

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam memberikan nilai tambah (*added value*) bagi organisasi suatu perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*). Perubahan lingkungan dan teknologi yang semakin maju menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penentu perusahaan dalam memenangkan persaingan.¹ Setiap organisasi perusahaan mencita-citakan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan. Namun pada kenyataannya, masih banyak dijumpai sumber daya manusia yang belum memenuhi harapan manajer maupun pemimpin.² Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat, perusahaan melakukan berbagai macam langkah strategis yang salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan agar tetap *survive*.³

Di Indonesia, telah diatur undang-undang Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1994 mengenai pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil. Tujuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1994 adalah tentang pendidikan dan pelatihan untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, ketrampilan, disiplin, produktivitas, dan efisiensi kerja pegawai.⁴

Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif akan secara signifikan memberikan pengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang begitu pesatnya. Demikian pula, perusahaan akan memenangkan persaingan ketika memiliki aset (*human capital*) berupa Sumber daya manusia yang amanah dan profesional, yaitu sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, maka upaya yang perlu dilakukan perusahaan adalah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan dengan menanamkan unsur spiritual didalamnya.

Allah Subhanahuata'ala tidak akan mengubah kondisi suatu kaum jika kaum tersebut tidak mempunyai keinginan untuk berubah. Jika

¹ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 1.

² Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014) 365.

³ Jeffrey Pfeffer, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jogjakarta: Amara Books, 2003) 157.

⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006) 137.

seseorang ingin menjadi lebih baik dan maju lagi maka ia harus melakukan perubahan. Berbagai macam sarana dapat dilakukan untuk menjadikan hamba-hambanya sebagai *khalifah fil ardhi*.⁵ Sesuai dengan Al Qur'an surat Ar Raad ayat: 11.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

Sebagai muslim yang baik, dalam bertransaksi muamalah dalam hal ini pemasaran baik sebagai pemimpin perusahaan, pemilik, pemasar, pesaing, maupun sebagai pelanggan hendaklah menjunjung tinggi prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, transparansi, etika, dan moralitas yang merupakan kunci utama dalam setiap bentuk transaksi bisnisnya.⁶ Selain itu, bisnis yang disertai keikhlasan semata-mata untuk mencari keridhaan Allah, maka seluruh bentuk transaksinya menjadi bernilai ibadah dihadapan Allah. Ini akan menjadi bibit dan modal dasar bagi perusahaan untuk tumbuh menjadi besar, berkharisma, unggul, dan keunikan yang tiada tanding.⁷ Selain memerintahkan bekerja, Islam juga memerintahkan kepada setiap muslim agar memiliki sikap yang profesional dalam bekerja di bidang apapun.

Sikap profesional yang dapat ditunjukkan oleh karyawan adalah mampu bekerja keras dan bertanggungjawab dalam menjalankan profesinya dengan keahlian dan kompetensi. Karyawan mampu menguasai bidang tugas atau pekerjaannya dengan baik sebagai teller, administrasi maupun marketing. Sikap profesional juga harus ditunjukkan karyawan dengan memiliki integritas (kejujuran) yang tinggi baik terhadap nasabah maupun kepada sesama karyawan KSPPS Tayu Abadi.

Selain harus memiliki sikap yang profesional, karyawan juga harus membentengi diri dengan nilai-nilai spiritual karena didalam marketing akan banyak dijumpai berbagai macam permasalahan seperti: penipuan, sumpah palsu, *riswah* (suap), korupsi, dan kolusi. Untuk itu, karyawan harus memiliki moral yang kuat dengan selalu mendekatkan diri kepada Allah, dan meyakini jika apa yang ia kerjakan akan selalu diawasi oleh sang Khalik.⁸

Dari wawancara penelitian yang dilakukan oleh penulis kepada General Manager KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil yaitu bapak Ahmad

⁵ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014) 233.

⁶Hermawan Kertajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing* (Bandung: Mizan Pustaka, 2004) 6-7.

⁷Hermawan, *Syariah Marketing*, 8

⁸ Ali Hasan, *Marketing Bank Syariah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) 17.

