

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Pelatihan

1. Pengertian pelatihan

Menurut instruksi presiden Nomor 15 Tahun 1974, latihan adalah bagian pendidikan yang merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan (keahlian) di luar sistem pendidikan dalam waktu singkat yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Latihan atau *training* merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam meningkatkan pengetahuan, kecakapan, ketrampilan, keahlian, dan mental para karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.¹

Berikut adalah beberapa pengertian pelatihan, sebagai berikut:

1. Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang berorientasi membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Program pelatihan formal adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuannya, sikap, dan pengetahuannya.
3. Berdasarkan pendapat Andrew F. Sikula, Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang tersusun secara sistematis dan terorganisasi, dimana karyawan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.²
4. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan suatu pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar para karyawan menjadi terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar.
5. Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci, dan rutin sehingga karyawan lebih siap untuk melakukan pekerjaan-pekerjaannya yang sekarang.
6. Pelatihan pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan.

¹ Wursanto, *Manajemen Kepegawaian I* (Yogyakarta: Kanisius, 1989), 59-60.

² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 44.

7. Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
8. Pelatihan adalah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasional.³

2. Tujuan Pelatihan

Adapun beberapa tujuan pelatihan menurut Henry Simamora, adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kualitas kinerja karyawan.
- b. Meminimalkan waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam bekerja.
- c. Membantu memecahkan masalah persoalan operasional.
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Program-program dalam pelatihan tidak mampu mengatasi semua permasalahan dalam suatu organisasi, meskipun mempunyai potensi memperbaiki beberapa permasalahan jika program tersebut dilaksanakan dengan baik.⁴

Kendati pelatihan diharapkan mampu mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan skill serta pengetahuan dan kemampuan mereka, tetapi hal tersebut kadang kala mengalami kegagalan yang bisa saja disebabkan oleh *human error*, seperti pelatih/penatar yang kurang kompeten, metode yang digunakan, keterbatasan fasilitas utama, maupun situasi.⁵

Setidaknya ada dua pihak yang memperoleh manfaat dari pelatihan:

- 1) Perusahaan. Pelatihan yang dilakukan karyawan bermanfaat untuk meningkatkan laba dan produktivitas perusahaan, untuk meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan dan kemampuan pada semua tingkatan. Karyawan yang terlatih akan dapat membantu dalam memecahkan permasalahan perusahaan dan pengambilan keputusan. Disamping itu, karyawan juga akan paham tentang kondisi dan tujuan perusahaan.
- 2) Individu karyawan. Manfaat yang diperoleh karyawan adalah meningkatkan kepercayaan diri dan keinginan untuk lebih maju, memudahkan mendapat promosi dan mutasi, meningkatkan tanggung jawab. Selain itu, membantu karyawan dalam menghadapi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.

³ Veithzal, *Islamic Human Capital Management*, 238-239

⁴ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 176-177.

⁵ Ambar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 177

Selain itu, komunikasi antar karyawan akan berlangsung lebih efektif. Kondisi untuk belajar, bersaing, dan koordinasi untuk meningkatkan kualitas diri sehingga tercipta kondisi kerja yang lebih baik. Lebih dari semuanya itu, pelatihan akan menimbulkan rasa kebersamaan yang dimulai dari tempat pelatihan.⁶

3. Metode Pelatihan atau *Training*

Metode pelatihan harus berdasarkan kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain

Metode- metode pelatihan menurut *Andrew F. Sikula*:

a. *On the Job Training*

Pelatihan yang berupa Para peserta belajar ditempat dengan meniru langsung suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan dibedakan dalam 2 cara.

- 1) Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian peserta harus mempraktekkannya.
- 2) Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk memberikan contoh dalam melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta melakukan pekerjaan sesuai dengan cara- cara yang dilakukan karyawan senior.

On the job training dapat dilakukan dengan menggunakan bagan, gambar, pedoman, contoh yang sederhana, demonstrasi dan lain-lain. Kelebihan cara *on the job training* ini ialah para peserta belajar secara langsung pada kenyataan pekerjaan dan peralatan. Adapun kekurangannya adalah pelaksanaan sering tidak teratur dan tidak sistematis dan kurang efektif jika pengawas kurang pengalaman.⁷

b. *Vestibule*

Vestibule adalah metode pelatihan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan perusahaan industri guna memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Dalam pelatihan tersebut perusahaan membuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat, dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

⁶ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 104-105.

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 77.

c. *Demonstration and Example*

Demonstration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan mengenai cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

Demonstrasi merupakan metode pelatihan yang dirasa efektif karena peserta melihat sendiri teknik mengerjakannya dan diberikan penjelasan-penjelasan bahkan jika perlu peserta boleh mencoba mempraktekkannya itu lebih mudah daripada menceritakan atau menyuruh mempelajari langkah-langkah pengerjaannya. Biasanya demonstrasi dilengkapi dengan gambar, teks, diskusi, video, dan lain-lain.⁸

d. *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya. Metode simulasi merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

e. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian perajin atau pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.⁹

f. *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

1) *Lecture (ceramah atau kuliah)*

Metode kuliah diberikan kepada peserta didalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan sedang peserta mencatatnya serta mempersepsikannya. Metode kuliah merupakan suatu metode tradisional karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif. Teknik kuliah ini cenderung diterapkan dengan komunikasi searah saja sehingga dirasa kurang efektif.¹⁰

2) *Conference (rapat)*

Pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan makalah tersebut. Pada metode konferensi pelatih dan yang dilatih sama-sama

⁸ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 78

⁹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, hlm.54

¹⁰ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 78

berperan aktif serta dilaksanakan dengan komunikasi dua arah diharapkan peserta pengembangan terlatih untuk menerima dan mempersepsikan pendapat orang lain serta dapat mengambil kesimpulan atau keputusan dari *problem* yang dihadapinya. Jadi, setelah pelatihan mereka menyadari bahwa setiap perusahaan atau jabatan saling terkait dan saling membutuhkan.

