alam memaknai sebuah gejala atau kenyataan yang ada. (Cecep Darmawan, 2006: 94)

Adapun teknik dasar dalam proses pendidikan adalah :

1. Rasa Empati

Dalam Al Quran Surat At Taubah:128 disebutkan :

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ
عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ.

”Sesungguhnya telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, amat belas kasihan lagi penyayang terhadap orang-orang mukmin”.

Konteks ayat ini adalah, seorang pembimbing/pembina/pelatih perlu memosisikan diri sebagai pemimpin yang datang seolah-olah berasal dari kaum yang sama. Seorang pembina diharapkan memiliki sifat (a) arif dan tahu standar kualitas masalah dan kesulitan belajar peserta, (b) jiwa empatis terhadap kondisi psikologis peserta, (c) orientasi kesuksesan terlatih, bukan suksesnya mengajar, (d) pola pendidikan yang penuh jiwa kasih sayang dengan menciptakan suasana belajar yang penuh ketundukan pada mekanisme belajar dan saling memenuhi kewajiban masing-masing.

2. Adanya Pengulangan

Potensi insani yang memiliki jiwa, rasa dan pikiran mempengaruhi kualitas kehendak dan kekuasaan dalam mengaktualkan potensi tersebut. Oleh karena itu pelatihan perlu dilakukan secara berulang-ulang.

Firman Allah SWT :

وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَذَا الْقُرْآنِ أَن لِيَذَّكَّرُوا وَمَا يَزِيدُهُمْ إِلَّا نُفُورًا ﴿٤١﴾

“Dan sesungguhnya dalam Al Quran ini Kami telah ulang-ulangi (peringatan-peringatan) agar mereka selalu ingat, dan ulangan peringatan itu tidak lain hanyalah menambah mereka lari (dari kebenaran)”. (QS Al Isra 17:41)

Al Quran mengisyaratkan harus adanya proses pengulangan (*up grading*) dan pemantapan hasil pembinaan. Dalam praktiknya, evaluasi

kritis pelatihan perlu dilakukan untuk menguji kualitas keberhasilan sebuah pelatihan.

3. Perumpamaan dan Cerita

Firmah Allah SWT :

وَضَرَ بَ اللَّهِ مَثَلًا رَّجُلَيْنِ أَحَدُهُمَا أَنْكَمُ لَا يَقْدِرُ عَلَى شَيْءٍ وَهُوَ كَلٌّ عَلَى مَوْلَاهُ أَيْنَمَا يُوَ جَهَّهُ لَا يَأْتِ بِخَيْرٍ هَلْ يَسْتَوِي هُوَ وَمَنْ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَهُوَ عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ﴿٧٦﴾

“ Dan Allah membuat (pula) perumpamaan : dua orang lelaki yang seorang bisu, tidak dapat berbuat sesuatupun dan dia menjadi beban atas penanggungannya itu, kemana saja dia disuruh oleh penanggungnya itu. Dia tidak dapat mendatangkan suatu kebajikanpun. Samakah orang itu dengan orang yang menyuruh berbuat keadilan, dan dia berada pula diatas jalan yang lurus ”

(QS. An Nahl 16:76).

Demikian Al Quran menegaskan tentang perlunya perumpamaan atau cerita dalam pelatihan sebagai model kritik dan evaluasi sendiri atas refleksi kehidupannya sendiri. Implikasinya adalah pentingnya sebuah pemberian mekanisme belajar untuk dapat menarik kesimpulan atau hikmah dari suatu cerita.

4. Widyawisata

Al Quran memberikan suatu metode praktis dalam proses pelatihan, yaitu berwidyawisata. Sebagaimana telah disebutkan dalam al-qur'an :

أَوْ لَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ كَانُوا أَشَدَّ مِنْهُمْ قُوَّةً وَأَثَارُوا الْأَرْضَ وَعَمَرُوهَا أَكْثَرَ مِمَّا عَمَرُوهَا وَجَاءَتْهُمْ رُسُلُهُم بِالْبَيِّنَاتِ، فَمَا كَانُوا لِيُظْلَمَهُمْ وَلَكِن كَانُوا أَنفُسَهُمْ يَظْلِمُونَ.

