

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya telah ditemukan pembahasan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan. Skripsi Elfina Marlia (2007) mahasiswa Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung yang berjudul “Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. inti (Persero) Bandung”.

Penelitian ini dilatarbelakangi bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, bagaimana prestasi kerja karyawan serta bagaimana pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. INTI (Persero) sedangkan jumlah sampel peneliti membagikan sebanyak mungkin kuesioner kepada populasi dan hasil yang diterima peneliti yaitu hasil kuesioner yang kembali dan layak untuk diolah, itulah yang akan dijadikan sampel penelitian.

Dalam hal pengolahan data, peneliti menggunakan analisis deskripsi, yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Dan yang ke dua, penulis menggunakan korelasi *rank spearman* untuk mengetahui seberapa kuat hubungan dan arah antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan variabel prestasi kerja karyawan, dan diperoleh sebesar

+0,9018, menunjukkan hubungan yang kuat pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja karyawan, serta berpengaruh positif.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka 81,3 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa, apabila pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat pula sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan yaitu sama- sama meneliti tentang pendidikan dan pelatihan akan tetapi beda objek. Penelitian sebelumnya berfokus pada prestasi kerja sedangkan penelitian sekarang berfokus pada kualitas sumber daya manusia. Selain itu penelitian sebelumnya teknik pengambilan sampel yang digunakan juga berbeda. Penelitian sebelumnya menyebarkan kuesioner sebanyak mungkin kepada populasi dan hasil yang diterima peneliti yaitu hasil kuesioner yang kembali dan layak untuk diolah, itulah yang akan dijadikan sampel penelitian, sedangkan penelitian sekarang untuk menentukan ukuran sampel mengacu pada panduan dari Roscoe (1975) dalam Fatchiyah (2014:24) yaitu pada setiap penelitian, ukuran sampel harus berkisar antara 30 dan 500. Teknik yang digunakan adalah *Probability Sampling* jenis *Proportionate Stratified Random Sampling* yang merupakan tehnik pengambilan sampel dimana populasi dibagi-bagi dalam lapisan yang juga disebut sub populasi atau strata, Ali (1987) dalam Fatchiyah (2014:24). Setelah dilakukan perhitungan menggunakan rumus *Slovin* maka diketahui jumlah sampel yang akan

diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 78 karyawan tetap PT. Pembangunan Jawa-Bali UP Gresik.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya, Nasution (2000) dalam Febriana (2013;19).

Salah seorang filosof bangsa inggris yang hidup sekitar tahun 1806-1873 M mengatakan : “pendidikan itu meliputi segala sesuatu yang dikerjakan oleh seorang untuk dirinya atau yang dikerjakan oleh orang lain untuk dia, dengan tujuan mendekatkan dia kepada tingkat kesempurnaan” (John Stuart Mill dalam Febriana, 2013:19).

Filosof terbesar dari yunani 184 SM mengatakan bahwa : “pendidikan itu ialah menyiapkan akal untuk pengajaran, sebagaimana disiapkan tanah tempat persemaian benih. Dia mengatakan bahwa didalam diri manusia ada dua kekuatan yaitu pemikiran kemanusiaannya dan syahwat kehewaniyahnya. Pendidikan itu adalah alat yang dapat membantu kekuatan pertama untuk mengalahkan kekuatan yang kedua” (Aristoteles dalam Febriana, 2013:20).

Seorang tokoh bangsa arab yang hidup tahun 106-12013 H pengarang kitab Kalilah dan Damimah mengatakan bahwa : “pendidikan itu ialah yang kita butuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang akan menguatkan semua indra kita seperti makanan dan minuman, dengan yang lebih kita butuhkan untuk mencapai

peradaban yang tinggi yang merupakan santapan akal dan rohani” (Ibnu Muqaffa dalam Febriana, 2013:20).

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya, sedangkan pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Pelatihan berhubungan langsung dengan pengajar tugas pekerjaan (Widjaja dalam Febriana, 2013:20).