3) *Programmed instruction*

Program instruksi merupakan bentuk pelatihan dimana peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram, biasanya dengan komputer, buku, atau mesin pengajar. Program instruksi meliputi pemecahan informasi dalam beberapa bagian kecil sedemikian rupa sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan.

4) *Metode studi kasus*

Dengan teknik studi kasus, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta. Kasus ini tidak disertai data yang komplet atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data/informasi dari pihak eksternal dalam mengerjakan suatu kasus yang dihadapinya. Peserta ditugaskan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan merumuskan penyelesaiannya. Perbedaan metode konferensi dengan metode kasus terletak pada *problem* yang diberikan.

5) *Role playing*

Teknik dengan metode ini, beberapa orang peserta ditunjuk untuk memainkan suatu peran dalam sebuah organisasi tiruan, jadi semacam sandiwara. Manfaat metode ini adalah mengembangkan keahlian dalam hubungan antara manusia yang berinteraksi sehingga dapat membangun interaksi yang harmonis dari bawahannya kelak dalam praktek di perusahaan.

6) *Metode diskusi*

Metode diskusi dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain percaya terhadap pendapatnya. Peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan yang mutlak benar. Jadi, harus ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi, dan memberikan informasi.

7) *Metode seminar*

Metode seminar bertujuan melatih keahlian dan kecakapan peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain. Peserta dilatih agar dapat mempersepsi, mengevaluasi, dan memberikan saran-saran serta menerima atau menolak pendapat atau usul orang lain.¹¹

B. Pelatihan *Emotional Spiritual Quotient*

Pada permulaan abad 20-an, pernah ada isu besar yaitu munculnya kecerdasan intelektual atau disebut juga *Intelligence Quotient* (IQ). Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan kecerdasan yang berguna untuk memecahkan permasalahan-permasalahan logika maupun strategis. Para psikolog kemudian menyusun berbagai macam tes guna mengukur IQ manusia dan tes-tes inilah yang menjadi alat untuk memilih manusia dalam berbagai tingkatan kecerdasan. Pada pertengahan tahun 1990-an, Daniel Goleman mempopulerkan penelitian *Emotional Quotient* (EQ) atau kecerdasan emosional yang sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual. Kecerdasan emosional merupakan persyaratan dasar dalam menggunakan kecerdasan intelektual secara efektif.

Setelah ditemukan dua kecerdasan tersebut pada diri manusia, maka muncul lah kecerdasan jenis ketiga setelah IQ dan EQ yaitu *Spiritual Quotient* (SQ) atau yang lebih dikenal dengan kecerdasan spiritual. *Spiritual Quotient* yang diperkenalkan oleh Danah Zohar dan Ian Marshall, masing-masing dari mereka merupakan mahasiswa dari Harvard University dan Oxford University melalui riset yang sangat menyeluruh.¹²

1. Pengertian Pelatihan ESQ

Spiritualitas dimaksudkan sebagai perasaan dasar atau fundamental yang terhubung kepada Sang Maha Pencipta yang menguasai alam semesta, serta kepercayaan bahwa adanya kekuatan yang lebih tinggi.¹³

Schreurs mendefinisikan spiritualitas sebagai hubungan personal seseorang terhadap sosok transenden. Spiritualitas mencakup *inner life* individu, sikap, pemikiran, dan perasaannya kepada Yang Mutlak yaitu Tuhan. Spiritualitas juga mencakup bagaimana

¹¹Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 79-80

¹²Darmadi, *Kecerdasan Spiritual* (Bogor: Guepedia, 2018), 7.

¹³Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah* (Jakarta: Salemba, 2010),

kehidupan sehari-hari setiap individu dalam mengekspresikan hubungannya dengan sosok transenden tersebut.¹⁴

Elkins menyebut spiritualitas sebagai cara individu memahami keberadaan maupun pengalaman dirinya dengan Tuhan. Bagaimana individu memahami keberadaan maupun pengalamannya dimulai dari kesadarannya mengenai adanya realitas transenden (berupa kepercayaan kepada Tuhan, atau apapun yang dipersepsikan individu sebagai sosok transenden) dalam kehidupan, dan dicirikan oleh nilai-nilai yang dipegangnya.

Senada dengan pandangan tersebut, Mimi Doe menyatakan bahwa spiritualitas adalah suatu kesadaran yang menghubungkan antara manusia dengan Tuhan, serta kepercayaan akan adanya kekuatan non-fisik yang lebih besar dari kekuatan dirinya.

Dengan demikian, spiritualitas adalah kesadaran manusia akan adanya hubungan manusia dengan Tuhan, atau sesuatu yang dipersepsikan sebagai sosok transenden. Sebagai sesuatu yang transpersonal, konten spiritualitas biasanya terdiri dari hal-hal sebagai berikut:

- a. Berhubungan dengan sesuatu yang belum diketahui.
- b. Bertujuan menemukan arti dan tujuan hidup.
- c. Menyadari adanya kemampuan dalam menggunakan sumber dan kekuatan dari dalam diri sendiri.
- d. Memiliki perasaan keterikatan antara individu dengan Yang Maha Tinggi.¹⁵

IQ (*intelligence quotient*) adalah kecerdasan seseorang berupa kemampuan intelektual, analisis, logika dan rasio. IQ mengukur kecepatan seseorang dalam mempelajari hal-hal baru dan memusatkan perhatian pada tugas dan latihan, menyimpan dan mengikat kembali informasi secara objektif, terlibat dalam proses berpikir, bekerja dengan angka, berpikir abstrak dan analisis, serta menerapkan pengetahuan yang sudah ada dalam memecahkan masalah.

Goleman mendefinisikan *Emotional Quotient* (EQ) sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan kita dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosi mencakup kemampuan yang berbeda-beda tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan intelektual (IQ). EQ atau yang disebut *Emotional Quotient* memberikan kita rasa empati, cinta,

¹⁴Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship Transformasi Spiritualitas Kewirausahaan*, (Yogyakarta: PT Lkis, 2013), 23.