“Dan apakah mereka tidak mengadakan perjalanan di muka bumi dan memperhatikan bagaimana akibat yang diderita orang-orang sebelum mereka? orang-orang itu adalah lebihkuat dari mereka (sendiri) dan telah mengolah bumi (tanah) serta memakmurkannya lebih banyak dari apa yang telah mereka makmurkan. Dan telah datang kepada mereka rasul-rasul mereka dengan membawa bukti-bukti yang nyata. Maka Allah sekali-kali tidak berlaku zalim kepada mereka, akan tetapi merekalah yang berlaku zalim kepada diri sendiri.”

(QS. Ar Rum 30:9).

Ayat-ayat tersebut memberikan pelajaran bahwa widyawisata dapat memberikan pengalaman langsung, empiris, aktual dan objektif. Aplikasinya dalam masa sekarang dikenal sebagai outbond training.

5. Uswah

Adanya keteladanan dari pemimpin di lingkungan kerja merupakan metode yang efektif dalam proses pelatihan dan pembinaan. Keberhasilan proses pelatihan bisa dipengaruhi oleh uswah positif yang ada di lingkungan kerja yang akan membentuk budaya organisasi. Sebagaimana dinyatakan dalam Al Quran, Yaitu :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ رَسُولٌ لِّاِنَّهُ اَسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اِلٰهَ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ وَذَكَرَ اِلٰهَ كَثِيْرًا ﴿٢١﴾

“Sesungguhnya telah ada pada diri Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.” (QS Al Ahzab 33:21)

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لِمَ تَقُوْلُوْنَ مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ﴿٢﴾

“Wahai orang-orang yang beriman,kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?.” (QS. Ash Shaff 61:2)

6. Memberikan Ruang Praktikal

Memberikan ruang praktik kepada peserta pelatihan merupakan satu jenis metode pelatihan yang relevan untuk dikedepankan menurut Syaibany dalam buku Falsafah Pendidikan Islam. Hadits Nabi menyatakan bahwa,“Bukanlah iman dengan berangan-angan, tetapi yang menetap dalam hati dan dibuktikan oleh amal”. Pernyataan Rasul ini sesuai dengan pentingnya mental istiqamah dalam memegang prinsip

dan amal (praktik) dalam kehidupan sehari-hari. Aplikasinya dapat berupa praktik lapangan, magang dan tugas kerja.

Konsep pendidikan Islami tidak akan dapat sepenuhnya dipahami tanpa terlebih dahulu memahami penafsiran Islam tentang pengembangan individu (Ali Ashraf, 1996,1).

Dari pernyataan tersebut dapat ditegaskan bahwa proses pendidikan merupakan sebuah proses aktualisasi atau pemberdayaan potensi-potensi keinsaniahan. Pola pendidikan yang perlu dikembangkan sesuai dengan hakikat insaniah itu adalah (a) pendidikan jismiyyah yaitu terhadap potensi jasmani, (b) pendidikan ruhiyah untuk mengembangkan semangat/ghirah atau mental insani, dan (c) pendidikan fi'liyyah, yaitu teroptimalisasikannya seluruh potensi indrawi manusia.

Dengan demikian, dalam pelatihan dan pengembangan perlu diperhatikan dimensi keterampilan, wawasan teoritis, dan dimensi ruhiyah. Dimensi terakhir inilah yang merupakan bahan pertimbangan dasar dalam proses pengembangan sumber daya manusia. (Cecep Darmawan, 2006: 98)

2.2.2 Pengertian Bimbingan

Secara etimologis kata bimbingan merupakan terjemahan dari kata “Guidance” berasal dari kata kerja “to guidance” yang mempunyai arti “menunjukkan, membimbing, menuntun, ataupun membantu”.

Definisi bimbingan yang pertama dikemukakan dalam Year’s Book of Education 1955, yang menyatakan:

“Guidance is a process of helping individual through their own effort to discover and develop their potentialities both for personal happiness and social usefulness.”

Dra. Hallen A., M.Pd.(2002:03) Bimbingan adalah suatu proses membantu individu melalui usahanya sendiri untuk menemukan dan mengembangkan kemampuannya agar memperoleh kebahagiaan pribadi dan kemanfaatan sosial.

