

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1. Pendidikan dan Pelatihan**

Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang bermutu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh Perusahaan adalah dengan program Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan Upaya untuk pengembangan sumber daya manusia. Secara khusus, Schuler & Youngblood (1986) mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor, seperti : Pendidikan dan Pelatihan; perencanaan dan manajemen karir, peningkatan kualitas dan produktivitas kerja, serta peningkatan Kesehatan dan keamanan kerja. Pendidikan dan pelatihan perlu dilaksanakan oleh setiap Perusahaan secara berkesinambungan, agar tenaga kerja yang dimiliki benar-benar bermutu, tepat dan mempunyai keahlian serta keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan mempunyai banyak manfaat bagi Perusahaan, diantaranya dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Soeprihanto (1987) bahwa “Dengan Pendidikan dan pelatihan berarti keahlian dan keterampilan karyawan tersebut meningkatmaka diharapkan karyawan tersebut bisa mencapai prestasi yang maksimal dalam bidang tugasnya. Dengan prestasi maksimal maka produktivitas karyawan tersebut meningkat”.

Mengenai hal ini Kusriyanto (1995) mengatakan:

“Pendidikan dan pelatihan pekerja untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan pekerja dapat mempunyai dampak langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus menerus”.

Sedangkan Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2001) mengemukakan:

Dengan pengembangan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin membaik”.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas karyawan, selain itu juga dapat disimpulkan bahwa secara umum Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 2.1**

**Perbedaan Pendidikan dan pelatihan**

No.	Perbedaan	Pendidikan	Pelatihan
1	Peserta	Karyawan Managerial	Karyawan Operasional
2	Tujuan	Managerial Skill	Technical Skill
3	Metode	Metode Pendidikan	Metode latihan
4	Waktu	Jangka Panjang	Jangka Pendek
5	Biaya	Relatif Besar	Relatif Kecil
6	Tempat	Dalam Kelas	Praktek Lapangan

Sumber: Hasibuan (2001)

### 1.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Definisi Pendidikan menurut Soeprihanto (1987) :

“Suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian karyawan tentang pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan mengambil Keputusan

dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu pada organisasi Perusahaan”. Dari definisi diatas tampak bahwa Pendidikan lebih berorientasi pada penguasaan teori, pengetahuan umum dan kemampuan dalam pengambilan Keputusan untuk pemecahan masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi. Selain itu Pendidikan mengajarkan hal-hal yang bersifat khusus guna melaksanakan pekerjaan tertentu.

Definisi pelatihan menurut Martoyo (1994) :

“Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Umumnya suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi”.

Dari definisi di atas jelas bahwa kegiatan pelatihan menekankan pada peningkatan keterampilan atau jenis kemampuan tertentu untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yang sedang dihadapi, sehingga mereka (karyawan) akan dapat melaksanakan jenis pekerjaan khusus tersebut dengan baik sesuai dengan jenis pelatihan yang telah diberikan.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang erat serta mempunyai arah yang sama, yaitu meningkatkan *skill*, *knowledge*, dan *attitude* karyawan.

### 2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pada dasarnya tujuan Pendidikan dan pelatihan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki oleh sasaran pendidikan pada periode tertentu. Pendidikan juga dapat dirumuskan berdasarkan tujuan Pendidikan Nasional, yang juga terkait dengan upaya meningkatkan kualitas manusia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap tuhan YME, berkepribadian, mandiri, cerdas, kreatif, disiplin, profesional, bertanggung jawab, serta sehat jasmani dan Rohani.

dari pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Sikula (Tujuan 1981)

#### 1. *Increased productivity*

Program Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan *job performance* pada posisi jabatannya sekarang. Jika *level of performance* meningkat maka maka

berarti peningkatan produktivitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

2. *Improved Quality*

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan adanya kualitas maupun kuantitas dalam bentuk produk atau jasa yang dihasilkan. Karyawan yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan mempunyai pengetahuan yang lebih baik dan akan memperkecil kesalahan dalam kegiatan operasionalnya.