Yasin, SE diperoleh informasi bahwa KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil atau yang lebih dikenal dengan KSPPS Tayu Abadi adalah salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang secara nyata telah melakukan kegiatan perbankan yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan melalui pembiayaan pada sektor-sektor produktif seperti pedagang, petani serta pelaku industri. Sejak beroperasi pada tahun 2006 KSPPS Tayu Abadi selalu berusaha mengembangkan Sumber daya manusia tidak hanya dari segi peningkatan skill karyawan tapi juga mengedepankan nilai-nilai spiritual pada setiap karyawan. Salah satunya adalah program Kajian Rukhyah yang dilakukan sekali dalam satu bulan dengan bentuk pelatihan berbasis Spiritual Quotient dengan penekanan untuk mencapai usaha yang maksimal dan berkah. Kajian Rukhyah dilakukan secara berkala dan teratur guna menentukan penilaian kinerja tiap karyawan dan menjadikan karyawan lebih profesional dan religius dalam bekerja dan bermasyarakat. Karena disamping bekerja untuk mendapat keuntungan finansial KSPPS Tayu Abadi juga menginginkan karyawannya mendapat kebahagiaan dunia dan di akhirat kelak. Dalam Lembaga Keuangan Mikro Syariah permasalahan utama adalah *fraud* dan *rush*. Dengan adanya pelatihan berbasis spiritual diharapkan karyawan akan berpikir dua kali untuk melakukan *fraud* (kecurangan) dan *rushmoney*.⁹

Tabel 1.1
Data Produktivitas Karyawan

No	Periode	Total perolehan
1.	1 mei - 31 mei 2019	163,42%
2.	1 juni- 30 juni 2019	162,37%
3.	1 juli- 31 juli 2019	169,28%
4.	1 agust- 31 agust 2019	168,97%
5.	1 sept- 30 sept 2019	171,91%
6.	1 okt- 31 okt 2019	177,60%

Secara umum pelatihan karyawan hanya terfokus pada peningkatan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tugas sehari-harinya dan seringkali hasil yang didapat dalam jangka waktu singkat, namun dalam periode tertentu terjadi penurunan kinerja karyawan yang diiringi dengan perubahan dan tantangan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang membawa pengaruh terhadap kualitas karyawan. Pelatihan tidak hanya digunakan untuk meningkatkan kemampuan namun perlu juga didukung dengan kualitas diri (*emotional*) dan spiritual

⁹ Ahmad Yasin, wawancara oleh penulis, 15 Desember, 2019,

sehingga diharapkan dapat memberikan dampak yang nyata, baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka panjang untuk peningkatan kinerja perusahaan dan pada akhirnya membawa kesejahteraan bagi seluruh karyawannya.

Salah satu cara untuk mengantisipasi persaingan yang makin kompetitif tersebut adalah melalui pelatihan sumber daya manusia yang komprehensif yaitu pelatihan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) yang merupakan gabungan dari tiga kecerdasan sekaligus, yaitu IQ, EQ, dan SQ, namun dalam pelatihan ini di perkuat dengan penjelasan yang disertai ayat- ayat Al-Qur'an dan Hadist. Pelatihan ini tentunya dijadikan sebagai media untuk berdakwah dan seperti halnya penuturan Ary Ginanjar dalam bukunya yang berjudul "*Rahasia Sukses dalam membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*".¹⁰

Diharapkan setelah melaksanakan pelatihan seharusnya produktivitas karyawan dapat ditingkatkan. Para karyawan yang telah mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dapat bekerja lebih terarah, tidak membuang-buang waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Disamping itu, para karyawan dapat mengamalkan hasil pelatihan yang diikutinya, dengan bekerja lebih efektif dan efisien.¹¹

Penyebab kegagalan pengelolaan *Bait al-Mal wa at-Tanwil* (BMT) yang merupakan salah satu lembaga keuangan syariah meliputi dua hal. *Pertama*, kurangnya persiapan sumber daya manusia (SDM), baik dari sisi pengetahuan atau ketrampilan (*skill*) dalam mengelola BMT, terutama masalah pengguliran pembiayaan. Kasus riil adalah banyaknya pembiayaan yang tidak tertagih (*macet*). *Kedua*, lemahnya pengawasan pada pengelolaan, terutama manajemen dana dan kurangnya rasa memiliki (*sence of belonging*) pengelola BMT. Fakta di lapangan menunjukkan banyaknya BMT yang bubar disebabkan oleh berbagai macam hal antara lain: manajemennya yang amburadul, pengelola yang tidak amanah dan profesional, tidak dipercaya masyarakat, kesulitan modal dan lain-lain. Akibatnya, citra yang timbul di masyarakat menjadi jelek. Singkatnya, profesionalitas praktisi BMT memiliki peranan penting terhadap kesuksesan pengelolaan BMT.

Manusia memiliki potensi sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jika kualitas sumber daya

¹⁰ Nadia Nurfitria, "Pengaruh Pelaksanaan Training ESQ Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Negeri Syarif Hidayatullah". (Jakarta:2011), 3.

¹¹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013) 22.

manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq).

