

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Rahmawati (2008:110) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Fathoni (2006:96) pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Notoatmodjo (2003:28) pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan transfer pengetahuan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan berfungsi sebagai alat peningkatan dari kinerja karyawan agar mampu meningkatkan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi.

2.1.1 Manfaat Pelatihan

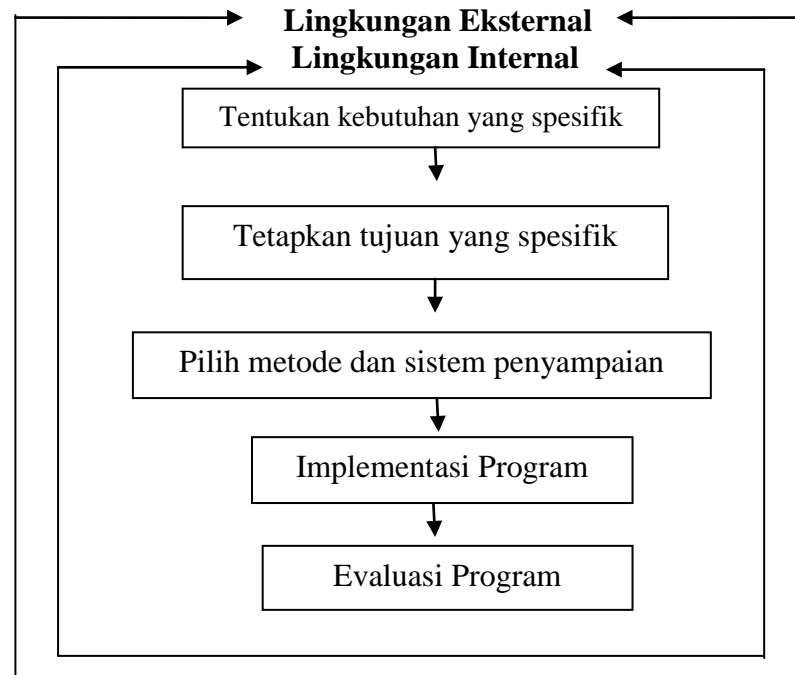
Menurut (Keneey,1990) yang dikutip oleh McKena (2001:199) keuntungan atau manfaat khusus dari pelatihan sebagai berikut:

1. Pelatihan memunginkan pemenuhan tuntutan- tuntutan kerja dengan cepat dan dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan karyawan berarti menungkinkan karyawan untuk meningkatkan kuantitas dna kualitas output dengan adanya pengurangan kesalahan dan pemborosan.
2. Pelatihan adalah proses yang tidak ternilai ketika organisasi ingin memperkenalkan metode-metode kerja yang fleksibel dan ingin menciptakan sikap-sikap karyawan yang sesuai untuk menghadapi perubahan

3. Pelatihan penting dalam hubungan masyarakat dan berguna untuk memproyeksikan citra yang benar terhadap para karyawan atas prospektif yang berkualitas
4. Ketika pelatihan menggabungkan pelatihan keselamatan sebagai bagian program yang integral, hasilnya bisa meunjang
5. Pelatihan mempunyai pengaruh yang baik pada pergantian staf, dan pemborosan biaya pada rencana rekrutmen pekerjaan bisa dikurangi ketika staf yang dilatih kembali
6. Nilai pelatihan dalam konteks komunikasi terbukti ketika nilai-nilai inti.
7. Identifikasi terhadap organisasi dapat dipelihara ketika pengertian yang lebih baik akan pernyataan-pernyataan misi dan tujuan perusahaan dicapai lewat program pelatihan
8. Pelatihan ditujukan untuk mengoperasionalisasikan teknik-teknik manajemen tertentu.

2.1.2 Proses pelatihan dan Pengembangan

Gambar 2.1
Proses pelatihan dan pengembangan



Sumber: R. Wayne Mondy (2008: 214)

Keterangan:

1. Menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik pelatihan dan pengembangan
Langkah pertama dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik pelatihan dan pengembangan, kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan bisa ditentukan dengan melakukan analisis pada beberapa level diantaranya analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis orang
2. Menetapkan tujuan-tujuan spesifik pelatihan dan pengembangan
Tujuan pembelajaran spesifik dapat menghilangkan sebagian besar keraguan mengenai pelatihan tersebut harus ditetapkan. Dengan tujuan-tujuan tersebut, para manajer dapat menentukan apakah pelatihan telah berjalan dengan efektif.
3. Metode metode pendidikan dan pelatihan.
Menurut Handoko (2006:110) ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan manajemen yaitu metode praktis (*on job training*) dan teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*). Menurut Mondy (2008: 218) Metode merupakan alat yang digunakan dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan, metode yang digunakan adalah sebagai berikut:
 - a Arahkan instruktur
 - b Studi Kasus
 - c permodelan perilaku
 - d permainan peran
 - e Permainan bisnis
 - f In Basket Training
 - g Rotasi pekerjaan
 - h Magang
 - i Pelatihan Pemula

2.1.3 Mengimplementasikan Program Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Mondy (2008:230) Mengimplementasikan Program pelatihan seringkali sulit. Salah satu penyebabnya adalah bahwa para manajer biasanya berorientasi pada tindakan dan mereka merasa terlalu sibuk untuk pelatihan dan pengembangan. Umpan balik peserta penting dalam tahap ini karena seringkali ada masalah pada program-program baru. Kesulitan lain dalam mengimplementasikan program pelatihan adalah pemeliharaan dokumen. Informasi ini penting guna mengukur efektivitas program dan menggambarkan kemajuan karyawan yang bersangkutan dalam perusahaan.

