

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dalam satuan waktu guna untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas sendiri berasal dari bahasa Inggris yaitu *productivity*. Merupakan gabungan dua kata yaitu *product* (produk) dan *activity* (jasa). Dimana artinya yakni kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa) yang lebih tinggi atau lebih banyak.

Konsep dari produktivitas merupakan perbandingan dari output terhadap input. Semakin tinggi tingkat produktivitas berarti semakin banyak hasil (*output*) yang dicapai. Produktivitas menghasilkan Output atau Input. Output dapat berupa hasil dari tujuan yang dicapai. Input diperoleh dari resource (sumber daya) yang diperoleh misalnya waktu, bahan baku, manusia, mesin, uang, bagi suatu perusahaan, peningkatan produktivitas merupakan hal yang selalu harus diupayakan. Untuk lebih memahami pengertian produktivitas penulis akan mengemukakan beberapa pengertian produktivitas menurut para ahli.

Suprihanto Jhon dalam Achmad Mahathir Amiruddin (2017:22). Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau sebagai perbandingan antara

pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Produktivitas yaitu perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Perumusan ini berlaku untuk perusahaan industri dan ekonomi secara keseluruhan.

Produktivitas menurut Ravianto dalam Ermelinda Galuh Novita (2015:5)

diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Produktivitas adalah rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu.

Menurut Gaol dalam Agung Nugroho (2014:3). merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan.

produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam satuan waktu yang telah ditetapkan dan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan dengan adanya hal tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan guna untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Mulyadi dalam Achmad Mahathir Amiruddin (2017:23). untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan banyak sekali faktor yang mempengaruhi antara lain:

a Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan biasanya dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

b Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.

- c Skill atau keterampilan
Skill atau keterampilan karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang memiliki, maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
- d Etika kerja
Etika kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugas, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi/perusahaan itu maka karyawan/pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.
- e Motivasi (dorongan)
Motivasi (dorongan), dengan dimotivasi dari peminann atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitas.
- f Jaminan kesehatan
Jaminan kesehatan, adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas, apabila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kesehatan yang baik, bisa saja melalui jaminan kesehatan asuransi, apabila karyawan menderita sakit rawat inap semua biaya ditanggung oleh perusahaan, maka karyawan/pekerja akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktiivitas kerjanya.
- g Lingkungan kerja yang nyaman
Lingkungan kerja yang nyaman, ini adalah faktor untuk meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik selalu berkomunikasi dengan baik, dan didukung dari ingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain, penerangan ruangan, pendingin ruangan, serta kebersihan ruangan dan lain sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
- h Sarana dan prasarana pendukung produksi
Sarana dan prasarana pendukung produksi, apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari/minta maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktiivitas kerja. Tetapi sebaliknya apabila semua sarana dan prasarana tidak dipenuhi maka bukan produktivitas yang didapat tetapi malah penurunan produtivitas yang ada.
- i Manajemen dan komunikasi
dengan manajemen dan komunikasi yang baik, karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus bisa memberi contoh yang baik, dengan demikian semua pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.
- j Disiplin kerja

Disiplin kerja, adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas, dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku, dan lain sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.

- k Kompensasi, gaji atau upah
Kompensasi, gaji atau upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi pekerja tetapi dengan pemberian kompesasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawan. Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan/organisasi tidak pernah memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan bukan produktivitasnya naik justru akan turun.

Dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut sangatlah penting, karna dengan adanya faktor-faktor karyawan akan dapat lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan adanya hal tesebut akan membantu karyawan dalam mendapatkan hasil kerja yang maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

3. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Ada beberapa manfaat dari penilaian produktivitas kerja pada perusahaan yaitu untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan untuk mengetahui seberapaproduktif seorang karyawan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif dimasa yang akan datang.

Seperti yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan dalam Wahyu Maulana (2014:13). manfaat dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- b. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya: pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain

- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer, dan demosi
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir
- f. Untuk mengetahui penyimpanan-penyimpanan proses *staffing*
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

4. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu produktivitas dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur produktivitas tersebut, karena indikator merupakan tolak ukur dalam penilaian suatu usaha baik yang dilakukan individu atau kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Agung Nugroho (2014: 4). untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat digunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan memotivasi diri
Kemampuan memotivasi diri adalah kemampuan dimana seseorang mampu untuk mendorong dirinya sendiri melakukan sesuatu, dalam hal ini yang bersifat positif.
- b. Membangun rasa percaya diri
Membangun rasa percaya diri yaitu dengan berhenti membandingkan diri sendiri dengan orang lain
- c. Beranggung jawab dalam pekerjaan
Dalam dunia kerja tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan sesuai dengann yang diharapkan
- d. Menyenangi pekerjaan
Apabila seseorang menyenangi pekerjaannya yang pastinya akan mengetahui bagaimana cara ia bekerja dan akan mampu mengerjakan perkerjaannya dengan baik, ketika seseorang menyenangi pekerjaannya yang pasti ia tidak akan merasa terbebani akan tugas yang telah dibebankan kepadanya

Jika karyawan dapat mencapai standar kerja yang telah ditetapkan dan mendapatkan hasil yang memuaskan seperti hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu

maka dengan begitu penilaian produktivitasnya akan sangat baik, dan juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

B. Pembinaan

1. Pengertian Pembinaan

pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang berupa pendidikan maupun pelatihan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik guna meningkatkan kemampuan produktivitasnya.

