

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam merealisasikan tujuannya, karena manusia merupakan faktor yang terpenting yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan maupun perilaku organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Persamaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur tentang unsur manusia dalam suatu organisasi agar mendukung terwujudnya suatu tujuan. Personalia sering dihubungkan dengan istilah kepegawaian artinya seluruh orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Hal ini berarti bahwa manajemen personalia bertujuan meningkatkan partisipasi karyawan dalam suatu organisasi, jelas bahwa baik itu manajemen sumber daya manusia maupun manajemen personalia tugasnya adalah mengatur tenaga kerja (karyawan) sedemikian rupa, agar pengertiannya lebih jelas, maka dibawah ini terdapat beberapa definisi yang telah dirumuskan dan dikemukakan oleh para ahli:

Hasibuan (2002 : 10) “ Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan perusahaan. Handoko (2000: 4) yaitu proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (200 : 2) yaitu manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Dari penjelasan diatas, serta pendapat-pendapat ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia penulis berusaha mencoba mengartikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu

2.2 Konsep Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Cash, (2005:1) kinerja (*Performance*) jug, disebut result yang berarti apa yang telah dihasilkan individu karyawan. Istilah lain dikemukakan oleh. Gomes, (2003:142) mengemukakan kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Sedangkan simanjuntak, (2005:1-3) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil individu dalam rangka mewujudkan tujuan tanggung jawab masing-masing perusahaan untuk suatu kurun waktu. Simanjuntak menambahkan bahwa kinerja setiap karyawan dipengaruhi banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu: (a) kompetensi individu yang bersangkutan,(b) dukungan organisasi, (c) dukungan manajemen.

Arti kinerja (*Performance*) adalah hasil karya yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai status, tugas, wewenang, dan, dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.2.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan

menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan

Robert, (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

- a. Sumber Daya Manusia
- b. Pendidikan
- c. Pelatihan
- d. Keberadaan yang mereka lakukan

2.2.3 Penilaian Kinerja

Bagi sebuah kinerja karyawan yang baik adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai. Karena ketika kinerja karyawan meningkat maka akan mendukung meningkatnya kinerja perusahaan. Untuk menentukan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penilaian kinerja, penilaian kinerja di kemukakan oleh Schuler, (2005: 99) mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerjasama atau lebih di masa mendatang. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu diperhatikan faktor-faktor penilaian yang merupakan aspek yang diukur dalam proses penilaian individu. Karjonto, (2003: 15) umumnya faktor penilaian itu sendiri ada 4 faktor utama yaitu

- a. Hasil kerja, keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja
- b. Perilaku, aspek dalam pelaksanaan kerja
- c. Kompetensi, kemahiran atau penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan
- d. Potensi, pengamatan terhadap kemampuan karyawan di masa depan.

Dharma (1995:55) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari tiga segi:

- a. Kualitas kerja: mutu hasil pekerjaan (baik-tidaknya)
- b. Kuantitas: jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan
- c. Ketepatan waktu: kapan pekerjaan tersebut diselesaikan

Husein (2005:101-102) dalam mengevaluasi kinerja karyawan ada beberapa hal menjadi komponen dari kinerja yaitu kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, disiplin, sikap, kerjasama, keandala, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu. Setiap perusahaan memiliki faktor-faktor penilaian kinerja yang telah disetujui dan yang sering digunakan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Mutu hasil kerja
- b. Volume hasil kerja
- c. Pengetahuan atau keterampilan teknis
- d. Kemampuan mengorganisir kegiatan
- e. Tingkat kehadiran
- f. Kepemimpinan
- g. Kerjasama
- h. Inisiatif
- i. Kemampuan mengemukakan pendapat
- j. Kemampuan mencari peluang bisnis
- k. Kreativitas
- l. Ketekunan
- m. Kemampuan menjalin hubungan.