Zaman, dkk (2005) dalam Febriana (2013:20) mengingatkan keterbatasan waktu, tenaga dan pikiran, maka kelima pendapat yang telah dikemukakan diharapkan dapat mewakili pendapat-pendapat lainnya. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapatlah dikatakan bahwa pendidikan itu adalah pemberian pengarahan dengan berbagai macam yang berpengaruh, yang sengaja kita pilih untuk membantu, sehingga sedikit demi sedikit sampai kepada batasan kesempurnaan maksimal yang dapat dicapai, sehingga dia bahagia dalam kehidupannya. Sebagai individu dan dalam kehidupan kemasyarakatan (sosial) dan setiap tindakan yang keluar dari padanya menjadi lebih sempurna, lebih tepat dan lebih baik bagi masyarakat. Oleh karena itu, pendidikan dapat pula dikatakan sebagai wujud proses yang dapat membantu pertumbuhan seluruh unsur kepribadian manusia secara seimbang kearah yang positif.

Menurut Soekidjo (2003) dalam Febriana (2013:21) pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi.

2.2.1.1. Teori Pendidikan

Menurut Anwar (2005) dalam Febriana (2013:21) teori pendidikan adalah suatu teori yang mengemukakan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan, misalnya mengenai kurikulum, kegiatan belajar, proses pengajaran, system belajar dan lain-lainnya. Dalam hal ini kurikulum memiliki keterkaitan yang erat dengan teori pendidikan. Ada empat macam teori pendidikan, seperti berikut :

1. Pendidikan Klasik

Teori pendidikan klasik berlandaskan pada filsafat klasik yang memandang bahwa pendidikan berfungsi sebagai upaya memelihara, mengawetkan, dan meneruskan warisan budaya. Teori pendidikan ini lebih menekankan peranan isi pendidikan dari pada prosesnya. Isi pendidikan atau bahan pengajaran diambil dari sari ilmu pengetahuan yang telah ditemukan dan dikembangkan oleh para ahli dibidangnya dan disusun secara logis dan sistematis. Misalnya teori fisika, biologi, matematika, bahasa, sejarah dan sebagainya.

2. Pendidikan Pribadi

Teori pendidikan ini berasal dari sebuah asumsi bahwa anak telah memiliki potensi-potensi tertentu semenjak dia dilahirkan. Pendidikan yang didapat oleh anak selanjutnya harus disesuaikan dengan latar belakang dan minat si anak sebagai pelaku utama pendidikan. Guru hanya bersifat membimbing dan pendorong semangat belajar anak. Ada anak yang tidak suka belajar dalam kelas

tapi sekali dia melihat guru sedang menerangkan pasti langsung terserap dalam otaknya. Tanpa perlu penjelasan terlalu dalam dia bisa menyerap semua pelajaran dengan baik.

3. Teknologi dalam Pendidikan

Dalam proses pendidikan tentunya ada proses penyampaian informasi dari seorang guru kepada muridnya. Dalam hal ini teknologi berperan untuk meningkatkan kinerja para pendidik dalam menyampaikan informasi itu. Teori pendidikan dalam teknologi lebih mengutamakan pembentukan dan penguasaan kompetensi atau kemampuan-kemampuan praktis. Jadi dalam teknologi pendidikan budaya lama dalam pendidikan itu sendiri akan berkembang atau berubah menjadi baru. Teknologi dalam pendidikan bertujuan untuk mengembangkan cara baru dalam proses pembelajaran sehingga anak akan terbantu dengan lebih cepat dalam mencapai tujuan pendidikan. Misalnya melalui buku atau elektronik seperti newsletter atau email.

4. pendidikan interaksional

Teori pendidikan interaksional adalah suatu konsep pendidikan yang memiliki latar belakang pemikiran manusia sebagai makhluk social yang senantiasa berinteraksi dan bekerja sama dengan manusia lainnya. Dalam pendidikan juga terdapat proses interaksi yang terjadi antara guru, anak didik dan lingkungan tempat pembelajaran itu terjadi. Pendidikan interaksional menjadi sumber utama untuk menghadapkan anak didik pada kurikulum yang bersifat tantangan, hambatan dan gangguan yang dihadapi oleh manusia. Anak akan bekerja sama mencari pemecahan masalah yang tepat bersama dengan anak lain dan

lingkungannya. Berdasarkan teori pendidikan yang telah disebutkan diatas dapat menjadi acuan bagi kita sebagai orang tua untuk memilih pendidikan yang tepat bagi anak.