Menurut Miftah dalam Frensiska Yovana Kusuma (2019:26) pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik, mencakup kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evolusi, atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu. Dua unsur dari pengertian ini yaitu pembinaan itu sendiri bisa merupakan suatu tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan, dan kedua pembinaan bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu.

Menurut Notoadmojo dalam Iriani Ismail (2016:216) “Pembinaan dapat dilakukan dengan membina komunikasi antara pimpinan dan bawahan dengan menggunakan teknik-teknik motivasi karyawan mempunyai semangat untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya”.

Menurut Champates dalam Fendi Levi Kambey, Suharnomo (2016:142), pembinaan adalah hal penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Lewat pembinaan akan terjalin komunikasi dua arah antara manajer dengan karyawan sehingga manajer dapat mengidentifikasi apa yang harus ditingkatkan dan bagaimana cara meningkatkan. Pembinaan berbicara tentang keyakinan seseorang dan perilaku yang menghambat produktivitas kerja. Melalui pembinaan inilah manajer mampu melihat tingkat keyakinan seseorang dalam bekerja dan perilaku apa saja yang dapat menghambat produktivitas sehingga dapat memberikan jalan keluar. Pembinaan adalah seni dan praktek inspirasi, energi, memfasilitasi, pembelajaran dan pengembangan tenaga kerja atau karyawan.

Pembinaan adalah membuka potensi diri karyawan untuk menentukan tujuan khusus dari karyawan, Selain itu pembinaan juga membantu mengatasi masalah-masalah dalam mencapai tujuan, Dengan adanya pembinaan dapat memungkinkan karyawan untuk memiliki wawasan atau ide kreatif dan berfikir sesuatu untuk dirinya sendiri. Pembinaan juga membentuk suatu motivasi kesadaran dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaannya. Pembinaan dilakukan dengan maksud agar kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari hal yang telah direncanakan.

2. Strategi Pembinaan

Strategi adalah program luas untuk mendefinisikan dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan serta melaksanakan fungsinya. Kata “program” menyiratkan adanya peran yang aktif, yang disadari dan yang rasional dalam merumuskan strategi. strategi adalah pola tanggapan organisasi atau perusahaan yang dilakukan terhadap lingkungannya sepanjang waktu.

Robert H. Hayes dalam Fransiska Yovana Kusuma (2019). mengidentifikasikan lima ciri utama dari strategi pembinaan yaitu:

- a. Wawasan waktu (time horizon).
Strategi dipergunakan untuk menggambarkan kegiatan yang meliputi waktu yang jauh ke depan, yaitu waktu yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dan juga waktu yang diperlukan untuk mengamati dampaknya.
- b. Dampak (impact).
Dengan mengikuti suatu strategi tertentu, dampak akhirnya akan sangat berarti.
- c. Pemusatan upaya (concentration of effort).
Sebuah strategi yang efektif mengharuskan pusat kegiatan, upaya atau perhatian terhadap rentang sasaran yang sempit.
- d. Pola keputusan (pattern decision).

Keputusan-keputusan harus saling menunjang, artinya mengikuti suatu pola yang konsisten.

e. Peresapan.

Suatu strategi mencakup spektrum kegiatan yang luas mulai dari proses alokasi sumber daya sampai dengan kegiatan dalam pelaksanaannya.

Strategi pembinaan adalah upaya menciptakan kesatuan arah bagi suatu organisasi atau perusahaan dari segi tujuannya yang berbagai macam itu, dalam memberikan pengarahan dan mengarahkan sumber daya untuk perusahaan menuju tujuan tersebut guna untuk meningkatkan produktivitas.

3. Tujuan Pembinaan

Tujuan pembinaan yaitu untuk melatih atau mendidik seorang karyawan dengan tindakan dan kegiatan-kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan.

menunjukkan seseorang itu berdaya atau tidaknya Sebuah program pembinaan yang diberikan.