¹⁵*Ibid*, hlm. 24-25

motivasi, dan kemampuan menanggapi kesedihan dan kegembiraan secara tepat.¹⁶

Danah Zohar dan Ian Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan dalam menghadapi persoalan makna, maksudnya ialah kecerdasan dalam menempatkan perilaku dan hidup kita kedalam konteks yang lebih luas. *Spiritual Quotient* merupakan landasan yang dibutuhkan untuk menfungsikan *Intelligent Quotient* dan *Emotional Quotient* dengan baik. Bahkan *Spiritual Quotient* merupakan kecerdasan tertinggi kita.

Di dalam ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*), kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberikan makna ibadah dalam setiap perilaku serta kegiatan yang kita lakukan sehari-hari, melalui pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang sesungguhnya, dan memiliki pola pemikiran tauhidi (integralistik), serta berprinsip “hanya karena Allah”. Sehingga menghasilkan kebahagiaan dan kedamaian pada jiwa, serta peningkatan terhadap etos kerja.¹⁷

Kecerdasan ESQ pertama kali digagas oleh Ary Ginanjar sebagai penggabungan antara kepentingan dunia (EQ dan IQ) dan kepentingan spiritual (SQ). Kecerdasan ESQ merupakan dasar mengenali dan memahami bagian terdalam dari suara hati kita sendiri dan juga perasaan serta suara hati orang lain, dimana suara hati adalah dasar kecerdasan emosi spiritual dalam membangun ketangguhan pribadi sekaligus membangun ketangguhan sosial. Menurut Ary Ginanjar ESQ adalah ilmu pengetahuan baru yang menjabarkan tentang sebuah fenomena “gerakan thawaf spiritual” atau spiritual kosmos, yang menjelaskan tentang bagaimana meletakkan aktifitas manusia, agar mampu mengikuti pola-pola atau etika alam semesta. Sehingga manusia dapat hidup didunia dengan penuh makna, serta memiliki perasaan yang nyaman dan aman, tidak terlanggar atau tidak bertentangan dengan azas SBO (*Spiritual Based Organization*) yang sudah baku dan pasti.

ESQ dapat mengkombinasikan kekuatan otak dan hati manusia untuk membangun karakter dan kepribadian yang andal, yang didasari nilai-nilai kemanusiaan, yang pada akhirnya akan tercapai kemajuan dan keberhasilan melalui sumber daya manusia yang berkualitas, yang tidak hanya cerdas secara intelektual, namun juga diimbangi dengan kecerdasan ESQ yang tinggi pula. Sedangkan

¹⁶ Agus Nggermanto, *Quantum Quotient, Kecerdasan Quantum* (Bandung: Yayasan Nuansa Cendekia, 2003), 98.

¹⁷ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam* (Jakarta: Penerbit Arga, 2001), 57-58.

kecerdasan ESQ sebagai gabungan dari IQ dan SQ dalam menjangkau nilai-nilai ketuhanan. Selanjutnya, ciri khas dan karakter pribadi yang timbul dari kecerdasan emosi dan spiritual (ESQ) terwujud dalam tujuh (7) budi utama: jujur, tanggung jawab, visioner, disiplin, kerjasama, adil, dan peduli.

Secara harfiah SQ beroperasi dari pusat otak yaitu dari fungsi-fungsi penyatu otak. SQ mengkombinasikan semua kecerdasan dan menjadikan kita makhluk yang benar-benar utuh secara intelektual, emosional, dan spiritual.¹⁸ Hubungan antara EQ dan SQ adalah untuk mencapai kesuksesan kehidupan dunia dan akhirat. Oleh karena itu, Ary Ginanjar Agustian menggabungkan antar keduanya untuk menemukan pengetahuan yang benar dan hakiki. Hubungan antara EQ dan SQ dapat dilihat sebagai berikut:¹⁹

Gambar 2.1
Hubungan Antara EQ (*emotional quotient*) dan SQ (*spiritual quotient*)



2. Tujuan Pelatihan ESQ

Pelatihan ini bertujuan membangun setiap karakter individu melalui pendekatan intelektual, emosional dan spiritual. Tujuan yang akan dicapai dari pelatihan ESQ ini adalah peserta mampu untuk:

- Mendapatkan kebahagiaan spiritual sehingga memandang pekerjaan bukan hanya sebuah kewajiban tapi merupakan panggilan jiwa.
- Mengartikan setiap tantangan sebagai sarana untuk memperbaiki diri sehingga dapat bekerja dibawah tekanan.
- Mengurangi sifat-sifat negatif sehingga dalam sebuah tim dapat bekerja sama dengan baik.
- Menanamkan kesadaran diri akan pentingnya memperbaiki diri.

¹⁸ Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ Di Dunia Bisnis* (Bandung, Mizan Pustaka, 2005)

¹⁹ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, xi

- e. Menyelaraskan nilai dan keyakinan dengan perilaku sehingga hati, pikiran dan perbuatan menjadi sejalan.²⁰

Pelatihan ESQ adalah pelatihan sekaligus pengembangan kepribadian dengan tujuan membangun karakter andal yang memadukan konsep kecerdasan intelektual (IQ) yang berfungsi “*what i think*” (apa yang saya pikirkan) untuk mengatur fisik atau materi, kecerdasan emosional (EQ) yang berfungsi “*what i feel*” (apa yang saya rasakan) untuk mengatur kekayaan sosial, dan kecerdasan spiritual (SQ) yang berfungsi “*who i am*” (siapa saya) untuk mengatur kekayaan spiritual secara terintegrasi dan transendental.

Konsep pelatihan ESQ di Indonesia, pertama kali dikenalkan oleh Ary Ginanjar Agustian sebagai penulis sekaligus pelopor mengenai pelatihan dalam membangun *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) berdasarkan pada 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam dan Ihsan.²¹

Tanda-tanda dari SQ yang telah bertumbuh dengan baik mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Kemampuan bersifat fleksibel sehingga mampu beradaptasi secara spontan dan aktif.
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi.
3. Kekuatan dalam menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
4. Kekuatan dalam menghadapi serta melampaui rasa sakit.
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi.
6. Ketakutan untuk menyebabkan kerugian.
7. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai macam hal yang bersifat holistik.
8. Kecenderungan untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar dengan bertanya “mengapa?” atau bagaimana jika?”.
9. Menjadi apa yang disebut oleh para psikologi sebagai “bidang mandiri” yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja.