Beberapa teori mengenai pendidikan sebagai berikut :

1. Teori Tabularasa (John locked and Francis Bacon)

Teori ini mengatakan bahwa anak yang baru dilahirkan dapat diumpamakan sebagai kertas putih yang belum ditulisi (*a sheet of white paper void of all characters*). Jadi, sejak lahir anak itu tidak bakat dan pembawaan apa-apa. Anak dapat dibentuk sekehendak pendidikny. Disini kekuatan ada pada pendidik. Pendidikan dan lingkungan berkuasa atas pembentukan anak. Pendapat Jhon Locke seperti diatas dapat disebut juga empirisme, yaitu suatu aliran atau faham yang berpendapat bahwa segala kecakapan dan pengetahuan manusia itu timbul dari pengalaman (empiris) yang masuk melalui alat indra. Kaum behavioris juga berpendapat senada dengan teori tabularasa itu. Behaviorisme tidak mengakui adanya pembawaan dan keturunan, atau sifat-sifat yang turun-temurun. Pendidikan menurut behaviorisme adalah pembentukan kebiasaan yaitu menurut kebiasaan-kebiasaan yang berlaku didalam lingkungan seorang anak.

2. Teori Navitisme (Schopenhauer)

Lawan dari empirisme adalah natavisme. Natavisme (latin) berarti karena kelahiran. Aliran natavisme berpendapat bahwa tiap-tiap anak sejak dilahirkan sudah mempunyai berbagai pembawaan yang akan berkembang sendiri menurut arahnya masing-masing. Pembawaan anak-anak itu ada baik dan ada yang buruk. Pendidikan tidak perlu dan tidak berkuasa apa-apa. Aliran pendidikan yang

menganut paham nativisme ini disebut aliran pesimisme. Sedangkan yang menganut empirisme dan teori tabularasa disebut aliran optimism. Kedua teori tersebut ternyata berat sebelah. Kedua teori tersebut ada benarnya dan ada pula yang tidak benarnya. Maka dari itu, untuk mengambil kebenaran dari keduanya William Stern ahli ilmu jiwa bangsa Jerman telah memadukan kedua teori itu menjadi satu teori yang disebut teori konvergensi.

3. Teori Konvergensi

Menurut teori konvergensi hasil pendidikan anak dipengaruhi oleh dua faktor yaitu pembawaan dan lingkungan. Diakui bahwa anak lahir telah memiliki potensi yang berupa pembawaan. Namun pembawaan yang sifatnya potensial itu harus dikembangkan melalui pengaruh lingkungan, termasuk lingkungan pendidikan. Oleh sebab itu, tugas pendidik adalah mengantarkan perkembangan semaksimal mungkin potensi anak sehingga kelak menjadi orang yang berguna bagi diri, keluarga, masyarakat, nusa, dan bangsa. Hak Negara terhadap pengajaran dan pendidikan juga diterimanya dari Tuhan (bukan Negara, polisi, atau totaliter), seperti hak orang tua terhadap anaknya, Tetapi hak itu bukan karena kedudukannya sebagai orang tua melainkan karena gezeg atau kekuasaan yang menjadi milik Negara untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan bangsanya yang sudah menjadi tujuan negara itu sendiri.

2.2.1.2. Indikator Pendidikan

variabel pendidikan yang dianggap sebagai faktor-faktor yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia. Adapun variabel pendidikan dan indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Membina kemampuan pola pikir karyawan
2. Mengembangkan kemampuan berfikir para karyawan
3. Kemampuan mengeluarkan gagasan para karyawan

Widjaya (1995) dalam Febriana (2013:20) menyatakan bahwa pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya.

2.2.1.3. Jenis-jenis Pendidikan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:318) pendidikan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi:

1. Pendidikan yang dibutuhkan dan rutin

Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pendidikan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).

2. Pendidikan pekerjaan/teknis

Memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan).

3. Pendidikan antar pribadi dan pemecahan masalah

Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya: komunikasi

antarpribadi, keterampilan-keterampilan manajerial/kepegawaian, dan pemecahan konflik).

4. Pendidikan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya: praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional).

Sastrohadiwiryo (2002:200) mengungkapkan menurut sifatnya pendidikan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Pendidikan umum

Pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

2. Pendidikan kejuruan

Pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

2.2.1.4. Merancang aktivitas pendidikan yang efektif

Menurut Kaswan (2012:102) karakteristik utama aktivitas pendidikan dan pelatihan yang memberikan kontribusi terhadap daya saing adalah aktivitas pelatihan yang dirancang sesuai dengan proses desain pembelajaran. Yaitu pendekatan system atik untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan. Berikut ini adalah 6 langkah proses desain pendidikan dan pelatihan yang menekankan bahwa praktik pendidikan dan pelatihan yang efektif lebih dari sekedar metode yang populer.