3. *Increased Morale*

Jika perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

4. *Obsolescence Prevention*

Program pendidikan dan pelatihan membantu meningkatkan inisiatif dan kreativitas pada karyawan serta membantu mengadakan tindakan preventif untuk menghadapi ketinggalan zaman akibat dari kemajuan teknologi.

5. *Personal Growth*

Seorang karyawan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan akan lebih matang bagi karyawan yang bersangkutan, pada akhirnya juga akan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan tidak dapat dipisahkan karena prinsipnya pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama yaitu membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap mental dari karyawan agar dapat memberikan kontribusinya yang optimal kepada perusahaan.

### **2.1.3 Jenis Pendidikan dan Pelatihan**

Jenis pendidikan dan pelatihan 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 dan pelatihan 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.

Menurut sifatnya, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Pendidikan Umum

Yaitu 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

Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

3. Pelatihan Keahlian

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

4. Pelatihan kejuruan

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian (**Sastrohadwiryo, 2003 : 201**)

Jenis pelatihan menurut Terry dapat dibagi menjadi :

1. Pelatihan sebelum penempatan (*Pre-Employmen Training*)

Pelatihan sebelum penempatan berhubungan dengan jenis dan instruksi yang diperlukan tenaga kerja yang tidak berpengalaman sebelum mereka berkerja pada perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan ini biasanya diberikan oleh lembagalembaga pendidikan di luar perusahaan, seperti perguruan tinggi, universitas/institusi, akademi, sekolah menengah pertama perusahaan, dan kursus-kursus korespondensi. Pelatihan sebelum penempatan biasanya lebih luas dan

lebih penting daripada jenis-jenis lainnya. Pelatihan ini sifatnya sering berbeda dengan pelatihan-pelatihan lainnya yang bersifat praktis. Pelatihan ini berusaha memberikan latar belakang intelektual dan mengembangkan seni berfikir dan menggunakan akal.

## 2. Pelatihan induksi (*Induction Training*)

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk melengkapi tenaga kerja baru dengan keterangan dan informasi yang diperlukan untuk pengetahuan dan pengertian yang lengkap tentang praktik dan prosedur perusahaan. Termasuk dalam pelatihan induksi ini adalah mengucapkan selamat datang atau menyambut dengan baik tenaga kerja baru, menjelaskan ketentuan dan peraturan yang berlaku, mengenalkan dengan kesejahteraan sosial tenaga kerja, memberikan keterangan informasi kepadanya tentang kebijaksanaan dan kinerja dalam perusahaan serta memberikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari dia sebagai tenaga kerja.

## 2. Pelatihan di Tempat Kerja (*On The Job Training*)

Pelatihan ditempat kerja yang diselenggarakan dengan maksud membentuk kecakapan tenaga kerja yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan ini berusaha mengisi celah antara kemampuan pekerja dengan kemampuan yang diperlukan pekerjaan. Pekerjaan dapat berupa pekerjaan saat ini atau pekerjaan masa yang akan datang. Sering kali suatu pekerjaan tingkatannya lebih tinggi dari pada pekerjaan tenaga kerja sekarang. Dengan kata lain, tenaga kerja dipersiapkan untuk naik dalam suatu jenjang jabatan. Susunan pelatihan di tempat kerja banyak 18 bentuknya, antara lain membaca bacaan dengan subjek khusus, praktik mesin- mesin baru, penggantian pekerjaan yang meliputi semua pekerjaan dari suatu kelompok tertentu, pengangkatan khusus yang sifatnya sementara, kursus khusus, membaca tugas, dan tempat kerja khusus oleh perserikatan profesional. Pelatihan dalam jabatan menitik beratkan dalam jabatan (*on the job*). Akan tetapi, beberapa pelatihan mungkin sebagian diperoleh diluar perusahaan. Tetapi yang paling penting adalah keseluruhan program ini harus dikoordinasikan dengan baik.

