

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Kerangka Teori

1.1.1 Pendidikan dan Pelatihan

1.1.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan / jabatan yang lebih tinggi (promosi) pada waktu yang akan datang, karenanya program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Menurut Hasibuan, pendidikan dan pelatihan yaitu proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktik, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat. Dengan pendidikan

dan pelatihan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik.¹

Menurut Soekidjo Notoatmojo, pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi. Sedangkan pelatihan (training) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang.²

Apabila proses pendidikan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses pendidikan dan pelatihan adalah “Perubahan perilaku yang diharapkan” yakni meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya mengubah tingkah laku sasaran. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan dan pelatihan. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, h.

² Notoatmojo, *Pengembangan...*, h. 16

diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan dan pelatihan setelah menyelesaikan program tersebut.³

Oleh karena itu, jenis-jenis pendidikan diklasifikasikan berdasarkan sebuah teori kepribadian yang menjelaskan tentang aspek-aspek yang menjadi komponen utama kepribadian. Bloom dan kawan-kawan membedakan tujuan-tujuan pendidikan menjadi tiga macam, yaitu : a). *Pendidikan Kognitif*, adalah jenis pendidikan yang bertujuan mengembangkan kemampuan-kemampuan intelektual dalam mengenal lingkungan. ; b). *Pendidikan Afektif*, adalah jenis pendidikan yang bertujuan mengembangkan kemampuan, pembentukan sikap atau kepribadian seseorang untuk mengenali terhadap apa yang telah dipelajari secara langsung atau tidak langsung ; c). *Pendidikan Psikomotorik* adalah jenis pendidikan yang bertujuan mengembangkan kemampuan atau keterampilan melakukan perbuatan-perbuatan secara tepat sehingga menghasilkan kinerja yang standar.⁴

Terdapat banyak pendekatan untuk pendidikan dan pelatihan yang dapat digunakan di dalam sebuah organisasi, antara lain :

³ *Ibid*, h. 27

⁴ Redja Mudyahardjo, *Filsafat ilmu Pendidikan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2001, h.

1. Pelatihan-pelatihan keahlian

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang kerap dijumpai di dalam organisasi. Program pelatihan relatif sederhana, kebutuhan dan kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan ulang

Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan perubahan dari pekerjaan.

3. Pelatihan fungsional silang

Organisasi yang telah mengambangkan fungsi-fungsi kerja yang terspesialisasi dan deskripsi-deskripsi pekerjaan yang rinci ini lebih menekankan keahlian melatih karyawan dalam bermacam-macam fungsi.

4. Pelatihan tim

Tim adalah sekelompok individu yang bekerjasama demi tujuan bersama. Tujuan bersama inilah yang menentukan sebuah tim, dan jika anggota tim mempunyai tujuan-tujuan yang bertentangan atau terjadi konflik, maka efisiensi keseluruhan unit kemungkinan terganggu. Kinerja sebuah tim

sangat tergantung pada keahlian individunya, oleh karena itu pengembangan individu tetaplah penting dan interaksi antar anggota tim harus diperhatikan. Memantau kinerja anggota tim secara teratur dan mereka akan memberikan umpan balik.

5. Pelatihan kreativitas

Pelatihan kreativitas terdapat cara yang berusaha membantu orang-orang memecahkan masalah-masalah dengan kiat-kiat baru. Para peserta diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan-gagasan sebebaskan mungkin.⁵

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut :

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya melainkan karena tersedianya formasi. Oleh karena itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN, 1999, Edisi 2, h. 349-351

- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c. Promosi dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward atau ganjaran. Adanya ganjaran yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan.
- d. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Dalam Alqur'an surat Ar-Ra'd : 11 Allah SWT berfirman :

لَهُرْ مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ^٦
 إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
 بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.⁶

Secara garis besar, dari ayat Al-Qur'an di atas, menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang, karena Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum selama mereka sendirilah yang mengubah keadaan yang ada pada diri mereka.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti diuraikan di atas bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan tetapi juga keuntungan bagi organisasinya. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkat pula produktivitas kerja para karyawan. Dan

⁶ Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd Ayat 11, Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah/Penafsir Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Depag RI, 2005, h.250

produktivitas kerja para karyawan yang meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.⁷

1.1.1.2 Tahap-Tahap Pendidikan dan Pelatihan

Setiap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi. Menurut siagian berbagai langkah yang perlu ditempuh dalam pendidikan dan pelatihan yaitu :

1. Penentuan Kebutuhan

Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan apabila kebutuhan itu memang diperlukan dalam organisasi. Penentuan kebutuhan adalah melakukan diagnosis terhadap masalah yang ada dalam organisasi. Misalnya perubahan strategi perusahaan dan menurunnya tingkat motivasi kerja, ini merupakan suatu masalah serta bukti perlu diadakanya latihan Tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan dalam organisasi tersebut.