Menurut DR. Moh Surya (1986:06) mengemukakan bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan yang terus menerus dan sistematis dari pembimbing kepada yang dibimbing agar tercapai kemandirian dalam pemahaman diri, penerimaan diri, pengerahan diri dan perwujudan diri dalam mencapai tingkat perkembangan yang optimal dan penyesuaian diri dengan lingkungan.

DR. Rachman Natawidjaja (1988:07) menerangkan bahwa bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan secara berkesinambungan, supaya individu tersebut

dapat memahami dirinya, sehingga ia sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak secara wajar, sesuai dengan tuntutan dan keadaan dilingkungan, bimbingan membantu individu mencapai perkembangan diri secara optimal sebagai makhluk sosial.

Kegiatan bimbingan dan konseling mencakup banyak aspek dan saling kait mengkait. (Soetjipto, 2004: 99)

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa bimbingan merupakan suatu proses pemberian bantuan secara terus menerus dari seorang pembimbing yang telah dipersiapkan kepada individu yang membutuhkannya dalam rangka mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya secara optimal dengan menggunakan berbagai macam media dan teknik bimbingan dalam suasana asuhan yang normatif agar tercapai kemandirian sehingga individu dapat bermanfaat baik bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya.

2.2.2.1 Tujuan Bimbingan

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada uraian terdahulu, bahwa bimbingan menempati bidang pelayanan pribadi dalam keseluruhan proses dan kegiatan pendidikan. Dalam hubungan ini pelayanan bimbingan diberikan kepada peserta “dalam rangka upaya agar peserta dapat menemukan pribadi, mengenal lingkungan dan merencanakan masa depan”. Prayitno (1997 : 23)

2.2.2.2 Fungsi Bimbingan

Dalam hubungan ini bimbingan berfungsi sebagai pemberi layanan kepada peserta didik agar masing-masing peserta didik berkembang secara optimal, sehingga menjadi pribadi yang utuh dan mandiri. Oleh karena itu pelayanan bimbingan mengemban sejumlah fungsi yang hendak dipenuhi melalui kegiatan bimbingan. Fungsi-fungsi tersebut adalah fungsi pemahaman, fungsi pencegahan, fungsi pengentasan, fungsi pemeliharaan dan pengembangan, dan fungsi advokasi. Adapun aspek pembiayaan memerlukan perhatian yang lebih serius karena dalam kenyataannya aspek tersebut merupakan salah satu factor penghambat proses pelaksanaan bimbingan dan konseling. (Nurihsan, 2006: 59).

2.2.2.3 Bimbingan Dalam Perspektif Islam

Dari uraian diatas, telah dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan bimbingan, maka pada uraian berikut ini akan menguraikan pengertian bimbingan dan konseling islami. Namun untuk mendapatkan pengertian yang jelas tentang apa yang dimaksud dengan bimbingan dan konseling islami, terlebih dahulu akan dibahas apa tujuan bimbingan dan konseling islami itu, siapakah yang menjadi klien dari bimbingan dan konseling islami, serta siapa pula konselor bimbingan dan konseling islam itu. Berdasarkan kejelasan hal tersebut diatas.

Untuk mendapatkan jawaban tentang apa tujuan bimbingan dan konseling islam itu, maka terlebih dahulu harus dibahas tentang apa

hakekat manusia itu diciptakan. Dra. Hallen A., M.Pd.(2002:13)

Sebagaimana telah diketahui bahwa islam memandang bahwa pada hakekatnya manusia itu adalah makhluk Allah yang diciptakannya sebagai khalifah dimuka bumi untuk mengabdikan kepadanya, sebagaimana telah diegaskan- Nya dalam firman Allah SWT ;

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ. ﴿٥٦﴾ الذّٰرِيٓتِ

Artinya :

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.” (QS. Adz-Dzaariyat 51:56)

Hal ini dipertegas lagi dengan firman Allah SWT

ذَلِكُمْ اللَّهُ رَبُّكُمْ، لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ، خَالِقُ كُلِّ شَيْءٍ فَاعْبُدُوهُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ
وَكَيْلٌ ﴿١٠٢﴾ الانعام

Artinya :

“(Yang memiliki sifat-sifat yang) demikian itu ialah Allah Tuhan kamu; tidak ada Tuhan selain Dia; Pencipta segala sesuatu, maka sembahlah Dia; dan Dia adalah Pemelihara segala sesuatu,” (QS. Al An’am 6:102).