2.1.4 Evaluasi Program

Menurut Rachmawati (2008:112) Evaluasi dimaksudkan untuk meninjau apakah karyawan setelah melakukan pelatihan mengalami perubahan yaitu berkembang, sama sebelum pelatihan atau menurun. Menurut Rivai (2006:248) untuk memverifikasi keberhasilan suatu program, para manajer SDM meminta agar kegiatan pelatihan dan pengembangannya dievaluasi secara sistematis, termasuk pengelola/pelaksana pendidikan dan pelatihan dari suatu perusahaan. kriteria efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah berfokusnya pada outcome-nya (hasil akhir). Para pengelola dan instruktur perlu memperhatikan hal berikut ini:

1. Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan
2. Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
3. Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan

4. Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi seperti makin rendahnya turnover (berhenti kerja), makin sedikit kecelakaan, makin kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya kesalahan kerja, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya, serta makin produktifnya karyawan dan lain-lain.

2.1.3 Unsur-unsur pelatihan

Menurut Hamalik (2007:10) pelatihan meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

a. Peserta Pelatihan

Penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang pada gilirannya turut menentukan efektivitas pekerjaan. Karena itu, perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik, berdasarkan kriteria, antara lain:

1. Akademik, ialah jenjang pendidikan dan keahlian.
2. Jabatan, yang bersangkutan telah menempati pekerjaan tertentu, atau akan ditempatkan pada pekerjaan tertentu.
3. Pengalaman kerja, ialah pengalaman yang telah diperoleh dalam pekerjaan.
4. Motivasi dan minat, yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.
5. Pribadi, menyangkut aspek moral, moril, dan sifat-sifat yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.
6. Intelektual, tingkat berpikir, dan pengetahuan, diketahui melalui tes seleksi.

b. Pelatih

Pelatih-pelatih memegang peran yang penting terhadap kelancaran dan keberhasilan pelatihan. Itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli, yang berkualitas professional. Beberapa syarat sebagai pertimbangan adalah:

1. Telah disiapkan secara khusus sebagai pelatih, yang ahli dalam bidang spesialisasi tertentu.

2. Memiliki kepribadian yang baik yang menunjang pekerjaannya sebagai pelatih.
3. Pelatih berasal dari dalam lingkungan organisasi/lembaga sendiri lebih baik dibandingkan dengan yang dari luar.
4. Perlu dipertimbangkan bahwa seorang pejabat yang ahli dan berpengalaman belum tentu menjadi pelatih yang baik dan berhasil.

c. Lamanya Pelatihan

Lamanya masa pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang:

1. Jumlah mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih tinggi bermutu, kemampuan yang ingin diperoleh mengakibatkan lebih lama diperlukan latihan.
2. Kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kelompok peserta yang ternyata kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu latihan yang lebih lama.
3. Media pengajaran, yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih. Media pengajaran yang serasi dan canggih akan membantu kegiatan pelatihan dan dapat mengurangi lamanya pelatihan tersebut.

d. Bahan Latihan

Bahan latihan seyogianya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh para peserta. Penulisan bahan dalam bentuk buku paket materi pelatihan hendaknya memperhatikan faktor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan peserta latihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya latihan. Cara penulisannya agar disesuaikan dengan pedoman/petunjuk penulisan karya ilmiah yang berlaku. Untuk melengkapi bahan pelatihan sebaiknya disediakan sejumlah referensi terpilih yang relevan dengan pokok bahasan yang diajarkan.

2.2 Pelatihan Spiritual Building Training

Menurut Suliman (2010:45) Spiritual Building adalah sebuah program training persembahan PT. Tiga Serangkai bagi pemenuhan kebutuhan spiritual

guna membangun dan meningkatkan kualitas keimanan terhadap Allah swt, sehingga mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Spiritual ada pada setiap individu yang mengenal Allah. Spiritual adalah ruh setiap ibadah. Spiritual adalah bentuk kecerdasan manusia yang tertinggi yang mampu mengangkat derajat manusia dan membawa ke dalam kebahagiaan hakiki menjadi hamba Nya.

2.2.1 Materi Spiritual Building terdapat:

1. Pengenalan Allah melalui bukti tanda KekuasaanNya
2. Pengenalan diri dengan muhasabah
3. Pembangunan solidaritas sesama
4. Refleksi dan relaksasi

2.1.2 Produk SBT

Pelatihan atau Training yang terdiri dari lima kelas atau level:

1. Breaking Heart;
2. Iman Syahadat;
3. Tafsir Dunia;
4. Kembali ke Jalan Allah;
5. Menuju Gerbang Kematian.