Eoh (2001:39-40) dalam penelitian mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari tiga segi yaitu:

- a) Kuantitas kerja, kinerja karyawan diukur dari kuantitas/volume kerja (berupa produk atau jasa) yang dihasilkan dalam periode tertentu. Hal ini mencirikan efisiensi kemampuan melakukan pekerjaan dengan benar (menyangkut masukan-keluaran).
- b) Kualitas (mutu) adalah memberikan kepada pelanggan atau orang berikut dalam proses suatu yang bermanfaat: produk/jasa yang sesuai kebutuhan. Kualitas juga berkaitan pangsa pasar, bisnis yang menawarkan jasa yang berkualitas tinggi umumnya mempunyai pangsa pasar yang besar. Kinerja karyawan diukur dari segi kualitas berarti menunjuk kemampuan penguasaan atas pekerjaannya. Hal ini mencirikan efektivitas-kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang benar.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.2.4 Indikator Kinerja

Dharma (1995:55) mengemukakan bahwa indikator kinerja Karyawan dapat diukur dari 3 segi yaitu:

- a. Kualitas kerja: mutu hasil pekerjaan (baik-tidaknya)
- b. Kuantitas: jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan
- c. Ketepatan waktu: kapan pekerjaan tersebut harus diselesaikan

2.3. Pengertian Pendidikan

2.3.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi kinerja karyawan. Kita yakin bahwa belum ada satu perusahaan yang dapat mengoperasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Bahkan ada semacam kecenderungan, besar perusahaan dari segi kuantitas dan kualitas, maka semakin besar pula jumlah kebutuhan akan tenaga kerjanya. Meskipun telah ditemukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat keras maupun lunak, tetapi bagi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Justru dengan semakin modernnya peralatan produksi, kebutuhan tenaga kerja yang profesional juga makin meningkat. Begitu juga sebaliknya para karyawan baru yang ada di sebuah perusahaan jarang yang mampu menyelesaikan kewajiban tugas mereka dengan sebaik-baiknya. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu mempelajari dan mendapatkan tambahan tentang pendidikan dan pelatihan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Meskipun demikian, bahwasanya pendidikan dan pelatihan sangat memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit pula.

Pendidikan yang diselenggarakan manajemen tenaga kerja selain dimaksudkan untuk mengurangi problema pada perusahaan tersebut, juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan. Dalam usaha pengembangan sumber daya manusia, maka pendidikan dan pada karyawan sangatlah penting guna

memberikan bimbingan tentang pelaksanaan pekerjaan yang akan dijalankan nantinya dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2.3.2 Tujuan Pendidikan

Merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi perusahaan. Dengan adanya pendidikan diharapkan karyawan yang mengikuti program ini dapat lebih memahami dan mengerti maksud dan tujuan serta tugas-tugas pokok sebagai karyawan. Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang di inginkan oleh organisasi yang bersangkutan (Notoadmojo, 2003:28) Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, dan sikap para tenaga kerja, pelaksanaan tugas sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, dan sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka.

Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan juga merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seorang tenaga kerja. (Sastrohadiwiryo, 2003:199) Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori untuk mengubah tingkah laku karyawan sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa mendatang. (Rivai, 2006 : 226)

2.3.3 Jenis-Jenis Pendidikan

Jenis pendidikan yang disesuaikan dengan perusahaan khusus bergantung pada faktor , seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan/pekerjaan yang harus di isi dan masalah yang diharapkan dapat diperoleh jalan pemecahannya pada perusahaan.

Meskipun betapa pentingnya program pendidikan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan khusus, manajemen ketenagakerjaan atau bagian pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dalam perusahaan dan lembaga lainnya. Dengan demikian, dapat memberi saran-saran atau masukan-masukan tentang program yang paling baik yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

2.3.4. Indikator Pendidikan

Berdasarkan definisi pendidikan yang diungkapkan oleh Rivai (2006:226) maka indikator pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan mengikuti pendidikan formal adalah suatu proses pengembangan kemampuan karyawan kearah yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.
2. Materi dan waktu pelaksanaan yaitu suatu sistem atau suatu cara menyajikan materi pendidikan yang berasal dari dalam perusahaan sendiri dan dari pihak luar, dan waktu pelaksanaan yang dilakukan dalam waktu yang relative atau singkat.
3. Metode adalah cara yang digunakan untuk dapat membuat karyawan lebih cepat mengerti dan memahami atau lebih mengutamakan praktek seperti : ceramah, diskusi, tanya jawab dari pada teori.

2.4 Pengertian Pelatihan

Husnan (1997:77) bahwa pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seorang dalam kegiatannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam melengkapi suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya.

Nitisemito (1996:86) pelatihan adalah kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan, sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Ranupandojo (1993:77) training adalah kegiatan yang memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Moekijat (1991:15) menjelaskan latihan adalah proses membantu karyawan memperoleh aktivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang dalam memegang program keberhasilan.