2. Keputusan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan

Keputusan untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, cepat atau lambat harus dibuat jika organisasi ingin

⁷ Notoatmojo, *Pengembangan...*, h. 18

meningkat kemampuannya, bukan untuk mempertahankan eksistensinya saja, tetapi juga untuk bertumbuh dan berkembang.

3. Seleksi peserta

Bahwa tanpa peserta tidak akan ada kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan bukan hanya untuk meningkatkan kemampuan intelektual, akan tetapi juga dalam rangka pengembangan karier para peserta dan termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

4. Penyusunan program

Program pendidikan dan pelatihan adalah kaitanya dengan jangka waktu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kategori berbagai mata pelajaran yang akan disampaikan.

5. Bahan Pelajaran

Bahan pelajaran dapat berasal dari penyelenggara atau dari pengajar, baik berupa karya tulisnya sendiri maupun karya tulis orang lain yang dapat digunakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.

6. Seleksi pengajar

Untuk memenuhi keperluan pendidikan dan pelatihan maka perlu dipilih yang benar-benar tepat dapat mengajar dengan baik.

7. Penentuan teknik dan metode

Penentuan teknik dan metode pendidikan dan pelatihan bergantung pada beberapa pertimbangan kebutuhan akan pentingnya dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan.

8. Penyusunan program

Penyusunan program dibentuk untuk sasaran pendidikan dan pelatihan untuk mengajarkan suatu keahlian tertentu, menyediakan pengetahuan yang dibutuhkan, atau hanya untuk mempengaruhi sikap mental.

9. Penyelenggaraan

10. Evaluasi hasil kegiatan

Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya program pendidikan dan pelatihan, perlu dilakukan evaluasi setelah program tersebut dilaksanakan untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau tidak.⁸

⁸ Sondang P Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan perilaku Administrasi*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1991, h. 181-190

1.1.1.3 Metode Pendidikan dan Pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan merupakan pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi akan dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawannya, baik karyawan baru maupun karyawan lama. Pendidikan dan Pelatihan bagi para karyawan di suatu organisasi biasanya dikelompokkan menjadi 2, yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (*Pre-Service Training*) dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*In Service Training*).

1. *Pre-Service Training*

Sebelum karyawan menjalankan tugasnya, karyawan tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan, oleh sebab itu pelatihan ini diikuti oleh para karyawan baru atau calon karyawan baru disebuah organisasi. Tujuan pelatihan ini utamanya adalah memberikan wawasan kepada para pegawai tersebut terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Oleh sebab itu melalui pelatihan ini para pegawai baru akan mengenal dan memahami visi misi dan budaya kerja organisasi sehingga pada akhirnya diharapkan para karyawan ini dapat menjalankan tugasnya dengan baik

2. *In Service Training*

Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau divisi dari suatu organisasi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau “*in service training*”. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dilihat dari cara atau pendekatan yang digunakan pelatihan dalam jabatan ini dibedakan menjadi dua, yakni pelatihan di luar tugas (*off the job training*) dan pelatihan di dalam tugas (*on the job training*).

a. Pelatihan di luar tugas (*Off The Job Training*)

Pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta pelatihan ke luar sementara dari kegiatan, tugas atau pekerjaannya. Kemudian mengikuti pelatihan dengan menggunakan teknik-teknik belajar mengajar, teknik ini adalah menyampaikan informasi yang tujuannya meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta, teknik tersebut antara lain :