1. Penilaian kebutuhan
2. Memastikan kesiapan karyawan untuk pendidikan dan pelatihan.
3. Menciptakan lingkungan belajar.
4. Memastikan terjadinya transfer pendidikan dan pelatihan.
5. Menyeleksi metode pendidikan dan pelatihan.
6. Evaluasi program pendidikan dan pelatihan.

2.2.1.5. Manfaat pendidikan

Manfaat pendidikan menurut Kaswan (2012:100) adalah sebagai berikut:

Manfaat dari segi organisasi:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat karena melibatkan karyawan yang bertanggung jawab.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi.
5. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
6. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya manajemen yang partisipatif.
7. Penyelesaian konflik yang fungsional sehingga tercipta rasa persatuan dan kekeluargaan.

Manfaat dari segi individu:

1. Membantu karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
2. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja.

3. Terjadinya internalisasi operasionalisasi faktor-faktor motivasional, seperti pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan.
4. Timbulnya dorongan dalam diri para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuannya.
5. Peningkatan kemampuan karyawan mengatasi masalah stress, frustrasi, dan konflik.
6. Meningkatkan kepuasan kerja.
7. Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang.
8. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa yang akan datang.

Manfaat dari segi hubungan sesama:

1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
3. Ketaatan semua pihak terhadap ketentuan yang bersifat normative.
4. Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan.
5. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:211) pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang harus dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan meliputi peningkatan keahlian kerja, pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja, pengurangan timbulnya

kecelakaan dalam bekerja, peningkatan produktivitas kerja, peningkatan kecakapan kerja, serta peningkatan rasa tanggung jawab.

2.2.2. Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Westerman dan Donoghue (1997) dalam Febriana (2013:25) memberikan pengertian pelatihan sebagai pengembangan secara sistematis pola sikap, pengetahuan, keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai.

Menurut Captureasia (2009) dalam Febriana (2013:26) pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu.

Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain :

1. Mengembangkan pemahaman
2. Pengetahuan dan keterampilan
3. Diberikan secara intruksional
4. Obyeknya seseorang atau sekelompok orang
5. Prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan
6. Hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja.

Pelatihan adalah kegiatan-kegiatan yang didesain untuk memberikan kesempatan bagi peserta untuk mempelajari pengetahuan dan ketrampilan bagi

pekerja-pekerja mereka pada masa sekarang, Mondy dan Noe (2005) dalam Febriana (2013:27).

Pattanayak (2002) dalam Febriana (2013:27) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: *“training maybe define as a plan programme designed to improve performance and to bring about measureable changes in knowladges, skill, attitude and social behavior of employees of doing a particular job”*. Menurut Pattanayak bahwa pelatihan didefinisikan sebagai suatu program Perencanaan yang didesain untuk memperbaiki kinerja dan untuk membawa perubahan-perubahan yang terukur dalam pengetahuan, ketrampilan, sikap dan prilaku sosial pada karyawan dalam melakukan pekerjaan tertentu. Dipandang secara sempit maupun luas secara terbatas pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan.

2.2.2.1. Teori Pelatihan

Pelatihan adalah merupakan upaya untuk pembangunan sumber daya manusia. Pelaksanaan pelatihan diarahkan kepada peningkatan keterampilan, pengetahuan serta perubahan sikap atau prilaku kerja karyawan, melalui proses belajar yang diterapkan pada pelatihan diharapkan adanya perubahan pada peserta yaitu dari kurang tahu menjadi tahu dan kurang terampil menjadi terampil serta dari prilaku negatif menjadi prilaku positif dan sebagainya, Marlia (2007:27).

Menurut Nitisemito (1988) dalam Marlia (2007:27), Pengertian pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan bagi karyawannya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:199) pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau 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. Sedangkan pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

2.2.2.2. Indikator pelatihan

variabel pelatihan yang dianggap sebagai faktor-faktor yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia. Adapun variabel pelatihan dan indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan keterampilan teknis
2. Meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus
3. Perencanaan yang didesain untuk memperbaiki kerja
4. Membawa perubahan-perubahan yang terukur dalam pengetahuan, sikap dan perilaku sosial dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Widjaja (1995) dalam Febriana (2013:20) pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan.