Seorang pemimpin yang penuh dengan loyalitas merupakan ciri seseorang yang memiliki SQ tinggi. Yaitu, seseorang yang bertanggungjawab untuk membawakan visi, misi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain dan memberikan petunjuk penggunaannya.

²⁰ Asep Lukman, “Training Motivasi ESQ Jakarta” <https://www.slideshare.net/asep-lukman/training-motivasi-esq-jakarta/>, 25 Mei 2020.

²¹ Upy, “Pelatihan ESQ”, <https://ft.upy.ac.id/2017/12/05/pelatihan-esq/>, 25 Mei 2020.

Dengan perkataan lain, seseorang yang memberi inspirasi kepada orang lain.²²

Descartes tidak meragukan adanya keberadaan jiwa yang mempunyai kecerdasan dan bersifat abadi. Bagi Descartes, semua kecerdasan merupakan “kecerdasan spiritual” sebab dia percaya bahwa semua kecerdasan yang kita miliki itu bersumber dan ditanamkan oleh Tuhan di dalam pikiran kita.

Ada tiga sebab yang membuat seseorang dapat terhambat secara spiritual:

1. Tidak meningkatkan beberapa bagian dari dirinya.
2. Telah meningkatkan beberapa bagian, namun belum proporsional, atau dengan cara yang negatif atau destruktif.
3. Hubungan antara bagian-bagian yang saling bertentangan.

Dalam budaya modern yang berkiblat ke Barat, bentuk hambatan spiritual yang paling umum terjadi karena lapisan ego kita yang terlalu besar. Kita terlalu rasional, terlalu sadar diri, terlalu cenderung pada permainan dan sikap luar. Biasanya, ini mengakibatkan penurunan dalam kecerdasan emosional. Kita terhanyutkan rasa marah, takut, tamak, dan iri. Kita menjadi tidak seimbang dan tidak dapat mengatasi keseimbangan dalam diri orang lain. Namun, kita kehilangan hubungan dengan kecerdasan spiritual kita pula. Kecerdasan spiritual, SQ adalah sarana yang dapat kita gunakan untuk bergerak dari satu ke yang lain, sarana yang dapat kita gunakan untuk menyembuhkan diri kita sendiri.²³

Tujuh langkah menuju kecerdasan spiritual lebih tinggi

1. Menyadari dimana saya sekarang.
2. Merasakan dengan kuat bahwa saya ingin berubah.
3. Merenungkan apakah pusat saya sendiri dan apakah motivasi saya yang paling dalam.
4. Menemukan dan mengatasi rintangan.
5. Menggali banyak kemungkinan untuk melangkah maju.
6. Menetapkan hati saya pada sebuah jalan.
7. Tetap menyadari bahwa ada banyak jalan.

²² Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik Dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan* (Bandung: Mizan, 2000) 14.

²³ Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik Dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*, 161.

- Langkah 1* : Langkah ini menuntut kita menggali kesadaran diri guna menggali kebiasaan merenungkan pengalaman. Banyak di antara kita tidak pernah merenung. Kita hanya hidup dari hari ke hari, dari aktivitas ke aktivitas, dan seterusnya. SQ yang lebih tinggi berarti sampai pada keadalaman dari segi hal, memikirkan segala hal, menilai diri sendiri dan perilaku dari waktu ke waktu. Ini dapat dilakukan dengan berdiam diri, bermeditasi setiap hari, atau sekedar mengevaluasi kegiatan setiap hari.
- Langkah 2* : Jika renungan anda mendorong untuk berperilaku lebih baik lagi dan anda ingin berubah, maka berjanjilah dalam hati untuk berubah. Ini akan menuntut anda memikirkan secara jujur apa yang harus anda tanggung demi perubahan itu dalam bentuk energi dan pengorbanan.
- Langkah 3* : Tingkat perenungan yang lebih dalam. Harus mengenal diri sendiri, letak pusat diri anda, dan motivasi anda yang paling dalam. Jika misalkan anda akan mati minggu depan, apa yang telah anda capai atau sumbangkan dalam kehidupan ? jika anda diberi waktu setahun lagi, apa yang akan anda lakukan dengan waktu tersebut?.
- Langkah 4*: Buatlah daftar hal yang menghambat diri anda dan kembangkan pemahaman anda bagaimana menyingkirkan hambatan-hambatan tersebut. Langkah ini sering diabaikan, namun sangat penting, dan membutuhkan perhatian.
- Langkah 5* : Pada tahap ini, anda perlu menyadari berbagai kemungkinan untuk bergerak maju.
- Langkah 6* : Kini anda harus merenungkan setiap hari apakah anda berusaha sebaik baiknya demi diri anda sendiri dan orang lain, apakah anda telah mengambil manfaat sebanyak mungkin dari setiap situasi, apakah anda merasa damai atau puas dengan keadaan sekarang, apakah ada makna bagi anda di sini. Menjalani kehidupan untuk melakukan ibadah secara terus menerus dan memunculkan kesucian alamiah yang ada dalam setiap situasi.
- Langkah 7* : Dan yang terakhir, sadarlah masih banyak jalan-jalan yang lain sementara anda telah melangkah di jalan yang telah anda pilih sendiri.²⁴

²⁴ Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik Dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*, 231-233.

3. Metode Pelatihan ESQ

Program pelatihan ESQ berupa pelatihan yang mengadakan dengan metode ceramah, diskusi interaktif, berbagi cerita, refleksi diri, dan berbagai macam games yang berhubungan dengan materi ESQ itu sendiri. Pelatihan ESQ adalah sebuah metode pelatihan dengan beberapa kekhususan sehingga menjadi ciri khas tersendiri, seperti:

- a. Penyampaian materi menggunakan pendekatan nilai-nilai spiritual yang berlaku umum pada semua keyakinan. Pendekatan ini terbukti sangat efektif dan telah diakui.
- b. Demi menjaga orisinalitas seluruh modul training menggunakan 100% modul berlisensi dan bukan merupakan hasil duplikasi pelatihan yang lain.
- c. Menerapkan metode *Quantum Learning* dimana peserta menggunakan seluruh indera dalam menyimak materi training, baik itu penglihatan, pendengaran maupun kinestetik.