1. Ceramah biasa, dimana pengajar (pelatih) bertatap muka langsung kepada para peserta.

2. Teknik diskusi, dimana informasi yang akan disajikan disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau tugas-tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh para peserta.
 3. Teknik permodelan perilaku adalah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan (perilaku) dengan mengobservasikan dan menirukan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Biasanya model perilaku yang harus diobservasi dan ditiru itu diproyeksikan dalam bentuk video.
 4. Teknik magang adalah pengiriman karyawan untuk belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Mereka ini mempelajari teori-teori dan langsung mempraktekkan dibawah pengawasan dan keterampilan baru yang sudah mereka miliki harus mereka terapkan dalam organisasi mereka nanti.
- b. Pelatihan di dalam tugas (*On The Job Training*)

Pelatihan ini berbentuk penugasan karyawan-karyawan dibawah bimbingan supervisor yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti meminta kepada karyawan yang sudah berpengalaman untuk membimbing dan mengajarkan kepada para karyawan baru.

Bentuk latihan lain dari *on the job training* adalah dengan metode Rotasi pekerjaan. Metode ini umumnya dilakukan karyawan yang sudah lama, kemudian dipindahkan tugasnya ke bagian yang berbeda.⁹

1.1.1.4 Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu program pendidikan dan pelatihan, perlu dilakukan evaluasi setelah program tersebut dilaksanakan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Apabila masih terdapat kekurangan-kekurangan dari program tersebut, maka dapat dilakukan perbaikan-perbaikan sehingga organisasi dapat meningkatkan program pendidikan dan pelatihan di masa yang akan datang.

Tingkat – tingkat evaluasi :

- 1) Reaksi-reaksi, bagaimana perasaan peserta terhadap pelatihan yang diberikan. Apakah menyukai program dan apakah program tersebut bermanfaat untuk peserta. Pertanyaan-pertanyaan unuk mengevaluasi reaksi-reaksi biasanya dijawab melalui pelaksanaan wawancara atau penyebaran kuesioner tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut.

⁹ Notoatmojo, *Pengembangan ...*, h.23-26

- 2) Belajar, sejauh mana peserta mempelajari pengetahuan, keahlian dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pendidikan dan pelatihan. Perubahan ini dievaluasi dengan menggunakan tes tertulis atau obeservasi.
- 3) Perilaku, evaluasi perilaku dari program pelatihan memeriksa apakah peserta memperlihatkan adanya perubahan-perubahan perilaku dalam pekerjaan-pekerjaan mereka. Penilaian perubahan perilaku pada pekerjaan sebagai hasil pelatihan sering terjadi melalui evaluasi penyelia atas kinerja bawahannya.
- 4) Hasil-hasil
Apakah pendidikan dan pelatihan mempunyai dampak terhadap produktivitas organisasi. Evaluasi ini berupa melihat perubahan-perubahan kuantitas dan kualitas kerja karyawan.¹⁰

1.1.2 Produktivitas Kerja

1.1.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata *productivity* dalam inggrisnya mengandung pengertian *product* atau hasil sehingga *productivity* mungkin dapat diartikan sebagai daya hasil, daya atau

¹⁰ Simamora, *Manajemen ...*, h. 405- 408

kemampuan menghasilkan.¹¹ Produktivitas kerja berasal dari kata produktif yang artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Pribadi yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya, yang berarti bahwa ia memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Jadi produktivitas adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya atau kemampuannya guna mewujudkan kreativitas yang dimiliki.¹²

Produktivitas mempunyai dua dimensi. Pertama *Efektivitas* merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dari sebuah organisasi atau usaha tersebut dapat dicapai. Kedua *Efisiensi* yang merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan tenaga kerja, waktu, bahan, uang dsb (Masukan/input) yang telah direncanakan dengan membandingkan penggunaan masukan yang sebenarnya digunakan.

Menurut Edy Sutrisno, produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu : produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua, produktivitas merupakan tingkatan keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah

¹¹ Buchari Zainun MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta : PT. Gunung Agung, 1994, h. 45.