Istilah menyembah (mengabdikan) kepada Allah dalam kedua ayat diatas mengandung arti luas. Dengan kata lain istilah menyembah itu bukan hanya mengandung pengertian melaksanakan upacara ritual keagamaan saja, seperti shalat, puasa, zakat, berkorban, haji dan lain

sebagainya, tetapi lebih jauh dan lebih luas dari itu. Menyembah dalam pengertian yang luas itu adalah bahwa seluruh aktifitas dan tingkah laku yang dilaksanakan seseorang dalam kehidupannya semata-mata mencari keridhaan Allah adalah ibadah.

(Dra. Hallen A., M.Pd, 2002: 14) Implikasi dari pernyataan Allah SWT tentang penciptaan dan tujuan hidup manusia diatas dunia ini. Maka dapat dirumuskan tujuan dari pelayanan bimbingan dan konseling islami yakni untuk meningkatkan dan menumbuh suburkan kesadaran manusia tentang eksistensinya sebagai makhluk dan khalifah Allah SWT dimuka bumi ini, sehingga setiap aktifitas dan tingkah lakunya tidak keluar dari tujuan hidupnya yakni untuk menyembah dan mengabdikan kepada Allah. Tidak cukup dengan faktor potensi intrnal yang berupa fitrah beragama dan sarana / alat pengembangannya saja, tetapi dengan kemaha Rahman-Nya, Allah SWT masih melengkapi manusia dengan syariat agama islam yang materinya tersimpul dalam dua pedoman pokok umat islam, yaitu Al Qur'an dan Al Hadist.

Al Qur'an dan Hadist Nabi Muhammad SAW berfungsi sebagai pedoman dalam kehidupan manusia sebagaimana yang termaktub dalam Al Qur'an :

ذَلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ فِيهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ. ﴿البقرة: ٢﴾

Artinya :

“kitab (Al Qur'an) ini tidak ada keraguan kepadanya; petunjuk bagi

mereka yang bertakwa,” (QS. Al-Baqarah 2:2)

Al Qur'an dan Hadist yang berisikan pedoman tentang sikap dan perilaku yang diridhoi-Nya dengan sikap dan perilaku yang tidak baik dan tidak disenangi-Nya merupakan faktor potensi eksternal yang akan mempengaruhi perkembangan potensi fitrah beragama yang telah dibawa manusia sejak lahir kedunia. Berikut adalah hadis Darimi :

Rasulullah bersabda : “Bertakwalah pada Allah dima saja berada, gantilah yang jelek dengan yang baik, bergaullah dengan orang lain dengan akhlak yang bagus.” (Matan lain : Turmudzi 1910,Ahmad 20392, 20586)

Hadis tersebut mengajarkan bahwa seseorang harus berbuat terbaik dengan perilaku yang baik pula. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan adanya pengawasan baik dari diri sendiri, namun sebagaimana layaknya manusia yang selalu khilaf atau salah atau juga alpa, maka diperlukan pengawasan dari orang lain dengan cara saling menasihati sesama teman sebagaimana hadis Bukhori berikut :

Jarir bin Abdilah berkata : “Aku baiat pada Rasulullah untuk menegakkan sholat, mengeluarkan zakat dan saling menasehati sesama saudara sesama muslim.” (Matan lain : Muslim 82, 83, 85,Turmudzi 1848, Nasa'I 4086, 4087, 4104,4105,4106,4118, Achmad 18363, 18386, 18422, 18431, 18448, Darimi 2448)

Menasehati sesama teman atau saudara lebih mudah daripada menasehati pimpinan atau atasan, ini tidak mudah dilakukan, karena itu

nabi dalam hadis ini berikut memberikan imbalan lebih banyak pada orang yang mau dan mampu melakukan pengawasan pada atasannya. Pengawasan dalam pandangan Islam adalah untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Oleh sebab itu al-Qur'an menganjurkan untuk saling menasehati satu sama lain, sebagai upaya mengingatkan jika terjadi kesalahan atau kealpaan sebagai manusia. (Ilfi Nurdiana, 2012: 160-162)

Sebagaimana Al-Qur'an mengenalkan seseorang pada Tuhannya dan hal itu akan membuahkan sikap yang benar terhadap-Nya, sesungguhnya al-Quran juga mengenalkan sihamba akan dirinya dan agar ia memperlakukan dirinya sebagaimana mestinya.