Selain itu, adapun beberapa metode yang biasanya digunakan, yaitu:

1) *Games*

Pelatihan berupa permainan bertujuan agar peserta merasakan adanya rasa kebersamaan tanpa adanya perbedaan antara satu sama lain. Disamping itu, permainan sebagai hiburan dari apa yang telah disampaikan oleh trainer.

2) *Experiential Learning*

Para peserta pelatihan diajak mengingat kembali kecintaan pada rasul, dan orang tua serta mengingat akan kematian. Seperti diajak menonton film tentang sejarah para nabi dan Rasul, saat perjuangan Nabi Muhammad dan para sahabat dalam memperjuangkan agama Islam.

3) *Case Study*.

Penyelesaian masalah yang seharusnya lebih berintrospeksi diri dan lebih dekat dengan Allah tetapi manusia lebih sering berorientasi pada hal-hal materil

4) *Lecture*

Ceramah yang disampaikan oleh trainer ESQ dengan mengajak peserta untuk mengetahui karakter manusia dengan keberhasilannya dalam mengembangkan IQ, EQ, dan SQ yang dilandasi ESQ. Disamping itu, untuk mengetahui sifat-sifat Allah serta Asmaul Husna, agar dapat dipraktekkan secara langsung dalam kehidupan sehari-hari.

5) *Discusion*

Metode ini digunakan agar peserta bisa aktif dalam menjawab pertanyaan yang diberikan oleh Trainer ESQ. Setelah materi-materi yang disampaikan peserta diberi hak untuk bertanya kepada trainer tentang materi yang dijelaskan. Pertanyaan yang

diajukan dapat di diskusikan guna merangsang proses berpikir para peserta pelatihan.

6) *Role Play*

Metode ini merupakan puncak acara, disini peserta dapat merasakan indahnya dekat dengan Allah dengan memejamkan mata sambil merasakan karunia-karunia yang telah diberikan kepada kita selama hidup. Rasa kebersamaan, keikhlasan, dan belajar mau merubah kearah yang lebih baik inilah yang menjadi puncak terakhir, sehingga terciptanya kedamaian.

4. Materi Pelatihan ESQ

Adapun materi pelatihan ESQ ini, diantaranya yaitu:

a. *Zero Mind Process*

Adalah upaya untuk menjernihkan hati, dengan tujuan memunculkan kemampuan mendengar suara hati terdalam yang merupakan sumber kebijaksanaan (*wisdom*) dan motivasi (*energy*).

b. *Mental Building*

Adalah suatu metode untuk melindungi dan menjaga potensi dasar melalui 6 prinsip yang meliputi:

- 1) *Star Principle*, yaitu menciptakan kesatuan, loyalitas dan rasa tanggung jawab didalam diri pekerja.
- 2) *Angel Principle*, yaitu menciptakan komitmen serta keikhlasan didalam diri pekerja.
- 3) *Leadership Principle*, yaitu menciptakan nilai-nilai kepemimpinan didalam diri setiap pekerja.
- 4) *Learning Principle*, yaitu menciptakan kesadaran didalam diri setiap pekerja untuk terus memperbaiki diri serta membangun kemampuannya.
- 5) *Vision Principle*, yaitu memberikan kesadaran bahwa setiap orang yang hidup akan meninggal sehingga apapun yang dilakukan akan memperoleh balasannya nanti.
- 6) *Well Organized Principle*, yaitu memberikan kesadaran bahwa setiap orang memiliki peran penting walau sekecil apapun.

c. *Personal Strength*

Adalah suatu metode untuk melepaskan, mengarahkan, mengendalikan kekuatan pikiran bawah sadar (*unconscious mind*), sehingga menjadi suatu langkah nyata dalam kehidupan sehari-hari, sekaligus pola pengasaannya, melalui:

- 1) *Mission Statement*, yaitu internalisasikan visi dan misi perusahaan di dalam diri setiap pekerja.
- 2) *Character Building*, yaitu memberikan pemahaman mengenai cara pembangunan kerakturnya yang diharapkan.

- 3) *Self Controlling*, yaitu memberikan kesadaran tentang karakter buruk yang harus diperbaiki untuk menjalankan nilai-nilai perusahaan.

d. *Social Strength*

Adalah upaya pembangunan kelompok kerja berdasarkan kesamaan suara hati sehingga tercipta kolaborasi hati yang tangguh dan solid, melalui:

- 1) *Strategic Collaboration* yaitu sesuai dengan kehendak dasar hati nurani manusia.
- 2) *Total Action*, yaitu memberikan kesadaran dalam mengimplementasikan ide untuk mencapai target.²⁵

C. Profesionalisme Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam melahirkan sumber daya manusia yang kompeten tentunya sekaligus melahirkan sumber daya manusia yang profesional.

1. Pengertian Profesional

Profesional berasal dari kata "*professional*", dalam kamus Webster dijelaskan sebagai: "*learned vocation*", atau "*vocation that requires learning rather than work with the hands*", atau "*one who engages in a learned vocation*". Dari berbagai literatur diperoleh gambaran mengenai beberapa karakteristik dari sikap profesional sebagai berikut:

- a. Seorang profesional melakukan pendekatan secara ilmiah dan dapat dibuktikan dalam menyelesaikan suatu masalah.
- b. Karena berdasarkan ilmu (ilmiah), maka profesi maupun sikap profesional, dapat dipelajari. Dibalik kemampuan profesi tadi, pelaku profesi tadi, lebih banyak memanfaatkan hasil "pembelajaran" daripada keterampilan tangan. Dibalik penguasaan kemampuan profesi tadi ada teori (ilmiah) yang melatarbelakanginya.
- c. Dengan demikian, sikap profesional dimaksudkan guna menggambarkan bagaimana seseorang dalam pekerjaannya dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi.

²⁵ Nikita Molanti, "Model Pelatihan Emotional Spiritual Quotient" https://www.academia.edu/41073027/MODEL_PELATIHAN_EMOTIONAL_SPIRITUAL_QUOTIENT_ESQ, 2 Oktober 2020.