Simamora, (2003:33) bahwa pelatihan adalah proses-proses yang mencoba menyediakan bagi seorang karyawan, informasi, keahlian-keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan-tujuannya. Pelatihan dan pengembangan menyiratkan perubahan-perubahan keahlian, pengetahuan, sikap atau perilaku.

Sihotang (2007:157) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang merupakan tanggung jawabnya. Pelatihan yang cukup efektif, hendaklah mencakup 3 hal yaitu: 1) merupakan pengalaman belajar, 2) merupakan kegiatan terencana, 3) merupakan hasil desain dari hasil penelitian yang dapat diikuti fisik.

Flippo (1994:75) juga menyatakan pelatihan sebagai suatu usaha peningkatan keterampilan pengetahuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

Dari pengertian-pengertian di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran untuk mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia baik menyangkut keterampilan, pengetahuan, perilaku dan sikap.

a. Keterampilan

Gordon (1994:55) keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor.

Sedangkan menurut Nadler (1986:73) keterampilan atau (skill) adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.

b. Pengetahuan

Suriasumantri (1997:78) pengetahuan pada hakikatnya merupakan segenap apa yang kita ketahui tentang suatu obyek tertentu termasuk ilmu, jadi ilmu merupakan bagian dari pengetahuan yang diketahui oleh manusia. Pengetahuan dikumpulkan dengan tujuan untuk menjawab semua permasalahan kehidupan sehari-hari yang dialami oleh manusia dan untuk digunakan dalam menawarkan berbagai kemudahan padanya. Sedangkan Notoatmodjo (2003:123) pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap obyek tertentu.

c. Sikap

Gerungan (1985:181) mengemukakan sikap adalah keadaan mental dan saraf dari kesiapan yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dengannya

2.4.1 Tujuan Pelatihan

Bila suatu organisasi atau badan usaha ingin menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan pelatihan tersebut. Manullang, (2004: 68) mengemukakan tujuan dari pelatihan merupakan pedoman dalam penyusunan program pelatihan dalam pelaksanaan dan pengawasan. Dengan demikian bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keahlian serta sikap dan tingkah laku karyawan dengan harapan agar karyawan yang dilatih lebih mampu dan terampil dalam melakukan tugas bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Tujuan yang dinyatakan ini kemudian menjadi standar terhadap

kinerja individu dan program yang dapat diukur, jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan. Kegagalan dapat menjadi umpan balik bagi revisi program selanjutnya di masa mendatang. Adapun tujuan pelatihan yang dikemukakan Sikula (1999:97) adalah:

- a. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi
Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi
- b. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten
- c. Untuk membantu masalah operasional
- d. Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya
- e. Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang
- f. Kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari kacamata orang lain
- g. Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar para karyawan
- h. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan

2.4.2 Manfaat Pelatihan

Para karyawan akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien, bila mereka sebelum bekerja menerima pelatihan terlebih dahulu dibawah pengawasan seorang pengawas/instruktur ahli. Para karyawan harus diberi pelatihan secara sistematis, jika mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Thorton (2004: 68) telah memberi suatu daftar tentang manfaat nyata dari pelatihan yaitu:

1. Menaikan rasa puas karyawan
2. Pengurangan pemborosan
3. Mengurangi ketidakhadiran dan turn over karyawan
4. Memperbaiki metode dan sistem kerja
5. Menaikan tingkat penghasilan

6. Mengurangi biaya lembur
7. Mengurangi keluhan-keluhan karyawan
8. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan
9. Memperbaiki komunikasi
10. Meningkatkan pengetahuan karyawan
11. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
12. Memperbaiki moral karyawan
13. Menimbulkan kerja sama yang baik

2.4.3 Metode Dalam Pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan baik karyawan harus dipikirkan metode atau cara yang akan digunakan dalam kegiatan-kegiatan tersebut. Hal ini akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai sasaran yang diharapkan dan melalui metode apa perusahaan tersebut dapat dicapai. Oleh karena itu pemilihan metode yang akan berperan dalam menentukan kegiatan latihan bagi karyawan. Menurut Husnan (1990: 83) mengartikan metode latihan untuk operasional adalah sebagai berikut:

a. *On the job training*

Merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini terutama memberikan tugas kepada kemampuan atasan langsung dari karyawan yang baru dilatih untuk melatih mereka. Keberhasilan sistem akan sangat tergantung pada kemampuan atasan langsung tersebut. Meskipun demikian cara mempunyai efek, fisik, dan psikologis yang kuat terhadap para karyawan yang dilatih, dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya.