Allah berfirman :

قُلْ بِفَضْلِ اللَّهِ وَبِرَّ حَمَتِهِ، فَبَدَّ لِكَ فَالْيَقْرَ حُوا هُوَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ.

“Katakanlah, ‘dengan kurnia Allah dan rahmat-Nya, hendaklah dengan itu mereka gembira. Kurnia Allah dan rahmatnya itu adalah lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.’” (QS. Yunus: 58)

Dari firman Allah diatas, bahwa rahasia yang paling agung untuk mukjizat Al-Qur'an terkandung didalam kemampuannya untuk merubah siapapun yang masuk ke daerah pengaruh Al-Qur'an, agar mesin Al-Qur'an berpengaruh padanya dan mengulang kembali pembentukannya. Ini terwujud dalam beberapa hal berikut :

1. Perubahan pemikiran dan penggambarannya mengenai sisi-sisi kehidupan, dan penanaman kaidah-kaidah pandangan Islam didalam akal batinnya untuk membangun keyakinan yang benar. Allah berfirman :

وَ إِنَّهُ لَحَقُّ الْيَقِينِ.

“Dan sesungguhnya Al-Qur’an itu benar-benar kebenaran yang diyakini.” (QS. Al-Haqqah: 51)

2. Dengan berubahnya pikiran dan pandangan maka berubahlah perhatian mengikuti perubahan tadi, agar keinginan setiap orang dan angan-angannya serta ambisinya beradadi jalan yang diridhai Allah.
3. Al-Qur’an juga meluruskan pemahaman, dan membentuk kepribadian yang seimbang, netral, yang dapat menempatkan sesuatu tepat pada haknya dan mengajarnya bagaimana mengatur manayang harus didahulukan.

Poin-poin ini merupakan perubahan yang diciptakan oleh Al-Qur’an pada seseorang yang masuk pada mesin Al-Quran. Ia menyerahkan kendali padanya agar iya keluar setelah itu dari pabrik Al-Qur’an sebagai sosok pribadi lain yang memakai pakaian pengabdian kepada Allah, dan ia mulai menekuni tugas yang ia turunkan kemuka bumi ini hanya untuk

melaksanakannya.

Allah berfirman :

إِنْ هُوَ إِلَّا ذِكْرٌ لِلْعَالَمِينَ ﴿٢٧﴾ لِمَنْ شَاءَ مِنْكُمْ أَنْ يَسْتَقِيمَ.

“Al-Qur’an itu tiada lain hanyalah peringatan bagi alam semesta (yaitu) bagi siapa diantara kamu yang mau menempuh jalan yang lurus.”
(QS. At-Takwir: 27-28)

Dari apa yang dikemukakan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan bimbingan Islami adalah proses pemberian bantuan yang terarah, kontiniu dan sistematis kepada setiap individu agar iya dapat mengembangkan potensi atau fitrah beragama yang dimilikinya secara optimal dengan cara menginternalisasikan nilai-nilai yang terkandung didalam Al Qur’an dan Hadist Rosulullah kedalam diri, sehingga ia dapat hidup selaras sesuai dengan tuntutan Al Qur’an dan Hadist.

2.2.3 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Salim (1996 : 35) dalam bukunya “Aspek Sikap Mental dalam Manajemen sumber Daya Manusia” mengemukakan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai berikut: Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

Sedangkan Menurut Ndraha (1997) dalam bukunya “Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia” mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Sebagai bahan perbandingan, penulis juga mengemukakan pengertian kualitas sumber daya manusia menurut Matindas (1997) dalam bukunya “Kualitas Sumber Daya Manusia”, sebagai berikut: Kualitas Sumber Daya manusia adalah sumber daya manusia yang bukan hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.

Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Danim (1996) dalam bukunya “Transformasi Sumber Daya Manusia”, sebagai berikut: Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).