Siswanto Sastrohadiwiryo dalam Frensiska Yovana Kusuma (2019). tujuan pembinaan adalah:

- a. Agar karyawan dapat menaati segala peraturan
- b. Mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- c. Mampu menggunakan sarana dan prasarana perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- e. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Hasil kerja yang baik, maka diperlukan adanya karyawan yang setia, taat, jujur, disiplin dan sadar akan tanggung jawab yang dibebankan

kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk merubah tingkah laku karyawan serta membentuk kepribadiannya, sehingga apa yang di cita-citakan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

4. Indikator Pembinaan

Pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang berupa pendidikan maupun pelatihan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik guna meningkatkan kemampuan produktivitasnya.

Beberapa Indikator pembinaan menurut Hermanto dalam Iriani Ismail (2016:216) sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
Tingkat kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan bahwa dirinya hadir atau tidak hadir.
2. Kemampuan
Kemampuan merupakan kecakapan setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau menguasai hal-hal yang akan dikerjakan dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan juga dapat dilihat dari tindakan tiap-tiap individu.
3. Dorongan
Dorongan adalah kemauan yang timbul karena adanya motivasi dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan, fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian.

Pembinaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien apabila tingkat kehadiran, kemampuan dan dorongan yang ada dilakukan secara baik dengan itu dapat memperoleh hasil yang lebih baik guna untuk meningkatkan produktivitasnya.

C. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan karyawan baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku karyawan serta lebih kepada sifat praktis.

Menurut Achmad Mahathir Amiruddin (2017:25). pelatihan merupakan salah satu peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan didasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan keahlian yang berkembang dengan baik dan sukses diposisi yang ditemui selama karirnya.

Menurut Sutrisno dalam Achmad Mahathir Amiruddin (2017:26). mengemukakan bahwa: pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Pelatihan lebih mengutamakan pada keterampilan, karena pegawai yang dilatih diharapkan segera dapat menerapkan hasil pelatihan di tempat kerjanya. Oleh karena itu metode pelatihan lebih menekankan pada praktek daripada teori dan waktu penyelenggaraannya lebih singkat dari pada kegiatan pendidikan maupun pengembangan.

2. Pentingnya Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dan pendidikan yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan.

Achmad Mahathir Amiruddin (2017:28). Pelatihan pada karyawan berhubungan erat terhadap hasil pekerjaan karyawan. Karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja karyawan dan pelatihan karyawan dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pelatihan karyawan yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami beberapa hal terkait pekerjaannya, antara lain:

- a. Karyawan memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.
- b. Karyawan dapat memahami perkembangan perusahaan.
- c. Karyawan dapat memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan.
- d. Karyawan mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Karyawan dapat mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan.

- f. Karyawan dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan.
- g. Karyawan mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan.
- h. Karyawan mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- i. Karyawan mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan.
- j. Karyawan mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.

Di dalam dunia kerja, telinga kita akrab dengan istilah pelatihan kerja atau training. Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja para karyawan, banyak perusahaan mengadakan pelatihan kerja atau training. Jenis atau program pelatihan kerja :

a. Skills training

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. Program pelatihatannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Retraining

Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet.

c. Cross functional training

Pelatihan lintas fungsional melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

d. Team training

Pelatihan tim merupakan pelatihan yang terdiri dari sekelompok individu dimana mereka harus menyelesaikan bersama sebuah pekerjaan demi tujuan bersama dalam tim.

e. Creativity training

Pelatihan kreatifitas berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya.

Pelatihan kerja dapat diadakan di tempat kerja dan/atau di lembaga pelatihan kerja (instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja) yang sudah ditetapkan.

Karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam sebuah perusahaan, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan

persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena seringkali seseorang menuduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan perlu menambah kemampuan yang mereka perlukan guna untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan merupakan jawaban terhadap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam memperoleh dan meningkatkan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan merupakan salah satu upaya yang ditempuh untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi dapat berjalan dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Penyelenggaraan pelatihan diarahkan untuk membekali meningkatkan, dan mengemabangkan atau meningkatkan kemampuan produktivitas dan kesejahteraan.

Tujuan-tujuan dari pelatihan menurut Achmad Mahathir Amiruddin (2017:32) adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan, kendati tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Karena pekerjaan senantiasa berubah, maka keahlian dan kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru sering kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *job competent*, yaitu mencapai *output* dan standar mutu yang diharapkan.

Pelatihan guna untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan tertentu bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga dapat mencapai tingkat yang diinginkan.

4. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan bagi karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan. Pelatihan juga masih dianggap sebagai cara atau proses yang tepat untuk mendidik dan mengasah kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan tugas sesuai target serta meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Achmad Mahathir Amiruddin (2017:33). manfaat pelatihan karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Peningkatan keahlian kerja.
- b. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran serta perpindahan tenaga kerja.
- c. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.
- d. Peningkatan produktivitas kerja.
- e. Peningkatan kecakapan kerja.
- f. Peningkatan rasa tanggung jawab.

Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang berkemampuan untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Dari poin-poin diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat penting guna untuk menciptakan karyawan yang terdidik, berkembang dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu guna untuk meningkatkan produktivitas kerja.

5. Indikator Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan karyawan baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku karyawan serta lebih kepada sifat praktis.

Achmad Mahathir Amiruddin (2017:31). indikator pelatihan diantaranya:

- a. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
- c. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- d. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
- e. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran.
- f. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Dengan adanya indikator-indikator diatas bahwa pemberian materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai Dan penyeleksian berdasarkan persyaratan tertentu termasuk kriteria hal tersebut bertujuan agar perencanaan sesuai dengan sasaran.

D. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, kaya dan krasa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berapapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Ada beberapa bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan menurut Laenaneranti Arsyana (2013) yaitu:

1. Perencanaan sumber daya manusia melalui proses rekrutmen/ seleksi
2. Pemberian latihan awal sebagai dasar pembekalan dalam tugas
3. Jalur pengembangan karir karyawan melalui promosi jabatan
4. Keikutsertaan karyawan dalam pendidikan dan pelatihan, baik yang bersifat teknis, fungsional maupun manajerial
5. Pemberian penghargaan dan kompensasi atas prestasi kerja karyawan
6. Pemberian hukuman atas pelanggaran yang dilakukan karyawan

Darsono Prawironegoro (2016). Sumber daya manusia sering disebut *Human Resoure*, tentang atau kekuatan manusia (energi dan power). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organism lainnya, misalnya : pada hewan, tumbuh-tumbuhan. Manusia sebagai perencanaan, pelaksanaan pengendali, dan evaluasi suatu pembangunan dan nikmati hasil evaluasi tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan, karena manusia mempunyai peran yang sangat penting.

Menurut Dessler dalam Roosje Kalangi (2015:1). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan, karena perannya yang sentral. Oleh karena itu perlu ada perhatian lebih

terhadap SDM agar semua elemen sistem yang terdapat dalam sebuah perusahaan berjalan dengan baik. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan agar dapat menciptakan sebuah hasil yang berkualitas dan dapat meningkatkan produktivitas sehingga mampu memajukan perusahaan.

2. Membangun Kesadaran

Kesadaran adalah aktivitas mental (otak kanan dan otak kiri) dalam menghadapi: gejala atau peristiwa sosial, dan gejala atau peristiwa alam titik gejala atau peristiwa itu merupakan bahan baku untuk melakukan bisnis.

Darsono Prawironegoro (2016:73). Kesadaran adalah aktivitas mental manusia dalam mengubah "sesuatu" menjadi "sesuatu yang lain" yang lebih berguna bagi kehidupan; dalam dunia bisnis, kesadaran itu bertujuan mencari laba dan nilai tambah ekonomi. Untuk mencapai itu SDM profesional harus mempunyai beberapa kecerdasan antara lain:

- a. Kecerdasan intelektual (IQ = Intelligence Quotient). Mampu melihat masa lalu, masa kini, dan masa depan
- b. Kecerdasan emosional (EQ = Emotional Quotient). Mampu menghayati perasaan orang lain: karyawan, kreditur, pelanggan, birokrat, dan lain-lain
- c. Kecerdasan kreativitas (CQ = Creativity Quotient). Mampu mencipta peralatan kerja baru, metode kerja baru, produk baru, pelanggan baru
- d. Kecerdasan sosial (SQ = Social Quotient). Mampu beradaptasi dengan lembaga dan pranata sosial dimana kegiatan bisnis dijalankan
- e. Kecerdasan daya juang (AQ = Adversity Quotient). Mampu menghadapi segala kesulitan, tantangan dan ancaman
- f. Kecerdasan spiritual (SpQ = Spiritual Quotient). Mampu membangun semangat kerja untuk bisa bekerja efektif, efisien dan produktif.

Keenam kecerdasan tersebut merupakan alat utama untuk melakukan bisnis yang mampu memperoleh laba dan nilai tambah ekonomi. Oleh

sebab itu karyawan harus bisa memiliki ke 6 kecerdasan di atas guna untuk lebih memudahkan meningkatnya produktivitas kerja.

3. Membangun Kepribadian (Karakter)

Belajar dari sebuah pengalaman merupakan simpul bagi individu untuk menata diri dalam menjalani sebuah kehidupan dengan aneka varian proses perjuangan untuk mencapai tujuan dan harapannya, yang lebih terhadap keinginan menuju hidup kejejang lebih baik.