b. *Vestibule Scholl*

Merupakan bentuk latihan dimana pelatihannya bukan atasan langsung tetapi pelatihan-pelatihan khusus (*staff specialist*). Alasan utama adalah untuk menghindari para atasan langsung tersebut dengan tambahan kewajiban memusatkan latihan, hanya kepada para ahli dalam bidang latihan. Salah satu bentuk *vestibule scholl* adalah simulas, atau latihan seperti pilot.

c. *Apprenticeship*

Pelatihan ini biasa dipergunakan untuk pekerja-pekerja yang membutuhkan keterampilan yang relative tinggi. Program *apprenticeship* bias mengkombinasikan tugas dan pengalaman dengan petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu. Mereka menjalani masa *apprenticeship* merupakan karyawan penuh perusahaan artinya mendapat hak-hak yang sama seperti karyawan-karyawan lainnya.

d. Kursus-kursus

Merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan dari pada pelatihan. Kursus-kursus ini biasa diadakan untuk memenuhi minatan para karyawan dalam bidang pengetahuan tertentu (diluar bidang pekerjaan) seperti kursus bahasa asing, kursus manajemen kepemimpinan dan sebagainya. Kursus-kursus ini biasanya dalam bentuk program belajar, dimana para peserta bisa belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

2.4.4. Indikator Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Gordon (1994:55) maka indikator Pelatihan adalah sebagai berikut:

1. keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Sedangkan menurut Nadler (1986:73) keterampilan atau (*skill*) adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.

2. Pengetahuan Suriasumantri (1997:78) pengetahuan pada hakikatnya merupakan segenap apa yang kita ketahui tentang suatu obyek tertentu termasuk ilmu, jadi ilmu merupakan bagian dari pengetahuan yang diketahui oleh manusia. Pengetahuan dikumpulkan dengan tujuan untuk menjawab semua permasalahan kehidupan sehari-hari yang dialami oleh manusia dan untuk digunakan dalam menawarkan berbagai kemudahan padanya. Sedangkan menurut Notoatmodjo (2003:123) pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap obyek tertentu.
3. Sikap Gerungan (1985:181) mengemukakan sikap adalah keadaan mental dan saraf dari kesiapan yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dengannya.

2.5 Hubungan Antara Pendidikan, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan yang bersangkutan dapat berjalan dengan baik. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan ini terdiri dari berbagai faktor yang salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan elemen utama dalam proses pengembangan karyawan. pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya sehingga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Dengan demikian dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pendidikan dan pelatihan maka karyawan akan meningkatkan kinerja nya. Menurut Hasibuan (2001:70) dengan pengembangan sumber daya manusia dalam pelatihan, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat, kualitas, dan kuantitas produksi semakin baik karena technical skill dan manajer skill sumber daya manusia yang semakin baik.

Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang tinggi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja seorang karyawan, karena karyawan

yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dapat menciptakan inovasi baru dan dapat mengatasi masalah yang ada dalam pekerjaannya, hal ini dapat diperkuat oleh Syfri (1999:167) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik” mengungkapkan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik dengan penelitian sebagai referensi, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Rahmadan (2003), dengan judul “ Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Trisula Di Kabupaten Majalengka”. Menghasilkan kesimpulan bahwa pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan KUD Trisula berdasarkan perhitungan koefisien determinasi adalah 76,38%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti sebesar 23,62%. Sedangkan hubungan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan sebesar 0,874 berarti mempunyai hubungan kuat yang berada pada interval 0,80-1,00
2. Penelitian dari Khairul A. (2008), dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil pengujian Nilai Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 70,77%. Hal ini berarti bahwa kemampuan

variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 70,77% Sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap.