Menurut Sumardjan dalam Sedarmayani (2000 : 21) bahwa manusia seutuhnya yang berkualitas adalah manusia-manusia pembangunan yang memiliki ciri:

1. Mempunyai kepercayaan atas dirinya sendiri, tidak boleh rendah diri yang menimbulkan sikap pasrah atau menyerah pada nasib, sehingga ia menjadi pasif atau apatis terhadap kemungkinan untuk memperbaiki nasibnya.
2. Mempunyai keinginan yang kuat untuk memperbaiki nasibnya.
Mempunyai watak yang dinamis antara lain:
 - Memanfaatkan setiap kesempatan yang menguntungkan.
 - Mampu memecahkan persoalan hidup yang dihadapi.
3. Selalu siap menghadapi perubahan social budaya yang terjadi dalam masyarakat.
4. Bersedia dan mampu bekerja sama dengan pihak lain atas dasar pengertian dan penghormatan hak serta kewajiban masing-masing pihak.
5. Mempunyai watak yang bermoral tinggi, antara lain: jujur, menepati janji, dan peka hak dan kepentingan pihak lain.

Dalam bukunya DR. Sedarmayanti. M. Pd (2001:47), bahwa kebutuhan akan keluaran (manusia berkualitas) terasa semakin meningkat dalam era pembangunan dewasa ini, karena era termaksud merupakan era tinggal landas yang akan banyak menuntut peran serta sumber daya manusia yang memiliki kemampuan professional sebagai

pelaksana pembangunan. Hal ini mengisyaratkan bahwa pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional, dalam melaksanakan pembangunan karena hal ini sangat dibutuhkan sebagai asset pembangunan nasional.

Berhasil tidaknya pendidikan memproduksi keluaran yang berkualitas, juga akan ditentukan oleh faktor manusia sebagai sup system yang akan turut mewarnai keberhasilan pendidikan dalam memperoleh mutu ;lulusan yang lebih baik, ,sumber daya manusia diharapkan akan mampu meningkatkan kualitas hidupnya melalui suatu proses pendidikan, latihan dan pengembangan yang akan menjamin kinerjadan produktifitas kerja semakin meningkat.

Sebagai pengggerak pembangunan, sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuha, khususnya yang ada atau dating dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian, sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, peningkatan kualitas kemampuan profesional sumber daya manusia melalui program pendidikan, latihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan serta kemajuan ilmu dan teknologi dalam bentuk inovasi yan tidak dapat terlepas dari program perencanaan tenaga kerja,

sehingga sumber daya manusia tidak lagi menjadi beban, tetapi merupakan asset nasional yang mampu bekerja secara produktif.

Arinya bahwa peningkatan kualitas kemampuan professional sumber daya manusia merupakan proses yang berlanjut dari pendidikan, latihan kerja dan pengembangan yang terus mengalami perubahan dinamis, sesuai dengan kemajuan ilmu dan teknologi serta tuntutan zaman. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa dalam program peningkatan kualitas kemampuan professional, sumber daya manusia sebagai bagian dari perencanaan tenaga kerja dalam suatu system nasional, memerlukan adanya suatu keterpaduan dan arah yang jelas serta berkelanjutan dalam jalur pendidikan dan latihan kerja. Selain itu perlu dorongan oleh perubahan sistem nilai (value system) pendukung produktifitas seperti etos kerja, motivasi dan orientasi kemasa depan.

2.2.3.1 Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam

Banyak proses yang harus dilalui oleh kerja pendidikan islam yang harus dilakukan didalam peningkatan sumber daya manusia yang ada, Baik itu yang bersifat organisasional maupun personal. Diantaranya adalah melakukan langkah- langkah yang fundamental konferhensif, antisipatif, dan solutif didalam peningkatan sumber daya manusia pendidikan islam. Secara langsung atau tidak, tersurat maupun tersirat bahwa yang namanya kata dan maksud peningkatan, utamanya yang dimaksud peningkatan manajemen sumber daya

manusia merupakan keharusan didalam salah satu ajaran prinsip kita didalam beragama, sebagaimana tersebut dalam sebuah Hadist berikut;

“Orang yang hari ini sama dengan hari kemarin, atau orang yang hari esok sama dengan hari ini, orang itu akan merugi. Orang yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin orang itu sungguh celaka, tetapi apa bila hari ini lebih baik dari kemarin, atau hari esok lebih baik dari hari ini, maka orang itu akan beruntung” (al-Hadits).