Dari pendekatan melalui batasan serta sikap profesional di atas, dapat dirumuskan bahwa seseorang dapat disebut sebagai profesional apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Mempunyai pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan oleh profesi tersebut.
- 2) Mempunyai ketrampilan (*skill*) yang diperlukan.
- 3) Selalu bersikap profesional.²⁶

2. Profesionalisme Kerja Dalam Islam.

Selain memerintahkan bekerja, Islam juga memberikan tuntutan kepada setiap Muslim agar dalam bekerja di bidang apapun haruslah mempunyai sikap yang profesional. Untuk mewujudkan pekerja muslim yang profesional, Islam telah memberikan tuntunan yang sangat jelas. *Kafa'ah* yaitu memiliki keahlian dan ketrampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman; *Himmatu al'-amal* atau etos kerja yang tinggi diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama di samping motivasi penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) serta perolehan material; serta *Amanah* atau sifat terpercaya dan bertanggung jawab diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku.²⁷

1. *Kafa'ah* (keahlian dan ketrampilan)

Berkenaan dengan keahlian dan ketrampilan, Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk posisi, jabatan atau tugas tertentu, terlebih lagi bila itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian serta ketrampilan dalam menjalankan tugas atau jabatan tersebut. Atas dasar itulah seorang pejabat, pegawai apalagi pemimpin yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Dapat dianggap telah melanggar amanat dan berkhianat terhadap kaum muslimin jika tindakan kita mengangkat orang yang bukan ahlinya untuk menjadi seorang pemimpin.

“Barang siapa yang mengangkat seseorang sebagai pemimpin jama'ah, padahal ia tahu bahwa didalam kelompok itu terdapat orang yang lebih baik, maka ia telah mengkhianati Allah, mengkhianati Rasul-Nya dan mengkhianati kaum muslimin,” (HR. Al-Hakim).

²⁶Veithzal, *Islamic Human Capital Management*, 382-383

²⁷ M. Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syariah* (Jakarta: Khairul Bayan, 2003), 156.

Dari hadist diatas dapat diketahui bahwa Islam mementingkan keahlian dan ketrampilan seseorang dalam menjalankan setiap urusan, termasuk masalah pekerjaan. Keahlian dan ketrampilan pada umumnya dapat diperoleh atau ditingkatkan melalui pendidikan formal maupun non-formal, pelatihan serta pengalaman.

Karenanya, Islam memberikan perhatian yang sangat besar terhadap berbagai upaya yang dapat meningkatkan keahlian dan kecakapan. Contohnya, dorongan untuk menuntut ilmu baik ilmu yang berkaitan dengan pemahaman ajaran Islam maupun ilmu yang menyangkut masalah ilmu pengetahuan dan teknologi. Menuntut ilmu merupakan bentuk kegiatan mulia. Islam memuji orang yang berilmu dan giat menuntut ilmu.

“ *Menuntut ilmu wajib atas muslim laki-laki dan perempuan,*” (HR.Ibnu Majah).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ
ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
خَبِيرٌ ۝ ١١

Artinya : “... Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi pengetahuan beberapa derajat,” (QS.Al-Mujadilah:11).

Islam juga menjelaskan banyaknya manfaat ilmu, misalnya manfaat dalam menjalankan berbagai urusan agar dapat berjalan dengan baik dan benar, manfaat untuk memberikan kemudahan-kemudahan di dunia, dan sebagainya. Ilmu yang dimiliki seseorang dapat memudahkan urusan di dunia dan di akhirat.²⁸

2. *Himmatul' Amal* (Etos Kerja)

Selain memiliki keahlian dan ketrampilan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

²⁸M. Ismail, *Pengantar Manajemen Syariat*, 157-159

Dorongan utama yang diberikan kepada seorang muslim pada saat dia bekerja adalah bahwa Islam memandang aktivitas bekerjanya itu merupakan bagian dari ibadah (dalam arti umum). Bekerja merupakan pelaksanaan kewajiban yang sangat terpuji.

Bukan hanya pujian, Islam juga menjelaskan bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh dapat menghapus dosa, dimana dosa itu tidak bisa dihapus oleh aktivitas sholat, zakat dan ibadah utama.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang muslim dalam menjalankan setiap pekerjaan haruslah bersemangat serta bersungguh-sungguh. Dengan kata lain harus memiliki etos kerja yang tinggi. Menjadi seorang muslim haruslah seorang pekerja keras dan juga seorang pekerja cerdas, mempunyai disiplin yang tinggi, produktif dan inovatif. Seorang muslim menyadari sepenuhnya, bahwa pekerjaan yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintahkan Allah.²⁹

3. Amanah (Terpercaya dan Bertanggungjawab)

Selain itu, seorang pekerja muslim dapat dikatakan profesional jika memiliki sifat amanah atau dapat dipercaya serta bertanggung jawab. Pada zaman sekarang sifat amanah menjadi barang langka. Banyak orang yang memiliki keahlian dan ketrampilan serta etos kerja yang tinggi, tapi tidak memiliki sifat amanah, tidak sedikit diantaranya yang justru memanfaatkan keahliannya untuk melakukan berbagai tindak kejahatan. Rasulullah memerintahkan kepada setiap muslim untuk selalu menjaga amanah yang diberikan kepadanya.

Setiap pekerja muslim wajib memiliki Sikap amanah. Sikap itu akan dimiliki jika dia menyadari bahwa kegiatan apapun yang dilakukan termasuk pada saat dia bekerja selalu diawasi oleh Allah.³⁰ Meningkatkan pemahaman terhadap Islam serta istiqomah dalam menjalankan syariat Islam dapat memperkuat Sikap amanah dalam diri manusia. sikap amanah juga dapat dibangun dengan jalan saling menasihati dalam kebaikan serta mencegah berbagai kemungkaran.

Sikap amanah akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, perusahaan, masyarakat bahkan negara. Sebaliknya sikap tidak amanah akan berdampak buruk bukan hanya bagi diri yang bersangkutan, namun juga akan berdampak buruk bagi perusahaan, masyarakat bahkan negara. Bagi pribadi, sikap tidak amanah membuat harta yang didapatkan menjadi tidak berkah.