Darsono prawironegoro (2016:76), menjelaskan kepribadian adalah organisasi dinamik dalam individu yang memiliki sistem psikologis yang menentukan penyesuaian uniknya terhadap lingkungannya. Organisasi dinamis dalam individu yang memiliki sistem psikologis merupakan perpaduan pengalaman dengan kata hati sebagai kekuatan untuk bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungan. Kepribadian dibentuk oleh praktek, yaitu interaksi manusia dengan lingkungan hidupnya. Dalam praktek itu manusia memperoleh manfaat sehingga praktek itu diulang terus menerus sehingga membentuk kebiasaan; kebiasaan praktek itu membentuk kepribadian atau karakter atau watak. Kepribadian atau karakter manusia dipengaruhi oleh:

- a. Lingkungan, lingkungan alam dan sosial merupakan faktor primer membentuk kepribadian manusia; hal itu dapat diobservasi dari perbuatannya mengelola lingkungan.
- b. Kebudayaan, kebudayaan merupakan faktor primer membentuk kepribadian manusia; kebudayaan diwujudkan dalam pola pikir dan perilaku efektif; kebudayaan generasi sebelumnya membentuk kepribadian manusia; hal itu dapat diobservasi dari perilaku sehari-hari dalam interaksi sosial.
- c. Keturunan, keturunan merupakan faktor sekunder membentuk kepribadian manusia; dalam hal itu dapat diobservasi dari ukuran fisik, daya tarik wajah, temperamen, otot, dan berbagai bentuk tubuh.

Dalam membangun kepribadian (Karakter) SDM, tim manajemen harus mampu:

- a. Mengubah SDM yang berkarakter dingin menjadi ramah
- b. Membangun SDM yang berkarakter kurang cerdas menjadi cerdas
- c. Mengubah SDM berkarakter emosi tidak stabil menjadi emosi stabil
- d. Mengubah SDM yang berkarakter ceroboh menjadi cermat
- e. Mengubah SDM yang berkarakter cemas menjadi percaya diri

- f. Mengubah SDM yang berkarakter konservatif menjadi progresif
- g. Mengubah SDM yang berkarakter tergantung pada kelompok menjadi mandiri

Selanjutnya Darsono prawironegoro (2016:77). menjelaskan tentang atribut-atribut kepribadian antara lain:

- a. lokus kendali, yaitu persepsi dan keyakinan bahwa manusia adalah penguasa yang menentukan nasibnya sendiri; faktor internal menentukan nasib, faktor eksternal hanya mempengaruhi nasib.
- b. Machiavellianisme, yaitu tujuan dapat menghalalkan cara, pragmatis, dan menjaga jarak emosi.
- c. harga diri atau keyakinan diri (self esteem), yaitu tingkat kesukaan dan ketidaksukaan terhadap dirinya sendiri mengenai harapan dan keberhasilan; orang yang mempunyai harga diri tinggi berani menanggung resiko besar dan percaya diri.
- d. pemantauan diri (self monitoring), yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan luar.
- e. pengambilan risiko, yaitu kemampuan memanfaatkan peluang eksternal dan kekuatan internal dalam dirinya untuk bertindak.
- f. kepribadian tipe A, yaitu kemampuan bertindak kompetitif, kemampuan mengelola waktu dan agresif.
- g. kepribadian tipe B, yaitu santai, konservatif, tingkat mengejar prestasi.

Dalam membangun kepribadian (karakter) SDM, tim manajemen harus mampu:

- a. Mengubah kepribadian tipe B menjadi tipe A
- b. Membangun lokus kendali, harga diri, dan pemantauan diri
- c. Membangun SDM yang berani mengambil risiko

Manajemen perusahaan harus mengubah karakter SDM karyawan yang dibentuk oleh lingkungan sosial dan keturunannya menjadi karakter perusahaan, yaitu watak bekerja efektif dan efisien. Mengubah karakter itu membutuhkan waktu panjang, Karena karakter itu melekat dalam diri manusia sejak dilahirkan dan dibesarkan. Cara membangun nya melalui pendidikan dan pelatihan, khususnya memasukkan ideologi perusahaan ke dalam jiwa SDM karyawan. Yang dimaksud ideologi perusahaan adalah suatu keyakinan tentang nilai tambah ekonomi merupakan syarat kelangsungan hidup perusahaan dengan demikian akan lebih mudah dalam

meningkatkan produktivitas kerja dan juga menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri.