3. Anik Insyah (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri Pusat dan Cabang Malang “ dengan metode analisis regresi linear berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan dengan tingkat signifikasinya 5%, variabel metode diklat, materi diklat, instruktur diklat dan lama waktu diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja secara parsial dengan tingkat signifikansi 5%, metode diklat tidak berpengaruh signifikan terlihat dari t_{hitung} sebesar $0,123\% < t_{tabel}$ sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,903. Variabel materi diklat berpengaruh signifikan dengan t_{hitung} sebesar $2,958 > t_{tabel}$ sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,006. Untuk $> t_{tabel}$ sebesar 2,042.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yani (2013) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Ketenaga Kerja Kota Tanjungpinang “ yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Teknis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Ketenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Adapun hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang didapat menunjukkan nilai 6,76% yang berarti 5% - 16% menunjukkan rendahnya pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan kerja (X) terhadap kinerja pegawai(Y).
5. Penelitian terdahulu yang terkait dengan “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Edot Marto Jumarta (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja “ penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen terhadap prestasi kerja

karyawan PT. Benua Etan Jaya Mandiri untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan terhadap prestasi kerja.

2.7 Kerangka Berpikir

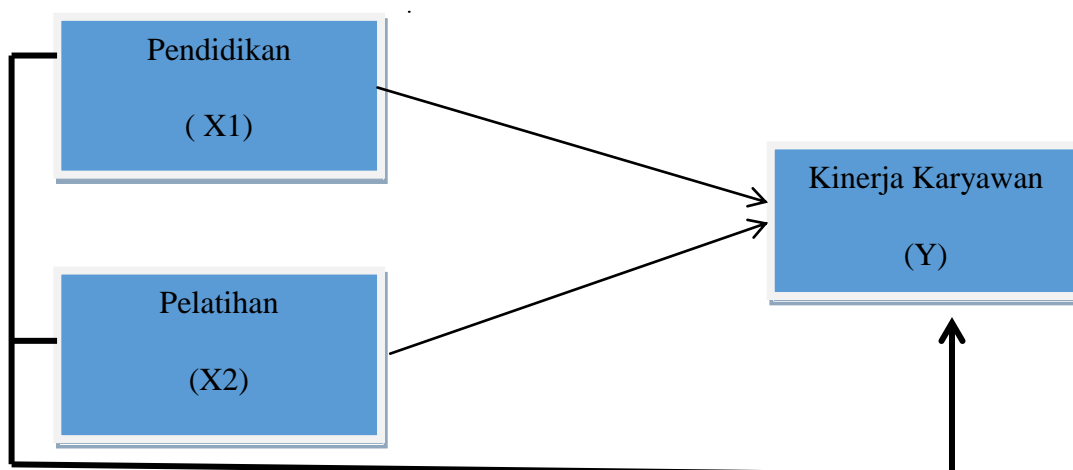
Pada prinsip kerangka diperlukan untuk memperjelas penalaran sehingga samapai pada jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Bertolak dari kajian teori, maka diajukan kerangka pemikiran sebagai berikut: untuk kepentingan penelitian Pendidikan didefinisikan sebagai salah satu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

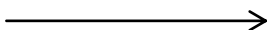
Hamalik (2007:127) berpendapat bahwa Pendidikan itu penting karena dengan Pendidikan akan meningkatkan pengetahuan, mampu mengembangkan diri sendiri dan mampu bekerjasama dengan orang lain. Dan pelatihan adalah suatu kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan, mampu berkompeten, mudah dan operasional, terlebih mampu memberi wawasan kepada karyawan untuk lebih mengenal organisasinya, dan mampu mengerjakan pekerjaannya. Simanjuntak (2005:1-3) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan sangat tergantung pada karyawan yang memilikinya. Dengan dilaksanakan Pendidikan dan pelatihan maka kemampuan karyawan akan meningkat dan apabila Pendidikan dan pelatihan dilengkapi dengan memotivasi karyawan maka itu juga akan meningkatkan kemauan dari karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Maka akan tercapai kinerja karyawan yang baik.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agumor Timorindo Kupang. Maka paradigma ini, dapat dilihat pada gambar 2.3

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Keterangan:  : Pengaruh secara parsial

 : Pengaruh secara simultan

2.8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih diuji.

Berdasarkan kerangka pikir di atas dan tujuan yang hendak dicapai maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Gambaran tentang pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan pada PT. Agumor Timorindo Kupang baik.
2. Pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agumor Timorindo Kupang.

3. Pendidikan, pelatihan, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aguamor Timorindo Kupang