2.2.2.3. Jenis-jenis pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:318) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi:

1. Pelatihan keahlian

Bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

2. Pelatihan kejuruan

Bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

2.2.2.4. Merancang aktivitas pelatihan yang efektif

Menurut Kaswan (2012:102) karakteristik utama aktivitas pelatihan yang memberikan kontribusi terhadap daya saing adalah aktivitas pelatihan yang dirancang sesuai dengan proses desain pembelajaran. Yaitu pendekatan system atik untuk mengembangkan program pelatihan. Berikut ini adalah 6 langkah proses desain pelatihan yang menekankan bahwa praktik pelatihan yang efektif lebih dari sekedar metode yang populer.

1. Penilaian kebutuhan
2. Memastikan kesiapan karyawan untuk pelatihan.
3. Menciptakan lingkungan belajar.
4. Memastikan terjadinya transfer pelatihan.

5. Menyeleksi metode pelatihan.
6. Evaluasi program pelatihan.

2.2.2.5. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006) dalam Salding (2011:14) antara lain :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- h. Menghindarkan keseragaman
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

2.2.2.6. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Kaswan (2012:100) adalah sebagai berikut:

Manfaat dari segi organisasi:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat karena melibatkan karyawan yang bertanggung jawab.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi.
5. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.

6. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya manajemen yang partisipatif.
7. Penyelesaian konflik yang fungsional sehingga tercipta rasa persatuan dan kekeluargaan.

Manfaat dari segi individu:

1. Membantu karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
2. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja.
3. Terjadinya internalisasi operasionalisasi faktor-faktor motivasional, seperti pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan.
4. Timbulnya dorongan dalam diri para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuannya.
5. Peningkatan kemampuan karyawan mengatasi masalah stress, frustrasi, dan konflik.
6. Meningkatkan kepuasan kerja.
7. Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang.
8. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa yang akan datang.

Manfaat dari segi hubungan sesama:

1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
3. Ketaatan semua pihak terhadap ketentuan yang bersifat normative.
4. Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan.
5. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:211) pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang harus dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan meliputi peningkatan keahlian kerja, pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja, pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, peningkatan produktivitas kerja, peningkatan kecakapan kerja, serta peningkatan rasa tanggung jawab.

2.2.3. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, Hermanto (2005) dalam utomo (2012:2).

Menurut Ndraha (1997) dalam Izzaty (2011:28) sumber daya manusia (SDM) berkualitas tinggi adalah SDM yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif generatifinovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Menurut Kaswan (2012:01) setiap organisasi dikelola dan diisi oleh manusia. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan, peluang, dan juga

frustasi dalam menciptakan dan mengelolah organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia

“*The only way we can beat the competition is with people*”, demikian Kata Robert J. Eaton *chief executive officer* (CEO) Chyster Corporation, produsen mobil terkemuka di AS. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa SDM merupakan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi. Keunggulan kompetitif merupakan kemampuan suatu organisasi memperoleh keunggulan pasar atas pesaingnya. Dalam jangka panjang keunggulan kompetitif berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*) akan menghasilkan kinerja diatas rata-rata. Keunggulan kompetitif yang kuat memiliki enam karakteristik:

1. Keunggulan kompetitif didorong oleh keinginan dan kebutuhan pelanggan. Suatu organisasi member nilai kepada pelangganya yang tidak diberikan oleh kompetitornya.
2. Keunggulan kompetitif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan bisnis.
3. Keunggulan kompetitif menyesuaikan sumber daya organisasi yang unik dengan kesempatan yang ada dilingkungan. Tidak ada dua perusahaan mempunyai dua sumber daya yang sama; strategi yang baik menggunakan sumber daya itu dengan efektif.
4. Keunggulan kompetitif itu awet, lama, dan sulit ditiru oleh pesaing. Departemen penelitian dan pengembangan yang unggul secara konsisten dapat mengembangkan produk atau proses baru agar tetap didepan para pesaingnya.
5. Keunggulan kompetitif memberikan dasar untuk perbaikan lebih lanjut.

6. Keunggulan kompetitif memberi arah dan motivasi terhadap organisasi secara keseluruhan, Evans dan Dean (2003) dalam Kaswan (2012:01).

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam dalam perusahaan, baik dan buruknya perusahaan itu sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan, salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu, pembinaan sumber daya manusia menjadi masalah yang utama bagi kelangsungan dan perkembangan bagi perusahaan, karena dengan sumber daya itulah perusahaan dapat dikembangkan seoptimal.

Preffer (1994) dalam Kaswan (2012:02) menyatakan bahwa SDM merupakan *sustainable competitive advantage*. Ia membandingkan kedudukan istimewa SDM dengan sumber-sumber keunggulan lain yang kini semakin berkurang keampuhannya, seperti teknologi produk dan proses produksi.

2.2.3.1. Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Kaswan (2012:03) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia ada 3 macam, yaitu:

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih baik kualitasnya. Hal itu dapat meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan pendidikan dan pelatihan, dapat dihasilkan berbagai jenis tenaga ahli dan terlatih yang mampu bekerja lebih baik dengan melakukan kesalahan semaksimal mungkin. Pendidikan di negara-negara maju umumnya

lebih sempurna dan beranekaragam. Hal ini disebabkan sumber daya manusianya memiliki kualitas yang lebih tinggi.

2. Gizi dan kesehatan karyawan

Untuk mengerjakan suatu kegiatan, manusia memerlukan gizi yang cukup sebagai sumber energi. Keadaan kesehatan karyawan sangat memengaruhi aktivitas manusia untuk bekerja. Kondisi kesehatan yang tidak baik menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja dengan baik. Jadi, keadaan gizi dan kesehatan karyawan sangat memengaruhi kualitas sumber daya manusia.

3. Kondisi lingkungan dan sosial budaya

Faktor lain yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah kondisi hidup yang berkualitas rendah dengan berbagai pencemaran dan semangat kerja yang rendah. Selain itu, motivasi untuk menikmati hasil kerja juga merupakan faktor penting bagi produktivitas kerja. Masyarakat yang merasa tidak menikmati hasil pekerjaan secara adil akan memengaruhi kegairahan dan aktivitas kerjanya. Hal ini jelas akan menurunkan kualitas kerja.

2.2.3.2. Karakteristik Kualitas Sumber Daya Manusia

Era globalisasi yang ditandai dengan transparansi di segala bidang kehidupan, telah menuntut SDM berkualitas yang memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai yang diimbangi dengan nilai-nilai tertentu sesuai dengan karakter dunia baru. Yaitu dunia tanpa batas (*borderless world*) yang berarti komunikasi antar manusia menjadi begitu mudah, begitu cepat, dan begitu intensif sehingga batas-batas ruang menjadi sirna. Adapun nilai-nilai tersebut antara lain; profesionalisme, kompetitif, efektif dan efisien dalam tata kerja,

sehingga fungsi pendidikan tidak sekadar sebagai *.agent of knowledge*. akan tetapi harus mampu mengakomodir pengalaman, keterampilan dan nilai-nilai globalisasi dalam satu paket pendidikan.

Untuk itu, maka para pakar khususnya futurolog pendidikan telah menyusun berbagai skenario mengenai karakteristik manusia atau masyarakat abad 21, salah satunya sebagaimana pendapat Reich dalam Rifa'i (2006:26) mengemukakan bahwa manusia berkualitas yang cerdas itu memiliki ciri-ciri antara lain:

1. *Added Values* (memiliki nilai tambah, keahlian, profesionalisme)
2. *Abstraction System Thinking* (mampu berpikir rasional, mengabstraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif)
3. *Experimentation and Test* (mampu berpikir di balik data-data dengan melihat dari berbagai sudut)
4. *Collaboration* (mampu bekerja sama, bersinergi).

Gambaran di atas jelas merupakan suatu karakteristik nilai-nilai mentalitas yang harus tampak pada profil dan penampilan (*performance*) sumber daya manusia (SDM) abad 21.

2.2.3.3. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

variabel kualitas sumber daya manusia dan indikatornya menurut Danim (1996) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas fisik dan kesehatan

Kualitas Fisik dan kesehatan meliputi:

- Memiliki kesehatan yang baik serta kebugaran jasmani

- Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi

2. Kualitas intelektual (pengetahuan dan Keterampilan)

Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) meliputi:

- Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
- Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat lokal, nasional maupun internasional.
- Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
- Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

3. Kualitas Spiritual (Kejuangan)

Kualitas Spiritual (Kejuangan) meliputi:

- Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
- Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun kelompok.
- Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
- Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak.
- Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negatif nilai-nilai budaya asing.

- Memiliki kesadaran disiplin sebagai suatu budaya perusahaan yang senantiasa ingin maju.
- Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan perusahaan.
- Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan.
- Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan perusahaan.
- Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban.

Melihat uraian tersebut di atas, maka kualitas sumber daya manusia yang bermutu sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya manusia-manusia yang bermutu, berintelektual, memiliki keterampilan serta memiliki fisik yang sehat sangat mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu organisasi.

2.2.4. Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia

Kontribusi pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sudah menjadi keniscayaan. Sayangnya, beragam persoalan masih melilit dunia pendidikan dan pelatihan sehingga hasilnya kontraproduktif. Selain itu, peran serta karyawan dalam memajukan dunia pendidikan dan pelatihan perlu terus ditingkatkan, karena secara fundamental pendidikan dan pelatihan dilakukan bersama-sama karyawan, staf, dan perusahaan.

Sagir (1989) dalam Tarigan (2006:22) melihat adanya hubungan antara tingkat pendidikan dengan tingkat kualitas sumber daya manusia. Beliau

mengatakan “Sumber daya manusia mampu meningkatkan kualitas hidupnya melalui suatu proses pendidikan, latihan, dan pengembangan.

Meskipun telah melaksanakan orientasi, karyawan memerlukan pendidikan dan pelatihan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Pendidikan dan pelatihan tersebut juga dapat diberikan kepada karyawan-karyawan lama untuk merubah kebiasaan jelek dan pola kerja yang kurang sesuai, Hani (2000) dalam Wicaksono (2011:34)

Hellriegel dan Slocum dalam Wicaksono (2011:36) menyatakan bahwa staf perlu diberikan pengembangan dengan cara memberikan pendidikan tambahan yang akan mendukung serta menambah kemampuan staf, juga dengan melakukan pembimbingan, rotasi kerja, rapat evaluasi ataupun *problem solving cycle*, guna meningkatkan kualitas SDM yang akan dihasilkan.

Poespowardojo (2007) dalam Waluya (2010:3) menyatakan peningkatan kualitas sumber daya manusia berbasis peran serta masyarakat dinilai penting selain karena terbatasnya kemampuan pemerintah dalam mendanai pembangunan kualitas sumber daya manusia, juga karena hakikat pendidikan adalah *emansipatoris*.

Atmodiwirio (2002) dalam Marlia (2007:30) berpendapat pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standart kerja yang diharapkan.

2.3.Hipotesis

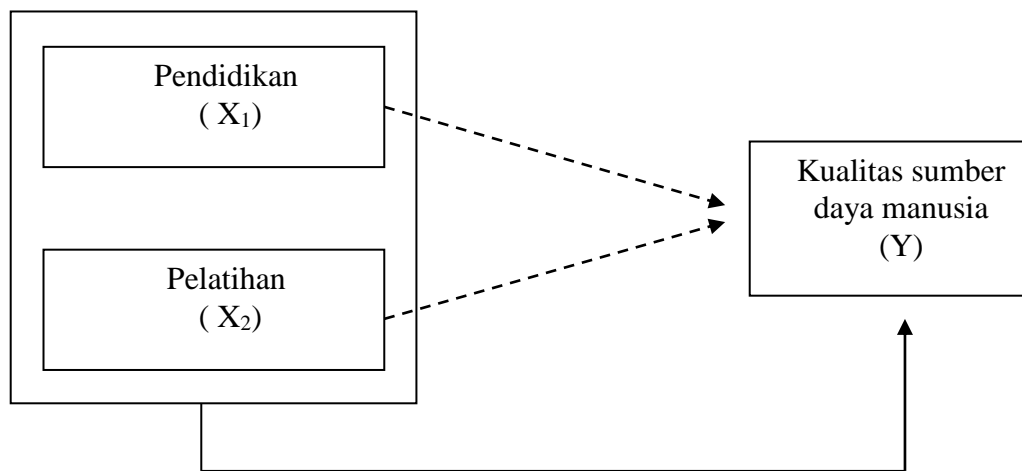
Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2003) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya, sementara sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan kemudian diambil suatu kesimpulan.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. H2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kualitas sumber daya manusia (Y) PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik.
2. H1: Diduga terdapat pengaruh secara simultan pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kualitas sumber daya manusia (Y) PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik.

2.4. Kerangka Konseptual

Untuk memberikan gambaran penelitian secara umum maka diperlukan sebuah kerangka konseptual penelitian. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Kerangka Konseptual

-----> = Parsial

————> = Simultan