¹² Sedarmayanti, *Sumber ...*, h. 81-82.

keefektifan penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah pengukuran dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.¹³

Produktivitas kerja adalah ukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.¹⁴

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Predana Media Group, 2009, h. 102

¹⁴ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Baadan Penerbit Ipwi, 1996, h. 282

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma dan islam juga menganjurkan umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktifitas karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikanya bagian dari ibadah dan jihad dan Allah akan melihat dan mempertimbangan apa yang telah dikerjakan manusia. Allah berfirman dalam QS At-Taubah Ayat 105:¹⁵

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

¹⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqu'an dan Tafsirnya Jilid IV Juz 10-11-12*, 1990, h. 241

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada pada sebuah organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Berikut adalah untuk mengukur produktivitas kerja :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan dapat dilakukan dengan

melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang akan sangat berguna bagi organisasi dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek yang cukup signifikan bagi karyawan.¹⁶

1.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pembahasan di muka kiranya menunjukkan dengan jelas bahwa suatu organisasi yang ingin meningkatkan daya tahannya dan sekaligus meningkatkan kemampuannya untuk bertumbuh dan berkembang, tidak cukup hanya memikirkan masalah-masalah efisiensi dan efektifitas, akan tetapi harus pula dengan sungguh-sungguh memperhatikan faktor produktivitas. Yang dimaksud

¹⁶ Sutrisno, *Manajemen ...*, h. 104-105

produktivitas di sini adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana pra sarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maksimal.¹⁷

Dalam upaya meningkatkan produktivitas, terlebih dahulu kita perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Upaya peningkatan produktivitas pada dasarnya adalah bagaimana mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah diuraikan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan **Latihan** membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

2. Gizi dan Kesehatan

Untuk menjaga kesehatan, diperlukan makanan yang mengandung gizi yang cukup. Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani ataupun rohani akan dapat

¹⁷ Siagian, *Organisasi...*, h. 153-154

berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya. Jika karena gizi dan kesehatan seorang pekerja menjadi tidak berkonsentrasi maka hal itu akan menyebabkan pekerja tidak menjalankan pekerjaannya secara maksimal. Sehingga produktivitas menjadi menurun dan rendah.

3. Motivasi / Kemauan

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

4. Kesempatan Kerja

Keterampilan dan produktivitas seseorang berkembang melalui dan di dalam pekerjaan. Keterampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu yang cukup lama dapat menurun atau menghilang sama sekali. Sebaliknya keterampilan yang diterapkan secara terus menerus dapat berkembang. Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh kesalahan penempatan, dalam arti bahwa seseorang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya.

5. Kemampuan Manajerial Memimpin

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi melalui pengurangan keborosan yang diaplikasikan pada semua fungsi-fungsi manajemen, termasuknya di dalamnya. Optimalisasi SDM sehingga tercapai produktivitas kerja yang tinggi. Dalam manajemen SDM, optimalisasi SDM dapat dilakukan dengan jalan sebagai berikut :

- a. Perencanaan tenaga kerja, menyangkut jumlah, skill cara-cara penerimaan pegawai baru dan rencana penempatan tenaga kerja.
- b. Dengan menempatkan setiap orang pada pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian dan keterampilanya (*The Right Man in The Right Place*)

إذا و سد الامر الى غير اهله فانتظر الساعة (رواه البخارى)

*Artinya : Apabila suatu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggu saat kehancurannya.*¹⁸

Suatu pekerjaan atau tanggung jawab apabila diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka pekerjaan tersebut selesai dengan tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau yang diinginkan.

¹⁸ Al-Bukhori, *Al-Jamii'u Al-Shaahih*, Dar El fikr, Beyrouth, Liban, 1993, Hadits ke 59, h.62

- c. Menyusun organisasi dan prosedur kerja serta diskripsi pekerjaan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan bagi karyawan secara individu atau kelompok.
- d. Meningkatkan hubungan manusiawi antara pengusaha dan pekerja, antar sesama pekerja, yang dapat mendorong setiap pekerja secara individu atau kelompok dapat meningkatkan produktivitasnya.
- e. Menyiapkan sistem insentif, baik melalui sistem pengupahan maupun imbalan/penghargaan khusus atas prestasi kerja.
- f. Melengkapi sarana prasarana dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat lagi dan lagi.
- g. Menyelenggarakan program latihan, baik di dalam maupun luar perusahaan untuk dapat meningkatkan keterampilan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan.¹⁹

Faktor-faktor tersebut saling berpengaruh terhadap naik turunnya produktivitas tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak

¹⁹ Justin T. Sirait, M.B.A, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 2006, h. 249-252

langsung. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan.