## 3. Pelatihan Penyelia (*Supervisory Training*)

Pelatihan penyelia diselenggarakan dengan tujuan memberikan keterangan dan informasi yang berhubungan dengan teori dan aplikasi mengenai teknis penyelia. Penyelenggaraan pelatihan penyelia dipandang paling penting dalam setiap perusahaan karena diperlukan manajemen. Kursus dalam pelatihan penyelia telah direncanakan dan kebanyakan kursus semacam itu pada umumnya dipandang efektif (**Sastrohadwiryo, 2002 203-205**).

Untuk memberikan pedoman atau petunjuk terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan konsep atau langkah-langkah pelatihan yang terdiri dari :

1. Mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tinjauan prestasi.
2. Merancang intruksi, dimana untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan termasuk buku kerja, latihan dan 19 aktivitas, dan menggunakan teknik dengan pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu dengan komputer.
3. Melakukan langkah dengan validasi, yaitu program pelatihan dengan menyajikan kepada beberapa yang bisa mewakili.
4. Menerapkan program-program tersebut diatas, yaitu melatih karyawan yang ditargetkan.
5. Melakukan evaluasi dan tindaklanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program ini (**Dessler, 2004 : 217**).

Namun demikian prinsip-prinsip yang paling fundamental dalam pendidikan dan pelatihan ini yang dapat dijadikan sebagai pedoman normatif dalam pelaksanaan/penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan meliputi :

- a. Perbedaan individu (*Individual difference*)
- b. Hubungan dengan analisis pekerjaan (*Relation to job analysis*)
- c. Motivasi (*Motivation*)
- d. Partisipasi yang aktif (*Active participation*)
- e. Seleksi pendidikan dan pelatihan (*Selection of training and education*)
- f. Pemilihan para pengajar (*Selection of teacher*)
- g. Pelatihan pengajar/pelatih (*Traine teacher training*)

- h. Metode pendidikan dan pelatihan (*Training and education mehtod*)
- i. Prinsip belajar (*Principle of learning*) (Sasrtohadwiryo, 2003 : 208- 211).

#### **2.1.4 Metode Pendidikan dan Pelatihan**

Metode pendidikan dan pelatihan dimaksudkan sebagai suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Metode pendidikan dan pelatihan yang biasa dianut manajemen meliputi:

1. Pelatihan di tempat kerja

Pendidikan ditempat kerja adalah pelatihan yang dimaksudkan untuk memeberikan petunjuk khusus kepada para tenaga kerja guna untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Jenis metode ini seing dijumpai karena dianggap sebagai satu metode yang efisien dan efektif. Selain mudah menginstruksikannya, alokasi biayanya juga minimal, dibandingkan dengan jenis metode lainnya.

2. Studi kasus

Banyak program pendidikan dan pelatihan untuk para penyelia dan anggota kelompok midle management menggunakan studi kasus. Tiap kasus memberikan satu masalah atau lebih. Oleh karena itu, studi kasus harus dapat membuat pikiran peserta pendidikan dan pelatihan terpusat pada kondisi khusus yang sama dengan kondisi yang mereka mungkin alami.

3. Kuliah konferensi

Metode kuliah sering digunakan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Dalam pelaksanaannya, metode ini banyak sisi positifnya, yaitu selain dapat menampung peserta dalam jumlah besar, juga dapat menggunakan media cetak elektronik maupun jenis peraga lainnya. Metode konferensi dalam pendidikan dan pelatihan adalah para peserta didorong mengambil bagian dalam pembicaraan tentang masalah umum.

4. Permainan peran

Dalam metode permainan peran, peserta pendidikan dan pelatihan belajar bermain salah satu peristiwa mengenai apa yang akan mereka kerjakan sungguh- sungguh. Metode permainan peran dapat didefinisikan sebagai suatu metode pendidikan dan pelatihan dimana terlibat proses interaksi hubungan individu baik sebenarnya maupun tiruan yang diperankan secara spontan.