Rasulullah bersabda : “Sesungguhnya pada diri manusia terdapat segumpal daging yang jika segumpal daging itu selamat dan sehat maka selamatlah dan sehatlah seluruh jasadnya, jika ia sakit maka sakit dan rusaklah seluruh jasadnya, ingatlah itu adalah hati.”
(Matan lain : Bukhori 50, Muslim 2996, Turmudzi 1126, Nasa’I 4377, Abi Daud 2892, Darimi 2419)

Hadist Bukhori :

حَدَّثَنَا سَعِيدُ بْنُ عُمَيْرٍ قَالَ حَدَّثَنَا ابْنُ وَهْبٍ عَنْ يُونُسَ عَنْ ابْنِ شِهَابٍ
قَالَ قَالَ حُمَيْدُ بْنُ عَبْدِ الرَّحْمَنِ سَمِعْتُ مَعَاوِيَةَ خَطِيبًا يَقُولُ سَمِعْتُ النَّبِيَّ
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ يُرِدْ اللَّهُ بِهِ خَيْرًا يُفَقِّهْهُ فِي الدِّينِ وَإِنَّمَا أَبَا
قَاسِمٍ وَاللَّهُ يُعْطِي وَلَنْ تَزَالَ هَذِهِ الْأُمَّةُ قَائِمَةً عَلَى أَمْرِ اللَّهِ لَا يَضُرُّهُمْ مَنْ
خَالَفَهُمْ حَتَّى يَأْتِيَ أَمْرُ اللَّهِ.

Nabi bersabda : “Barang siapa yang dikehendaki oleh Allah , maka Allah memberinya pemahaman dalam agama, saya hanyalah distributor dan Allah-lah yang memberi umatku ini senantiasa

menegakkan urusan Allah, orang yang berbeda dan menyimpang itu tidak akan memberi bahaya pada mereka sampai datang urusan Allah (kiamat).” (Matan lain : Muslim 1719, 1721, Ibnu Majah 217, Ahmad 16231, Malik 1400, Darimi 226)

Hadist Bukhori :

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ
عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ
اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا
رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ.

Rasulullah bersabda: “Apabila amanat disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. “Abu Hurairah bertanya: “Bagaimana menyianiyakan amanat wahai Rasulullah? “Rasulullah menjawab : “Apabila suatu urusan diserahkan pada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya.” (Matan lain : Ahmad 837)

Dari hadis itu dapat dipahami bahwa manusia adalah makhluk Allah yang diberi hati selain akal dan otak. Jika hatinya baik maka perilakunya akan baik, begitu sebaliknya jika hatinya jelek maka perilakunya juga akan jelek. Hati berfungsi membedakan yang baik dan yang buruk. Yang diinginkan dalam Islam adalah manusia yang mempunyai hati yang dapat membimbing dan mengatur otaknya sehingga perilakunya baik dan benar, bukan sebaliknya otak yang mengatur hatinya. Manusia juga diberi jasad dan cahaya serta nafsu,

jika hati dikuasai oleh nafsu maka ia seakan-akan matanya buta, telinganya tuli, dan telinganya tertutup, sehingga perilakunya pun akan jauh dari agama. Serta (Ilfi Nurdiana, 2012: 173 & 181-182)

Hadist tersebut diatas merupakan dari beberapa ajaran Islam yang menganjurkan pemeluk islam untuk selalu berbuat dan menjalankan kebaikan setiap saat dalam segala bidangnya, dengan berprinsip bahwa setiap saat setiap hari untuk selalu berkualitas dan berprestasi dalam setiap hari untuk semakin maju dalam hari- hari yang di jalankannya.

Terdapat berbagai macam kerugian- kerugian didalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia apabila faktor tersebut tidak diperhatikan kualitasnya, maka peningkatan SDM merupakan sebuah kebutuhan yang wajib bagi umat Islam sesuai dengan makna Hadist yang tersebut diatas.

Dan sesuatu yang menjadikan sebuah perkara itu wajib maka hal- hal yang menjadikan perkara tersebut sempurna maka hukumnya adalah wajib dilaksanakan. Seperti sebah kaidah yang berbunyi.

مَا لَا يَتِمُّ الْوَجِبُ إِلَّا بِهِ فَهُوَ وَجِبٌ.

yang artinya :

"Jika suatu kewajiban tidak sempurna kecuali dengan sesuatu, maka sesuatu itu wajib juga hukumnya".

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas, salah satu diantaranya adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Abdul Choliq (2011 : 36)