1.2 Penelitian Terdahulu

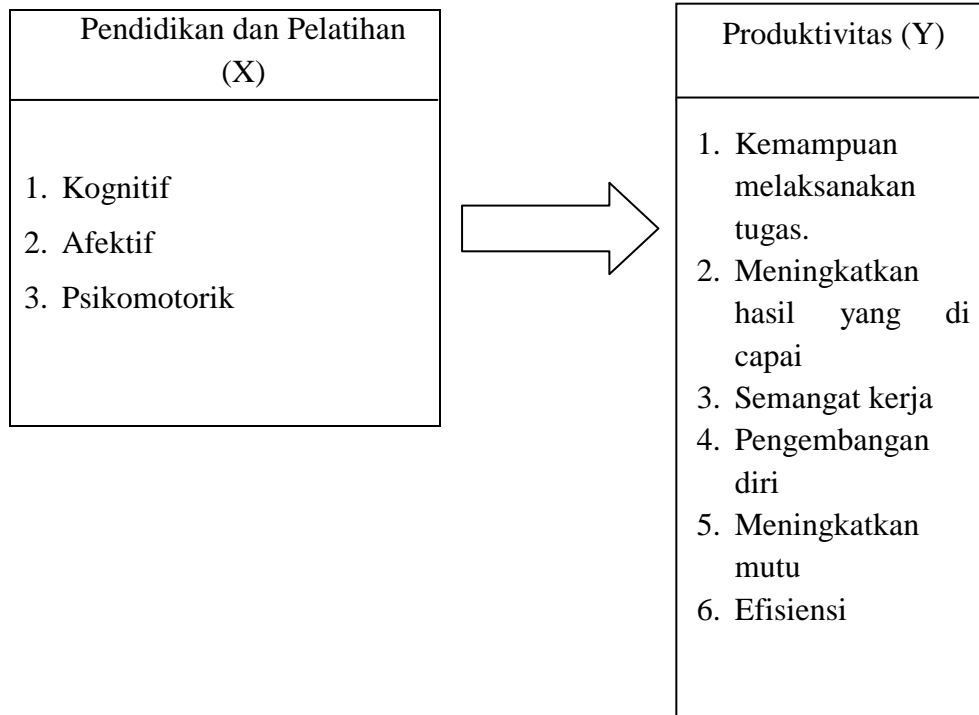
1. Dalam penelitian Nur Varia Zylfa (2011) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus tentang "Pengaruh Motivasi Spiritual, Pendidikan, Pelatihan dan Pengupahan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Departemen Produksi Pada PT. Hartono Istana Teknologi Kudus" dapat disimpulkan bahwa motivasi spiritual, pendidikan, pelatihan dan pengupahan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan, dan besarnya kontribusi dari variabel bebas (motivasi spiritual, pendidikan, pelatihan dan pengupahan) terhadap variabel terikat (produktivitas) sebesar 18,5% sisanya 81,5% merupakan pengaruh variabel lain di luar variabel motivasi spiritual, pendidikan, pelatihan dan pengubahan yang tidak diteliti oleh penulis.
2. Dalam Jurnal Ilmiah, oleh Ganjar Mulya Sukmana (2010) Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Brawijaya Malang yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus pada CV. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember)" menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan pada variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan insentif sebesar 92,1% dan faktor yang paling dominan adalah variabel insentif. Pemberian insentif oleh

perusahaan kepada karyawan merupakan kebijakan terbaik guna meningkatkan produktivitas dari para tenaga kerjanya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Dalam penelitian Dedy Gunawan (2009), jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang tentang "Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang" menunjukkan bahwa pengembangan berpengaruh sebesar 0.575 sedangkan uji t hasilnya dibawah 5% terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja islam berpengaruh sebesar 0,111 sedangkan uji t hasilnya dibawah 5% terhadap produktivitas kerja karyawan, dan pengembangan serta motivasi kerja islam secara bersama-sama berpengaruh positif sebesar 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

1.3 Kerangka Berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 :

1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris²⁰. Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

²⁰ Sugiyono , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Penerbit Alfabeta, 2008, h. 64

Ho : Pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

H1 : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.