4. Membangun Emosi Sumber Daya Manusia

Emosi adalah perasaan terhadap objek (alam dan sosial), atau emosi adalah reaksi objek, yang dapat diobservasi melalui kemarahan, kesenangan, dan ketakutan; misalnya orang dikritik, marah; orang diberi janji, senang; di Indonesia orang dituduh komunis, takut. Jika objek yang melahirkan emosi itu tidak ada lagi, maka emosi berubah menjadi suasana hati (moods). Suasana hati adalah proses melemahnya perasaan yang disimpan dalam hati karena objek yang melahirkan perasaan itu tidak hadir (sudah tidak ada); objek yang melahirkan perasaan itu materi dan perasaan (emosi) itu ide (otak kanan); Indra menangkap objek melahirkan emosi dan pengalaman; emosi dan pengalaman itu merupakan data psikologis kemudian diolah oleh otak kiri (ratio) menjadi pengetahuan. Emosi dipengaruhi oleh:

- a. Organisasi, yaitu kondisi objektif di mana manusia lahir dan dibesarkan, atau dimana manusia bekerja.
- b. Kebudayaan, ya itu ide generasi sebelumnya yang dijadikan pola pikir dan nilai yang dihormati, dan dijadikan pola perilaku yang harus dipatuhi

Darsono prawironegoro (2016:79). Manusia yang mampu mengendalikan emosi sendiri dan mampu mengetahui emosi orang lain, mereka efektif dalam melakukan pekerjaan karena ia cepat menyesuaikan diri dengan orang lain atau ia mampu mengelola emosi orang lain. Dalam berfikir biasanya seorang idnividu mengalami berbagai hal terhadap apa yang

dialaminya sehingga ia mampu untuk merangkai, merumuskan, membandingkan dan menganalogikan.

Emosi mempunyai peranan penting dalam hal:

- a. Meningkatkan kecerdasan emosional
- b. Pengambilan keputusan, keberanian bagian dari emosi yang menentukan pengambilan keputusan; orang pandai dan rasional tanpa didorong oleh keberanian tidak akan bisa mengambil keputusan.
- c. Motivasi, yaitu dalam menilai kondisi objektif, perasaan memegang peranan penting yang bisa meningkatkan atau menurunkan motivasi.
- d. Kepemimpinan, yaitu dalam menyampaikan pesan, pemimpin harus berekspresi yang menyenangkan anggota; dalam berpidato, pemimpin harus berekspresi yang membakar semangat orang yang dipimpinnya.
- e. Konflik interpersonal, yaitu karena adanya saling berhubungan maka timbul perbedaan perasaan kemudian menimbulkan konflik.
- f. Perilaku menyimpang di tempat kerja, emosi negatif seperti takut, marah, benci, dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja, misalnya merusak peralatan.

Manajemen harus membangun emosi SDM agar:

- a. Mampu mengambil keputusan
- b. Mampu meningkatkan motivasi kerja
- c. Mampu memimpin secara profesional
- d. Mengurangi konflik dalam bekerja
- e. Mengurangi dan atau menghapus perilaku menyimpang dalam bekerja.

SDM yang telah terbangun emosinya akan menjadi SDM yang mencintai pekerjaannya dan akan loyal kepada perusahaan di mana mereka bekerja. Cinta dan loyalitas itu merupakan pengorbanan SDM kepada perusahaan di tempat kerjanya. Perlu disadari bahwa membangun emosi SDM itu merupakan pekerjaan yang sangat sulit karena emosi itu lahir dari pengalaman, dan pengalaman SDM itu beraneka ragam, karena SDM dalam perusahaan itu berasal dari sistem sosial dan budaya yang beraneka ragam.

Manajemen yang mampu membangun emosi SDMnya dapat dikatakan profesional, karena jika SDMnya merasa senang dan nyaman bekerja, mereka akan bekerja rajin, tekun, efektif, efisien, dan produktif. Mereka merasa memiliki perusahaan dimana mereka bekerja. Rasa memiliki itu harus ditumbuhkan dan dikembangkan agar SDM merasa di manusiakan, bukan merasa dijadikan alat produksi.

Membangun memerlukan keahlian dan pengorbanan Para manajer yang ditugasi, membangun karakter SDM harus terlebih dahulu mempunyai teori pembangunan karakter dan pernah menjadi karyawan rendahan, jadi mereka merasakan penderitaan. Dengan pernah merasakan penderitaan menjadi karyawan rendah itu, manajer dapat memadukan teori pembangunan karakter dengan praktek.

5. Indikator Pengembangan SDM

Pengembangan SDM merupakan salah satu upaya perusahaan dalam membentuk karyawan yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja serta loyalitas kerja kepada perusahaan.

Lailaneranti Arsyana (2013:74). menyatakan bahwa Pengembangan SDM memiliki beberapa indikator yaitu:

- a. Motivasi
yaitu keadaan internal organism (baik manusia maupun hewan) yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Disini motivasi berarti pemasok daya berbuat atau bertingkah laku secara terarah.
- b. Frekuensi kegiatan
dapat diartikan dengan kekerapan atau kejarangan kerapnya, frekuensi yang dimaksud adalah seringnya kegiatan itu dilaksanakan dalam periode waktu tertentu.
- c. Presentasi
yang dimaksud adalah gairah, keinginan atau harapan yang keras yaitu maksud, rencana, cita-cita atau sasaran, target dan idolanya yang hendak dicapai dengan keinginan yang dilakukan.
- d. Arah sikap
sebagai suatu kesiapan pada diri seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal yang bersifat positif ataupun negatif. Dalam bentuknya yang negatif akan terdapat kecenderungan untuk menjauhi, menghindari, membenci, bahkan tidak menyukai objek tertentu. Sedangkan dalam bentuknya yang positif kecenderungan tindakan adalah mendekati, menyenangkan, dan mengharapkan objek tertentu.

Segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam memfasilitasi karyawan agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang guna untuk meningkatkan produktivitas.

E. Job knowledge

1. Pengertian Job knowledge

Job knowledge (*pengetahuan kerja*) berasal dari praktek, baik praktek langsung maupun tidak langsung. Praktek melahirkan pengalaman.

Pengalaman melahirkan pengetahuan. Praktek langsung ialah pengalaman perorangan (individu), praktek tidak langsung yaitu pengalaman orang lain. Praktek langsung menimbulkan pengetahuan tidak langsung.

Tantri Widiastuti (2016:98). Pengetahuan sesungguhnya yang mendasari produktivitas kerja. Pengetahuan mudah untuk di kenali. Pengetahuan juga lebih mudah dibentuk dan dikembangkan melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam memecahkan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Rosidah dalam Alif Dwi Amarsyah (2020:4). job knowedge (pengetahuan kerja) merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan produktif guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Manusia selalu ingin menambah pengetahuan atau menambah informasi.

Jika ada tambahan informasi maka ada tambahan kepentingan yang mengakibatkan perubahan sikap dan penilaian terhadap fakta, manusia belajar pengetahuan untuk mensiasati kehidupan masa mendatang maka pengetahuan itu merupakan alat prediksi dan alat untuk menentukan pilihan. Dengan semakin banyaknya pengetahuan maka akan semakin mudah seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Perkembangan Job Knowledge

Pengetahuan manusia tidak berhenti pada satu batas, tetapi akan berkembang ke batas yang lain sejalan dengan praktek manusia yang juga

tidak akan berhenti pada satu batas, tetapi akan berkembang ke batas yang lain. Pengetahuan dan praktek manusia itu berkembang dan selalu terus berkembang berdasar gerak materi yang terus-menerus berkembang tanpa berhenti.

Bloom dalam Darsono Prawironegoro (2016:90). Pengetahuan lahir dan berkembang melalui dua tahap yaitu tahap sensasi atau pengetahuan indrawi dan tahap rasional atau pengetahuan rasional. Pengetahuan sensasi adalah pengetahuan sepotong-sepotong atau pengetahuan khusus tentang fakta; pengetahuan ini merupakan data indrawi yang diolah oleh jiwa sehingga melahirkan data psikologis; data psikologis diolah oleh rasio menjadi pengetahuan rasional yang bersifat menyeluruh. Rasio mengorganisir dan menghubungkan data psikologis yang satu dengan yang lainnya sehingga menjadi sesuatu yang memiliki arti atau makna.

Jhon Locke dalam Darsono Prawironegoro (2016:91). menjelaskan bahwa tidak ada bedanya pengetahuan akal budi dan pengetahuan indrawi. Semua pengetahuan berasal dari pengalaman lahiriyah atau indrawi (external sensation) atau dari pengalaman batin (internal sense atau reflection). Yang lahiriyah memberi informasi tentang dunia di luar kita, yang batiniyah memberi informasi tentang dunia di dalam kita yaitu jiwa.

Semakin banyaknya pengetahuan maka akan semakin mudah seorang karyawan dalam mengembangkan suatu tugas atau pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya oleh perusahaan, dengan adanya perkembangan pengetahuan maka akan semakin mudah dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Membangun Job Knowledge

Para karyawan bekerja mengubah input menjadi output titik dalam bekerja itu mereka harus dibekali pengetahuan dan manajemen harus membangun pengetahuan karyawannya. Pembangunan pengetahuan para karyawan yaitu:

- a. Basis pembangunan pengetahuan karyawan adalah praktek kerja
- b. Manajemen harus berpartisipasi aktif dalam mengelola praktek kerja agar mengetahui berbagai kendala dalam kerja
- c. Pengetahuan atas pekerjaan merupakan bangunan atas atau suprastruktur sebagai pedoman kerja.