²⁹M. Ismail, *Pengantar Manajemen Syariat*, 159-161

³⁰M. Ismail, *Pengantar Manajemen Syariat*, 162

Secara legal, dia akan menuai masalah kemudian hari. Bagi perusahaan, sikap tidak amanah akan menimbulkan kerugian dan inefisiensi. Kalau hal ini terus berlanjut, bukan tidak mungkin perusahaan tersebut akan bangkrut. Hal yang sama juga berlaku bagi masyarakat dan negara. Sikap tidak amanah selain menyebabkan kebocoran dan inefisiensi, juga dapat menyebabkan tingkat kepercayaan terhadap suatu negara serta kredibilitasnya menjadi hancur.

Mengingat pentingnya menanamkan sikap amanah bagi setiap pekerja muslim sebab banyak kerugian yang akan ditimbulkan dari sikap tidak amanah. Dalam kaitan ini, menjadi penting pula untuk mengetahui berbagai bentuk cara dalam memperoleh harta secara tidak sah, seperti harta suap, harta hasil korupsi dan harta hasil tindak kedzaliman. Tidak jarang seseorang yang pada awalnya ingin selalu bersikap amanah, tapi akhirnya terjerumus melakukan hal-hal yang dilarang ajaran Islam hanya karena ketidaktahuannya maka inilah pentingnya pengetahuan.³¹

Dalam pengelolaan Sumber daya manusia yang Islami, tujuan pelatihan, dan pengembangan masih ditambah lagi untuk pembentukan karakter yang Islami, sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah ketrampilan pekerja. Pelatihan akan meningkatkan ilmu pengetahuan dan ilmu pengetahuan adalah yang sangat di utamakan dalam al Qur'an sehingga ayat yang turun pertama kali adalah perintah untuk membaca (*iqra'*). Seperti apa yang tersurah dalam surah Al-Alaq (96): 1-8

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ ۱ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ ۲ اقْرَأْ
وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝ ۳ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ ۴ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝ ۵
كَلَّا إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَّاظِرٌ ۝ ۶ إِنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ
الرُّجْعَىٰ ۝ ۸

Artinya : “Bacalah dengan nama Tuhanmu yang telah menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajari (manusia) dengan perantara kalam. Dia mengajari manusia apa yang belum diketahuinya. Sebenarnya, sesungguhnya manusia suka melampaui batas, karena memandang dirinya kaya. Sesungguhnya kepada Tuhanmulah tempat kembali”.(QS. Al-Alaq: 1-8)

³¹M. Ismail, *Pengantar Manajemen Syariah*,163

Membaca dapat diartikan dengan belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya dapatlah ditafsirkan bahwa umat Islam diharuskan untuk menjadi profesional, karena inilah hasil akhir dari membaca, memahami, dan mengaplikasikan apa yang telah dipelajari.³²

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Penulis	Judul	Jurnal dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Agung Basuki	<i>Peningkatan Profesionalisme Pengelola Pendidikan dan Pelatihan Guna Menghasilkan Output Yang Kompeten dan Profesional</i>	Jurnal Lingkar Widya, Vol. 1 No. 1, Januari 2014	Mengkaji peran pelatihan terhadap peningkatan profesionalisme kerja karyawan sehingga menghasilkan karyawan yang kompeten dan profesional	Penelitian yang sudah ada ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang tidak disertai dengan penjelasan seputar pelatihan <i>emotional spiritual quotient</i>	Meningkatkan profesionalitas tenaga pendidikan dan pelatihan dengan melakukan koordinasi, konsultasi, komunikasi serta melakukan kerjasama dengan seluruh Bidang yang ada di lembaga pendidikan dan pelatihan. Mengikuti pelatihan (<i>Management of Training/MOT</i>) serta pendidikan dan pelatihan Analisis

³²Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, 99-100

					Kebutuhan Diklat (AKD) ³³
Ana Sri Eka Ningsih	<i>Peran Pendidik dan Pelatihan Serta Kompetensi Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Studi Pada Dinas Perhubungan Kota Tarakan</i>	Jurnal Borneo Administrator, Vol. 9 No. 2, Agustus 2013	Mengkaji potensi dari kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam menjalankan bidangnya	Penelitian ini tidak menjelaskan pelatihan Esq serta tidak disertai adanya pelatihan dapat membentuk profesionalisme kerja karyawan	Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pendidikan dan pelatihan karyawan apabila Dinas Perhubungan Kota Tarakan sering mengadakan kegiatan pendidikan maupun pelatihan maka harapannya kompetensi yang dihasilkan aparatur pun juga akan berkembang menjadi lebih baik ³⁴
Abdul Aziz Nugraha Pratama	<i>Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen</i>	Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 8 No. 2, Desember 2014	Mengkaji adanya potensi bahwa unsur spiritualitas yang digabungkan dengan unsur	Penelitian ini mengkaji hubungan antara spiritualitas, intelektualitas serta profesionalitas	peneliti variabel spiritualitas secara statistik tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja para dosen begitu juga

³³ Agung Basuki, "Peningkatan Profesionalisme Pengelola Pendidikan dan Pelatihan Guna Menghasilkan Output yang Kompeten dan Profesional," *Jurnal Lingkar Widayaiswara* 1, no.1 (2014): 60.

³⁴ Ana Sri Ekaningsih, "Peran Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Studi Kasus Dinas Perhubungan Kota Tarakan," *Jurnal Borneo Administrator* 9, no. 2 (2013): 205.

	<i>Stain Salatiga</i>		profesionalisme dalam bekerja dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan	small business kerja tanpa mengikutsertakan pengaruh emotional karyawan dalam mempengaruhi kinerja	variabel intelektualitas Sedangkan profesionalisme secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Sementara itu, spiritualitas, intelektualitas, dan profesionalisme dosen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen ³⁵
Ferdian Utama	<i>ESQ Way 165: Alternatif Metode Pengembangan Kecerdasan Emosi dan Spiritual Anak</i>	Journal Of Early Childhood Care & Education, Vol. 1 No. 1, Maret 2018	Mengkaji peran pelatihan ESQ dalam mengembangkan kecerdasan emosi dan spiritual seseorang dengan berlandaskan nilai-nilai Ikhsan, Iman, dan Islam	Penelitian ini tidak menjelaskan adanya pengaruh pelatihan ESQ dalam membentuk sikap profesionalisme individu	Metode ESQ Way 165 karya Ary Ginanjar Agustian ini dapat direkomendasikan untuk orangtua serta guru sebagai alternatif dalam mengembangkan kecerdasan emosi dan spiritual anak. Harapannya, mereka akan memiliki ketrampilan dalam berpikir,

³⁵ Abdul Aziz Nugraha Pratama, "Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga," *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 8, no.2 (2014): 433.

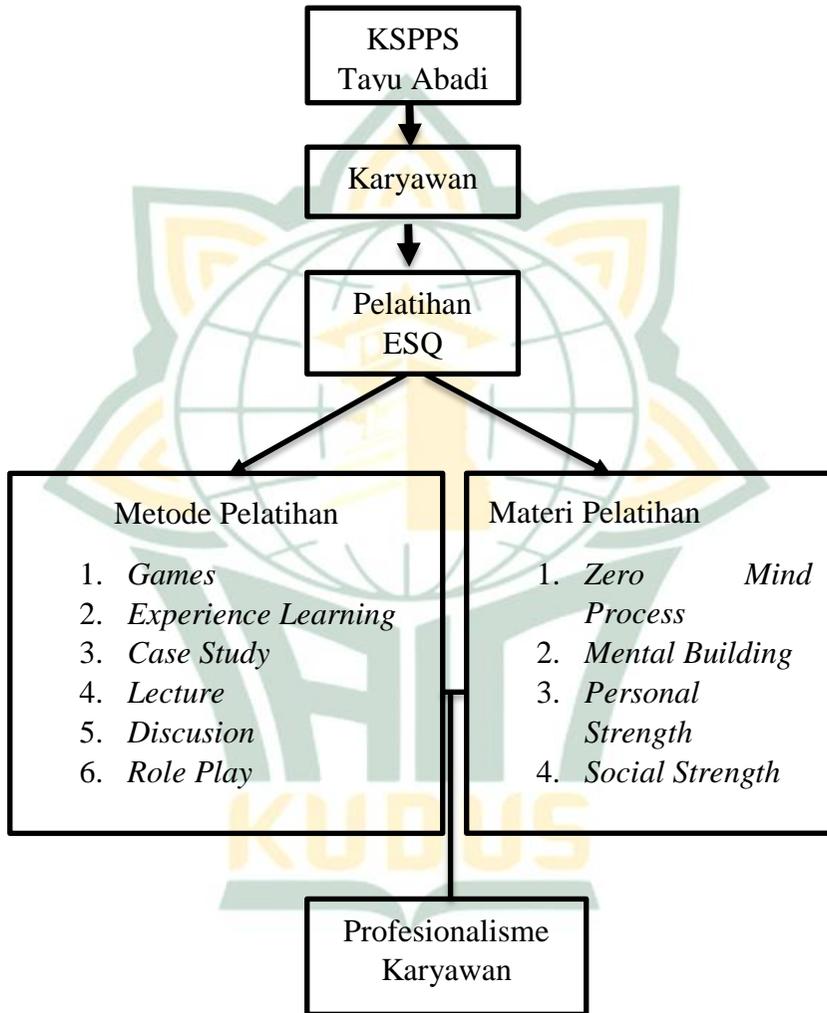
					memilih, dan memutuskan segala sesuatu dengan tepat dan berdasarkan nilai-nilai Ikhsan, Iman, dan Islam ³⁶
Nuria Erisna	<i>Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Perusahaan Industri di Bandar Lampung</i>	Jurnal Akuntansi & Keuangan, Vol. 3 No. 2, September 2012	Mengkaji seputar hubungan antara kecerdasan emotional dan spiritual terhadap peningkatan kinerja karyawan	Penelitian tidak menjelaskan hubungan antara kecerdasan emotional dan spiritual terhadap profesionalisme kerja karyawan	Kinerja auditor dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan spiritual. Semakin baik kecerdasan emosional dan spiritual, maka semakin baik kinerja auditor dan begitupun sebaliknya. Kecerdasan emosional dan spiritual memberikan kontribusi terhadap kinerja auditor adalah 73,9% sedangkan sisanya 26,1% ditentukan oleh faktor lain ³⁷

³⁶ Ferdian Utama, "ESQ Way 165: Alternatif Metode Pengembangan Kecerdasan Emosi dan Spiritual Anak," *Journal Of Early Childhood Care & Education* 1, no.1 (2018): X-XX.

³⁷ Nuria Erisna, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Perusahaan Industri Di Bandar Lampung," *Jurnal Akuntansi & Keuangan* 3, no.2 (2012): 217.

E. Kerangka Berpikir

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Keterangan:

Kerangka berpikir sumber daya manusia dalam penelitian ini dengan variabel pelatihan *emotional spiritual quotient* diharapkan dapat mewujudkan kualitas karyawan yang profesional dalam menjalankan pekerjaannya di KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil (Tayu Abadi). Dengan diadakannya pelatihan dalam suatu lembaga/organisasi maka akan membentuk sumber daya manusia yang profesional sedangkan unsur spiritual yang ada dalam pelatihan ESQ menjadikan sumber daya manusia tumbuh menjadi pribadi yang religius. Pelatihan ESQ memiliki beberapa metode-metode pelatihan seperti *games* (permainan), *experience learning* (mengingat kecintaan kita kepada nabi serta mengingat adanya hari akhir/ pembalasan), studi kasus, ceramah keagamaan, diskusi, dan *role play* serta materi pelatihan yang berdasarkan kepada nilai Ikhsan, Iman dan Islam yang berguna untuk membentuk profesionalisme kerja karyawan. Perlu adanya kerangka pemikiran untuk mengetahui permasalahan yang sedang dibahas merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian.