5. Simposium

Simposium adalah serangkaian pembicara yang diberikan oleh beberapa ahli dalam bidangnya masing-masing yang berfungsi sebagai pemaparan yang keahliannya berbeda-beda tentang berbagai aspek dari suatu masalah. Kebaikan metode ini adalah simposium memungkinkan timbulnya berbagai sudut pandang dan lebih komprehensif dalam subjek persoalan. Kelemahannya adalah seringkali peserta agak pasif dan kesempatan diskusi sangat terbatas.

6. Kursus korespondasi

Metode pendidikan dan pelatihan dalam proses pelaksanaannya lebih menitikberatkan pada materi yang berhubungan dengan pekerjaan yang sifatnya administratif.

7. Seminar dan lokakarya

Seminar adalah metode pendidikan dan pelatihan yang dapat didefinisikan sebagai pertemuan ilmiah untuk membicarakan dan menemukan dalil-dalil, aksioma-aksioma, doktrin-doktrin, atau norma-norma/aturan-aturan baru mengenai suatu masalah. Seminar juga dapat dikatakan sebagai suatu pertemuan ilmiah untuk mengemukakan serta mempertimbangkan berbagai pendapat atau keyakinan mengenai suatu masalah.

8. Permainan manajemen

Metode ini dapat didefinisikan sebagai suatu proses pendidikan dan pelatihan yang dinamis dengan menggunakan sifat-sifat keputusan yang kronologis, menggunakan skenario yang merupakan simulasi dari kejadian manajerial, yang susunan dan operasinya terpadu.

9. Diskusi kelompok

Metode pendidikan dan pelatihan diskusi kelompok salah satu proses interaksi peserta dengan cara tatap muka, melalui tukar-menukar informasi atau pemecahan suatu masalah/persoalan.

#### 10. Kombinasi

Telah dikemukakan bahwa sebenarnya tak ada satu pun metode pendidikan dan pelatihan yang dapat keberhasilan tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, untuk menutupi kelemahan suatu metode pendidikan dan pelatihan, dan menghimpun kelebihan yang ada pada masing-masing metode, melaksanakan metode kombinasi, yaitu gabungan dari dua metode atau lebih yang dilaksanakan dengan tidak mengindahkan prinsip dari masing-masing metode (**Sastrohadiwiryono, 2001 : 214**).

Metode pendidikan dan pelatihan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan peran dalam pelatihan dan pengembangan, yaitu:

1. Efektifitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan (**Rivai, 2004 : 240**).

### 1.2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai “hasil yang konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya (Yuniarsih and Suwatno, 2010).

#### 1.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih and Suwatno (2010) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. Pendidikan.
2. Kesehatan jasmani dan rohani.
3. Lingkungan kerja.
4. Faktor Manajerial
5. Motivasi.
6. Peralatan yang digunakan.

### **1.2.2. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Isnawati, Herawati and Kurniawan (2020) indikator produktivitas kerja adalah :

1. Kemampuan  
Kemampuan karyawan menjadi profesionalime dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktiviytas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
3. Semangat kerja  
Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri

Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.

#### 5. Mutu

Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

#### 6. Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

### 1.3. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tinjauan pustaka dalam penelitian yaitu dapat dilihat pada tabel 2.2

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil
1	Armiwal (2017)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Pidie	Regresi Linier	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pidie belum terlaksana sebagaimana yang diharapkan, karena masih ditemui beberapa faktor yang menjadi hambatan
2	Aida (2018)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja	Regresi linier	Variabel pendidikan dan pelatihan

		Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT. BPR Syariah Jabal Tsur Pandaan)		karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.
3	Isnawati, Herawati and Kurniawan (2020)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes	Regresi linier	Hasil penelitian adalah Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
4	Mawarni et al (2023)	<i>The influence of education and training on personnel performance through work motivation in the air force in wing education support</i>	Regresi Lier Beganda	<i>The indirect test of work motivation is an intervening variable between education, training and competency on performance. while competence has no significant effect on performance and work motivation has a positive and significant effect on performance.</i>
5	Bahtera et al (2022)	<i>The Influence Of Ethics, Work Capacity And Work Ability On The Work Productivity Worker At Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil, Pidie District</i>	Regresi Linier	<i>The results of data processing with the SPSS program obtained a linear regression equation model as follows: <math>Y = 1.709 + 0.297X_1 + 0.271X_2 + 0.399X_3</math>. The Work Ability Variable (X3) has the most dominant influence on the productivity of the Population and Civil Registry Office of Pidie Regency.</i>

#### **1.4. Kerangka Pemikiran**

Pada prinsipnya kerangka pemikiran diperlukan untuk memperjelas penalaran sehingga sampai pada jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Bertolak dari kajian teori, maka dapat diajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Untuk kepentingan penelitian ini, Pendidikan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu (Soeprihanto, 1987). Dari pengertian tersebut diperoleh makna bahwa pendidikan tersebut dilakukan oleh usaha sadar manusia dengan dasar dan tujuan yang jelas. Ada tahapannya dan ada komitmen bersama didalam proses pendidikan itu. Dengan demikian proses pendidikan dapat kita rumuskan sebagai proses humanisasi yang berakar pada nilai-nilai moral dan agama, yang berlangsung baik di dalam lingkungan hidup pribadi, keluarga, masyarakat dan bangsa, kini dan masa depan serta terkait dengan upaya meningkatkan kualitas manusia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap tuhan YME, berkepribadian, mandiri, maju, cerdas, kreatif, disiplin, bertanggung jawab, serta sehat jasmani dan Rohani (Hamalik, 2007).

Di samping itu pelatihan juga merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

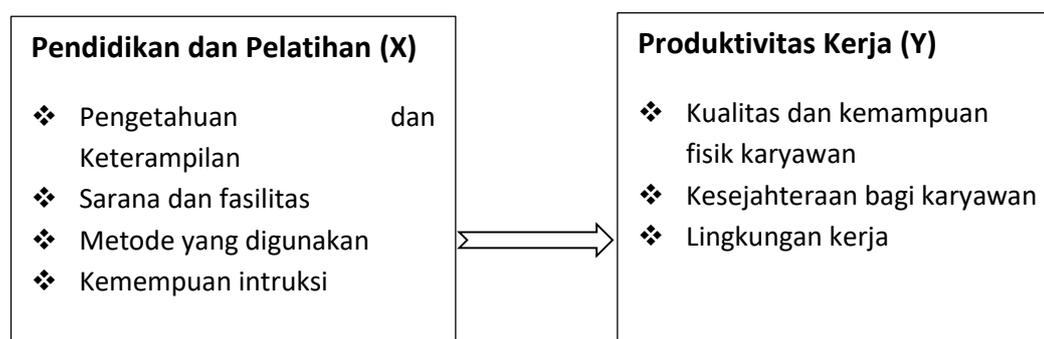
Program pendidikan dan pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun masa yang akan datang. Pendidikan dan

pelatihan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM (Hamalik, 2007) agar produktivitas kerja SDM tersebut dapat meningkat dengan optimal sesuai dengan keterampilan yang diperolehnya. Demikianlah bahwa program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan akan dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawannya, baik karyawan baru maupun karyawan lama dan agar pengelolaan manajemen usaha organisasi / perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa:

“Pendidikan dan pelatihan akan memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, sehingga karyawan menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat yang sebesar-besarnya bagi perusahaan.

Sabagaimana telah disebutkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Atosim Lampung Pelayaran. Paradigma penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 2.1



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih diuji (Arikunto, 1998).

Pendidikan dan pelatihan pada PT. Atosim Lampung Pelayaran secara umum telah cukup sesuai dengan kebutuhan, pengetahuan, keterampilan kerja, dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan deskripsi dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diusulkan untuk penelitian ini:

**“Jika program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat**