Darsono Prawironegoro (2016:95). Membangun pengetahuan para karyawan merupakan tugas pokok manajer. Manajer harus mengadakan pendidikan secara terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan para karyawan. Setiap ada perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, para karyawan harus dididik agar mereka mampu mengoperasikan metode kerja demikian juga setiap pada perkembangan informasi baru, para karyawan juga harus dididik agar mampu menggunakan informasi untuk mengambil keputusan. Karyawan sebagai subjek dalam proses kerja merupakan unsur pokok yang harus dikembangkan pengetahuan yang semakin tinggi pengetahuan mereka semakin efektif dan efisien mereka bekerja dan selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Dengan adanya pendidikan secara terstruktur yang diadakan oleh seorang manager itu sangatlah penting karena dengan adanya pendidikan secara prastruktur dapat menambah pengetahuan seorang karyawan guna untuk memudahkan karyawan dalam mengembangkan suatu perubahan dan memudahkan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya guna untuk meningkatkan produktivitas.

4. Indikator Job Knowledge

Job knowledge (Pengetahuan kerja) adalah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan khusus dan dapat menggunakannya untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan.

Darsono Prawironegoro (2016). ada beberapa indikator job knowledge yaitu:

1) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi kecekan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin luas pengetahuan yang dimiliki dan semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola pikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

3) Ketenangan kerja

Ketenangan kerja merupakan suatu suasana batin yang dirasakan oleh seorang karyawan selama melakukan pekerjaan di kantor.

Ketenangan merujuk pada suatu kondisi kebatinan seseorang yang damai, lepas dari masalah, tanpa ada konflik batin yang mengganggu pikiran dan perasaan. Dengan adanya pengetahuan kerja yang memadai maka akan memudahkan karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya dengan tenang dan fokus, apabila karyawan tidak memiliki pengetahuan yang memadai maka karyawan akan kesusahan dalam mengerjakan pekerjaannya.

F. Keraangka Pikir

Menurut Sugiyono (2018:129) “Mengemukakan bahwa kerangka pikir merupakan sintensa tentang hubungan antara variable yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”.

Pembinaan merupakan usaha, tindakan, dan kegiatan yang berupa pendidikan maupun pelatihan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang lebih baik guna meningkatkan kemampuan produktivitasnya. melatih atau mendidik seorang karyawan dengan tindakan dan kegiatan-kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan, menunjukkan seseorang itu berdaya atau tidaknya Sebuah program pembinaan yang

diberikan. Pembinaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien apabila tingkat kehadiran, kemampuan dan dorongan yang ada dilakukan secara baik dengan itu dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Produktivitas tentunya tidak akan didapatkan seorang karyawan sesuai keinginan apabila karyawan tidak adanya pembinaan terhadap karyawan. Dengan adanya pembinaan yang baik maka akan lebih mudah dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pelatihan didasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan keahlian yang berkembang dengan baik dan sukses diposisi yang ditemui selama karirnya. Seorang karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keahliannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu salah satu faktornya yaitu dengan adanya pelatihan. karena Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan karyawan baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku karyawan, serta lebih kepada sifat praktis. Produktivitas yang dituntut tentunya tidak akan dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan yang diinginkan apabila karyawan tidak mendapatkan pelatihan yang sesuai.

Salah satu upaya perusahaan dalam membentuk karyawan yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja serta loyalitas kerja kepada perusahaan yaitu dengan adanya pengembangan SDM. karena Sumber daya manusia sendiri adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan. karena itu perlu ada perhatian lebih terhadap SDM agar semua elemen sistem yang

terdapat dalam sebuah perusahaan berjalan dengan baik , dengan program pendidikan dan pelatihan agar dapat menciptakan sebuah hasil yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan serta dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Job knowledge (pengetahuan kerja), harus dimiliki oleh seorang karyawan, karena pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan tingkat pendidikan dan keterampilan khusus dan dapat menggunakannya untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan. Produktivitas kerja tentunya tidak akan didapatkan oleh karyawan sesuai dengan keinginan apabila karyawan tersebut tidak memiliki pengetahuan kerja yang memadai. Dengan karyawan memiliki pengetahuan kerja yang luas serta memadai maka akan lebih mudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan menyelesaikan semua tugasnya.

Apabila seorang karyawan tidak mendapatkan pembinaan, pelatihan, pengembangan SDM serta tidak memiliki pengetahuan kerja (job knowledge). Maka hasil yang dicapai tidak akan sesuai dengan yang diharapkan sehingga akan berpengaruh pada produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Karena produktivitas kerja adalah bagian terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi pastinya karyawan akan dapat mencapai hasil yang memuaskan seperti hasil yang diharapkan oleh perusahaan. dan Pembinaan, pelatihan, pengembangan SDM berhubungan dengan prestasi kerja, kemampuan dan tingkat semangat kerja karyawan. Secara spesifik Pengetahuan kerja seseorang untuk

menyelesaikan suatu tugas secara berhasil seseorang dengan tingkat pembinaan, pelatihan, pengembangan SDM yakin dengan kemampuan produktivitasnya.

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