Berdasarkan uraian diatas peneliti bermaksud menganalisis pelaksanaan pelatihan diukur melalui bekas yang ditinggalkan dalam benak peserta ataupun kesan yang didapatkan. Dan sejauh mana Pelatihan Emotional Spiritual Quotient mampu memberikan dorongan terhadap SDM sehingga bisa menambah profesionalisme karyawan. Berkenaan dengan latar belakang tersebut, maka peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PELATIHAN *EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT* DALAM MEMBENTUK PROFESIONALISME KERJA KARYAWAN DI KSPPS TAYU AMANAH BERKAH ADIL”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini diarahkan kepada sejauh mana pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* dapat mempengaruhi praktik sumber daya manusia dalam membentuk profesionalisme karyawan dalam bekerja. Situasi sosial yang diambil sebagai objek penelitian adalah Lembaga Keuangan Mikro Syariah yaitu KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil (Abadi) dengan kantor pusat yang berada di wilayah Tayu yang bergerak dibidang lembaga keuangan dengan menganut sistem syariah. Situasi sosial KSPSS Tayu Abadi dipilih karena dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah dalam organisasi (perusahaan) yang bergerak dalam bidang syariah memahami pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* dan menerapkannya dengan tepat sehingga dapat mewujudkan sumber daya manusia (karyawan) menjadi lebih profesional dalam melakukan pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

Bersadarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana peran pelatihan *emotional spiritual quotient* dalam membentuk profesionalisme kerja karyawan di KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil. Masalah yang dapat diambil dari penelitian ini adalah masalah pelatihan *emotional spiritual quotient*. Dari uraian diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* di KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil ?
2. Bagaimana pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* dalam membentuk profesionalisme kerja karyawan di KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* mampu meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia di KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* efektif untuk membentuk sumber daya manusia profesional di KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil.

E. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah khasanah keilmuan serta bermanfaat pula bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Kegunaan secara praktis
 - a. Bagi peneliti, dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau gagasan baru dalam pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* terhadap profesionalisme kerja karyawan di KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil.
 - c. Bagi pembaca, dapat menambah pengetahuan tentang pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* terhadap profesionalisme kerja karyawan.
 - d. Bagi Pihak IAIN Kudus, diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi Mahasiswa Jurusan Syariah Program studi Ekonomi Islam Iain Kudus.

F. Sistematika Penulisan

Dalam rangka menguraikan masalah di atas, maka peneliti berusaha menyusun kerangka penelitian secara sistematis agar pembahasan lebih terarah dan mudah dipahami, sehingga tercapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebelum memasuki bab pertama dan bab-bab berikutnya yang merupakan satu pokok pikiran yang utuh, maka penulisan ini diawali dengan bagian muka, yang memuat halaman judul, nota pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, pernyataan, abstraksi, kata pengantar, dan daftar isi serta daftar tabel.

Bab I : Pendahuluan

Bab ini merupakan gambaran secara global mengenai keseluruhan isi yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan

- manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.
- Bab II : Kajian Pustaka
 Dalam bab ini dibagi menjadi empat sub bab: *pertama*, membahas tentang pelatihan yang meliputi, pengertian pelatihan, tujuan dan metode pelatihan. *Kedua*, membahas tentang pelatihan *emotional spiritual quotient*, yang meliputi, pengertian pelatihan *emotional spiritual quotient*, dasar dan tujuan pelatihan *emotional spiritual quotient*, metode pelatihan dan materi pelatihan *emotional spiritual quotient*. *Ketiga*, membahas seputar profesionalisme karyawan. *Keempat*, pelatihan *emotional spiritual quotient* dalam membentuk profesionalisme kerja karyawan.
- Bab III : Metode Penelitian
 Dalam bab ini memuat tentang jenis dan metode penelitian, definisi konseptual dan operasional, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.
- Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan
 Dalam bab ini dibagi dalam tiga sub bab. *Pertama*, menguraikan tentang gambaran obyek penelitian yaitu, tentang kondisi umum KSPPS Tayu Abadi, meliputi: sejarah, visi, misi, tujuan pendirian, dan lokasi KSPPS Tayu Abadi. *Kedua*, deskripsi data penelitian yaitu, tentang bagaimana pelaksanaan pelatihan *emotional spiritual quotient* di KSPPS Tayu Abadi. *Ketiga*, membahas mengenai analisis data dan pembahasan yang mencakup tentang penyajian data hasil penelitian yang meliputi: deskripsi data, analisis data yang termasuk di dalamnya mengenai penjelasan hasil akhir penelitian tersebut.
- Bab V : Penutup

Memuat tentang: *pertama*, simpulan yang merupakan hasil dari penelitian analisis pelatihan Emotional Spiritual Quotient terhadap profesionalisme kerja karyawan KSPPS Tayu Abadi. *Kedua*, saran-saran dan bagian akhir yang berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran