

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien¹. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Andrew E, sebagaimana dikutip oleh Mahendro Symardjo dalam bukunya, bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasikan dengan rencana organisasi.²

Menurut George Milkovich dan Paul C. Nystrom, sebagaimana dikutip oleh Mahendro Symardjo dalam bukunya, mendefinisikan bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan,

¹Widhayu Ningrum “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan”. Ejournal, Vol.6 No.2 Desember 2013

² Mahendro Symardjo, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci.” Bandung 2018 Hal 4

pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara ekonomis lebih bermanfaat.³

Jadi dapat disimpulkan bahwa persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut terus-menerus mampu mengembangkan diri secara produktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, tuntutan untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing.

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi atau perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai. menurut Cushway sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno dalam bukunya, tujuan sumber daya meliputi :⁴

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan menentukan kewajiban pekerjaan secara illegal.

³ Mahendro Symardjo "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci ." Bandung 2018 Hal 4

⁴ Edy Sutrisno "Manajemen Sumber Daya Manusia " Jakarta 2009 Hal 7

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan proses dari SDM memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajer organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

menurut Edy Sutrisno, guna untuk mencapai tujuan organisasi maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan diperlihatkan agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :⁵

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program pegawai kepegawaian ini meliputi

⁵*ibid hal 9*

pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemeliharaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang dalam bentuk bagian organisasi.

3. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi pengarahan dilakukan oleh pemimpin memberikan arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan keterampilan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada saat ini maupun yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai dengan prestasi kerja.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan organisasi dan kebutuhan pegawai sebagai agar tercapai kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keuntungan sedangkan dari pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian yaitu putusya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi, pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama.⁶ Dengan adanya pendidikan terdapat pemahaman secara implisit melalui, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambilan inisiatif, pemecahan masalah yang kreatif, dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan

Sedangkan menurut Andrew E. Disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/ keterampilan pikiran, watak, karakter dan sebagainya⁷

Menurut langerveld, pendidikan ialah setiap usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan untuk membantu agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri⁸.

Dapat disimpulakn bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan

⁶Evert Fandi Pandang, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan" "E-journal, Vol.5 NO 3 September 2017.

⁷ *Ibid.*

⁸ Hasbullah, " *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*" (Jakarta Rajawali Pers, 2011)

pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

a. Faktor-Faktor Pendidikan

Menurut sutari imam barnadib faktor yang mempengaruhi pendidikan yaitu :⁹

- 1) Adanya tujuan yang hendak dicapai.
- 2) Adanya subjek manusia (pendidik dan anak didik) yang melakukan pendidikan.
- 3) hidup bersama dalam lingkungan hidup tertentu.
- 4) menggunakan alat-alat tertentu untuk mencapai tujuan.

b. Tujuan Pendidikan

Didalam UU Nomor 2 tahun 1989 secara jelas disebutkan tujuan pendidikan nasional yaitu :

”Mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia dan beriman dan bertawakal terhadap Tuhan yang maha esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”¹⁰

⁹*ibid.*

¹⁰*Ibid* hal 11.

c. Fungsi Tujuan Pendidikan

1. Sebagai arah pendidikan

Tanpa adanya semacam antisipasi (pandangan ke depan) pada tujuan, penyelewangan akan banyak terjadi demikian pula kegiatan-kegiatannya tidak akan efisien dalam hal ini bertujuan untuk menunjukkan arah yang ditekankan kepada masalah garis manakah yang harus ditempuh dalam keadaan sekarang.

2) Tujuan Sebagai Titik Akhir

Yaitu suatu usaha tertentu saja mengalami permulaan serta mengalami pula akhirnya. Suatu usaha berakhir apabila tujuan akhirnya telah tercapai. Dalam kegiatan ini yang harus diperhatikan adalah hal-hal yang terletak pada jangkauan masa akan datang dan bukan pada situasi sekarang atau pada jalan yang harus diambil dalam situasi.

3) Tujuan Sebagai Titik Mencapai Tujuan Lain

Merupakan titik tolaknya dimana dalam artian bawa fondamen yang terjadi alas permulaan setiap manusia. dengan demikian antar dasar dan tujuan terbentangleh garis yang menunjukkan arahbergeraknya usaha tersebut serta dasar dan tujuan pendidikan merupakan suatu kesatuan yang tak terpisahkan dengan yang satu dengan yang lainnya.

d. Landasan Alqur'an dan Hadis tentang pendidikan

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ
 اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ
 أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya :

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan

e. Indikator Pendidikan

Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan seorang karyawan adalah :

Tabel 2.1

Definisi	Indikator
Serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memberikan bantuan terhadap pengembangan agar dapat mengembangkan potensi semaksimal mungkin dan bertanggung jawab.	Menurut hariandjayang dikutip dalam jurnal Teresa kwantoro puteribahwa indikato pendidikan yaitu: ¹¹ 1) Kemampuan teknis Kemampuan teknis yaitu kemampuan seseorang untuk melaksanakan bidangnya atau tugas yang dihadapi dan memiliki tingkatan nilai keahlian seseorang 2) Kemampuan teoritis Kemampuan teoritis yaitu dasar yang harus diketahui oleh manusia untuk

¹¹Teresa kwantoro Puteri “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Karyawan “ E-journal 2016

	<p>melakukan suatu hal atau kegiatan dan mempunyai gambaran untuk mengerjakan hal tersebut dan mampu untuk mengaplikasikan sebuah teori dilapangan.</p> <p>3) Kemampuan konseptual Kemampuan konseptual yaitu kemampuan mental untuk mengkondisikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi dan memahami hubungan antara bagian yang saling bergantung.</p> <p>4) Kemampuan moral Kemampuan moral adalah kemampuan seseorang untuk membedakan benar dan salah berdasarkan keyakinan yang kuat akan etika dan menerapkan dalam tindakan sehari-hari</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian bagian pendidikan yang menyangkut proses pembelajaran untuk memproses dan meningkatkan keterampilan diluar sistem. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri dari rangkaian aktifitas yang di rencanakan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.¹²

¹²Mamik Eko Supatmi” Pengaruh Pelatihan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan” E-journal Vol 7 No.1.

Menurut Michael R. Carrel et al ada tujuan maksud utama program pelatihan yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keuasangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. Meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambil keputusan, dan memperluas *human relation*.¹³

Menurut barbazette sebagaimana dikutip oleh Mahendro Symardjo dalam bukunya, menyatakan bahwa pada umumnya fungsi pelatihan dalam organisasi adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap yang akan memenuhi kebutuhan bisnis organisasi sebagai contoh, pegawai penjualan akan melihat bahwa pegawai memiliki pengetahuan produk yang kurang ketika produk baru muncul atau produk lama di *upgrade* . seringkali dedalaman kebutuhan tersebut dinilai untuk menentukan pengetahuan yang kurang dari pegawai penjualan, setelah pelatihan, penilaian dapat dilihat sebagai solusi untuk memberikan informasi yang aktual.¹⁴

Dalam penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan keahlian dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan saat ini dengan menggunakan materi dan metode yang telah di tentukan, dilakukan dalam waktu yang relative pendek.

¹³*Ibid*

¹⁴Mahendro Sumardjo. ” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia onsep-Konsep Kunci* “ Bandung:Alfabeta 2018 Hal 117.

a. Jenis-Jenis Pelatihan

Pelatihan direncanakan untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklarifikasikan kedalam berbagai cara. Beberapa jenis pelatihan menurut Muthis dan Jackson¹⁵

1) Pelatihan Rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).

2) Pelatihan Teknis

Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya pengetahuan tentang produk proses, prosedur teknis dan hubungan pelanggan.

3) Pelatihan Antar Pribadi dan Perencanaan Masalah

Dimaksud untuk mengatasi masalah operasional dari antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, misalnya komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau pengawasan pemecahan konflik.

4) Pelatihan dan pengembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misalnya

¹⁵*ibid* hal 120

praktik-praktik bisnis perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional.

b. Tujuan- Tujuan Spesifik Pelatihan

Menurut Sikula menyatakan program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat yaitu :¹⁶

1) Produktivitas (*productivity*)

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengeyahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2) Kualitas (*quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinannya terjadinya kesalahan dalam mengembangkan pekerjaan. Dengan demikian kualitas dan output yang dihasilkan pegawai dalam bekerja akan tetap terjadi bahkan meningkat.

3) Perencanaan Kepegawaian (*Human Resource Planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dan pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

4) Moral (*Morale*)

¹⁶*Ibid* hal 118

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap berbagai tugas yang diembanya dalam organisasi.

5) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu. Dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6) Keselamatan Dan Kesehatan (*Health And Safety*)

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7) Pencegahan Kedaluwarsa (*Obsolescence Prevention*)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan ini dengan perkembangan teknologi.

8) Perkembangan (*Personal Growth*)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh pelatihan yaitu ¹⁷

1) Dukungan Manajemen Puncak

Tanpa adanya dukungan dari manajemen puncak, program pelatihan dan pengembangan tidak akan berhasil untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberi sumber-sumber daya yang dibutuhkan.

2) Komitmen Para Spesialis Dan Generalis

Disamping manajemen puncak, seluruh manajer, apakah spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan melekat pada para manajer ini.

3) Kemajuan Teknologi

Teknologi memberi pengaruh yang sangat besar, komputer dan internet khususnya secara dramatis mempengaruhi fungsi-fungsi bisnis dan teknologi telah menjadi peran yang sangat penting mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada para karyawan

¹⁷ R. Wayne Mondy” *Sumber Daya Manusia* “ Jakarta 2008 Hal 212.

4) Kompleksitas Organisasi

Tugas tugas individu dan tim saat ini di perlukan di perluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu dalam pekerjaan dan menjalankan tugas-tugas yang lebih kompleks dari yang pernah dikerjakan sebelumnya.

d. Metode Pelatihan

Apabila pegawai sering dirotasi, maka pelatihan bagi pegawai tersebut menjadi penting untuk selalu dilakukan. Beberapa metode pelatihan yang sering digunakan:¹⁸

1) Praktik Kerja Langsung (*On The Training*)

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan sistem ini merupakan tugas kepada pimpinan secara langsung untuk melatih pegawainya oleh karena itu keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan. Pelatihan mempunyai efek psikologis bagi pegawai, karena pegawai dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Maka metode ini dibagi menjadi dua yaitu:

a. Formal

Pimpinan langsung pegawai menunjukan seorang pegawai senior untuk melaksanakan pekerjaan selanjutnyapeserta apa yang dilakukan oleh pegawai senior

¹⁸*ibid* Hal 133

b. Informal

Pimpinan langsung pegawai menyeluruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktikannya. Kelebihan metode ini adalah bahwa peserta pelatihan terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari sedangkan kekurangannya adalah kegiatannya sering tidak teratur dan kurang efektif, terutama jika instruktur maupun yang ditunjuk untuk memberikan pelatihan kurang berpengalaman

2) *Vestibule*

Merupakan pelatihan dimana pelatihannya bukanlah berasal dari pimpinan pegawai langsung melainkan pelatihan khusus (*trainer specialist*) melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat dan kondisi sebenarnya. Simulasi merupakan peniruan dari karakteristik atau tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa. Sehingga peserta pelatihan dapat merealisasikan dalam keadaan sebenarnya dengan demikian apabila peserta didik kembali ke tempat pekerjaannya maka akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah disimulasikan tersebut.

3) *Apprenticeship*

Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relative tinggi program magang ini bisa mengombinasikan antar *on the job training* dengan pengalaman serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

4) Kursus Keahlian (*Specialist Course*)

Merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih mirip pendidikan kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaan misal kursus bahasa Inggris, akuntansi, manajemen, dll

e. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan dengan berpedoman kepada sejumlah prinsip yang saling berkaitan. Mc. Gehee menyatakan bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut:¹⁹

1. Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan kepada tahapan-tahapan.
2. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Pelatihan/pengajar/ penerjemah harus mampu memotivasi dan menyebabkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
4. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangunkan respon yang positif dari peserta
5. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

f. Indikator Pelatihan

Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat pelatihan seorang karyawan:

¹⁹*ibid* Hal 121.

Tabel 2.2

Definisi	Indikator
<p>Pelatihan merupakan usaha –usaha dan rencana yang akan diselenggarakan agar tercapai penguasaan, keterampilan pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.</p>	<p>Menurut anwar prabu mangkunegara dalam jurnal Efin Shu indikator pelaihan yaitu:²⁰</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tujuan sasaran tercapai Tujuan tercapai yaitu keinginan dalam perusahaan yang berfungsi untuk mendorong tercapainya kemajuan dan dapat pula mengakibatkan kehancuran. Tergantung dari hasil kinerja karyawan itu sendiri. 2) Pelatihan pelatihan adalah proses pembelajaran keahlian, peraturan , sikap, ataupun konseptual pengetahuan untuk meningkatkan sera mengembangkan kinerja karyawan. 3) Materi pelatihan Materi pelatihan merupakan bahan yang dapat dibuat dengan menggunakan berbagai bentuk dan media yang dikerjakan bersama-sama oleh manajer dan atasan

²⁰Efin Shu “ *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*” E-journal 2018

	<p>lainnya.</p> <p>4) Metode pelatihan Metode pelatihan merupakan proses atau cara untuk melakukan suatu kegiatan pelatihan untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan pikiran, kecakapan/skill, pengetahuan dan sikap yang layak.</p> <p>5) Peserta pelatihan Peserta pelatihan yaitu orang yang melakukan terkait dengan tekerampilan dan kemampuan untuk pekerjaan akan di berikan.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa ingris disebut dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri kinerja yaitu merupakan bentuk hasil dari kerja

yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.²¹

Rivai dan sagala menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.²²

Benardi dan russel menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai²³.

a.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut mathis dan Jackson adalah :²⁴

1. Kemampaun individu

Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis dengan demikian kemungkinan seorang pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

²¹*ibid* Hal 193

²²*Ibid* Hal 193

²³*Ibid* Hal 193

²⁴*Ibid* Hal 195.

2. Usaha Yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan apa yang dilakukan.

3. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

b. Landasan Alquran dan Hadis Tentang Kinerja

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan yaitu :

Tabel 2.3

Definisi	Indikator
<p>Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari jumlah pekerjaan atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.</p>	<p>Menurut <i>Gomes</i> yang di kutip dalam jurnal <i>Suroyo</i> indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:²⁵</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) jumlah pekerjaan Jumlah pekerjaan yaitu mampu menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan lainnya. 2) kualitas pekerjaan Kuantitas pekerjaan yaitu jumlah dari hasil kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu 3) ketepatan waktu Ketepatan waktu merupakan suatu kegiatan yang dapat disesuaikan, atau hasil produksi dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia.

²⁵ Suroyo "Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan" E-journal(Vol 2, Desember 2016)

	<p>4) kehadiran Kehadiran adalah tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan setiap harinya didalam perusahaan.</p> <p>5) kemampuan kerja sama Kemampuan kerjasama yaitu proses dimana anggota-anggotanya mendukung, saling mengandalkan untuk mencapai suatu tujuan dan hasil bersama.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung materi pada penelitian ini, akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian:

Menurut widya ningrum dalam penelitian yang berjudul “*pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*” membuktikan bahwa pendidikan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna maka semakin tinggi pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan

formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan.²⁶

Menurut Reni Widyasari dalam penelitiannya yang berjudul “*pengaruh pendidikan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan*” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kemampuan kerja karyawan.²⁷

Menurut Teresa kwantoro puteri dalam penelitiannya yang berjudul “*pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*” menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Inplasco Prima Surya . hal ini menunjukkan jika diadakan pendidikan dan pelatihan kerja di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.²⁸

Menurut Kelvin Aldrian Widijanto dalam penelitiannya yang berjudul “*pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya*” menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Hasil Sejati Surabaya²⁹.

Menurut Mamik Eko Supatmi dalam penelitiannya yang berjudul “*pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja*”

²⁶Widhayu Ningrum “*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*”. E-journal,Vol.6 No.2 Desember 2013.

²⁷ Reni Widyasari “ *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan* “. E-journal, Vol. 2 No 2 Februari 2015.

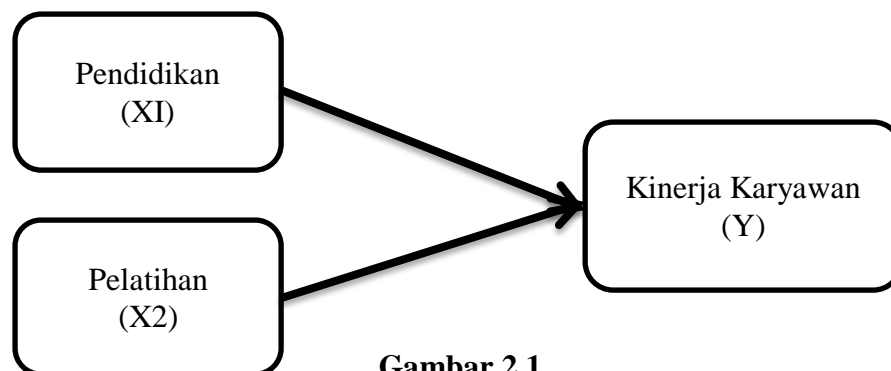
²⁸ Teresa kwantoro Puteri “ *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT.Inplasco Prima Surya* “.E-journal Vol .16,No. 1 Januari-Juni 2016

²⁹Kelvin Aldrian Widijanto ” *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran (PT.Sumber Hasil Sejati Surabaya*”).E-journal ,Vol. 5 ,No. 1 2017

karyawan dan kinerja karyawan” yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan secara langsung oleh persepsi karyawan terhadap pelatihan yang diikuti karyawan³⁰

C. Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu maka variabel yang dipakai dalam penelitian ini Pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan kinerja karyawan (Y) sehingga kerangka penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritik

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban

³⁰. Mamik Eko Supatmi “ *Pengaruh Pelatihan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan* “. E-journal .Vol .7No. 1

yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisioner.³¹

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian hipotesis terdapat pengaruh signifikan antara materi pelatihan dan pendidikan terhadap kemampuan kinerja karyawan dinyatakan diterima. Dimana hasil perhitungan secara parsial menunjukkan nilai koefisien *path* (jalur) sebesar 0,315 dengan nilai signifikan 0,002.³²

Berdasarkan penelitian bahwa variabel pendidikan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis dapat diterima.³³

Berdasarkan latar belakang, rumus masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan di atas, Maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank XYZ

Palembang

Ha = Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank XYZ Palembang

Ho = Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank XYZ Palembang.

³¹. El Melisa “*Bab 2 Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Hipotesis*”. Tahun 2017

³² Reni Widyasari “ *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan*” E-journal Vol 2 No 2. 2015

³³ Widhayu Ningrum “ *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*” Vol.6 No. 2 2013

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bank XYZ

Ha = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank
XYZ Palembang

Ho= pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Palembang.