

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Kinerja

Menjadi pegawai yang berkualitas adalah tujuan semua orang oleh karena itu kinerja pegawai yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja yang tinggi dari para pegawai sebagai sumberdaya manusia yang berfungsi mengolah faktor produksi, yang lain sangat diperlukan, agar organisasi atau instansi memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam persaingan global.

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. (dikutip dalam Fahmi, 2017:176).

Sedangkan menurut Rivai dan Fawzi (Benjamin et al 2017:87) menyatakan bahwa, kinerja adalah kesediaan seseorang untuk melakukan

sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya atas hasil yang diharapkan.

Menurut Drucker dalam (Benjamin, et al 2017:88) mengemukakan bahwa kinerja dalam pengertian yang luas, mempunyai 5 (lima) dimensi, yaitu:

- a. Dimensi fisiologis, yaitu manusia akan bekerja dengan baik, bila berada dalam konfigurasi operasional bersama tugas dan ritme kecepatan sesuai dengan keadaan fisiknya.
- b. Dimensi psikologis, yaitu bekerja merupakan ungkapan kepribadiannya karena seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.
- c. Dimensi sosial, yaitu bekerja dapat dipandang sebagai ungkapan hubungan sosial di antara sesama individu.
- d. Dimensi ekonomi, yaitu bekerja adalah kehidupan bagi seseorang; imbalan jasa yang tidak sepadan dapat menghambat individu dalam berprestasi, demikian pula sebaliknya.
- e. Dimensi keseimbangan, yaitu keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup, akan memacu seseorang untuk berusaha lebih giat guna mencapai keseimbangan. Ketidak seimbangan dapat menimbulkan konflik yang dapat menurunkan kinerja.

Jadi jika ditarik kesimpulan dari beberapa pengertian di atas kinerja ialah suatu tingkat pencapaian dalam mewujudkan tujuan tertentu, dan dalam

makna lebih luas kinerja bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja itu berlangsung.

2. Standard Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya, dan menurut Robert L. Mathis dan John H Jackson (Fahmi 2017:203) “Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut” penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja suatu organisasi dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer.

Proses penilaian kinerja karyawan dimulai dari penentuan tujuan/target dari kinerja yang diiringi dengan pengamatan, Kemudian saat dan setelah pekerjaan dilaksanakan dilakukanlah evaluasi yang disusul dengan promosi berdasarkan hasil evaluasi berupa insentif maupun peningkatan posisi.

Selain aspek dan proses umum tersebut terdapat unsur-unsur yang melekat di dalam penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui. Unsur-unsur tersebut diantaranya :

- a. Penilaian kinerja karyawan harus diukur dan dikomparasikan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan.
- b. Pemberian Reward bagi karyawan yang memberikan kontribusi lebih.
- c. Menganalisa dan Mengidentifikasi kebutuhan karyawan akan training pengembangan baik di waktu sekarang maupun di masa datang.
- d. Penentuan target dan standar untuk waktu yang akan datang.

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer dan pemberhentian
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Namun Di Indonesia, tradisi menilai kinerja pemerintahan masih didasarkan pada paradigma birokrasi klasik dimana kinerja diukur dari kemampuan lembaga pemerintahan mendanai *input*, dan dari sampai seberapa jauh lembaga pemerintahan mengikuti proses serta target yang telah ditentukan, tetapi sangat minim perhatian diberikan kepada pencapaian hasil akhir atau tujuan. Tradisi ini dapat diamati dari upaya-upaya lembaga pemerintahan selama ini khususnya dalam penyediaan dana dan sarana serta fasilitas program atau proyek, kepatuhan suatu lembaga terhadap berbagai aturan dan prosedur formal, dan perluasan jangkauan kelompok sasaran atau penerima program atau proyek. Paradigma ini juga masih mewarnai penilaian kinerja individual atau aparat sebagaimana terdapat dalam DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai), yang mengutamakan pengukuran kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan baik unsur pimpinan maupun karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam melakukan kinerja. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun dari luar dirinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Silaban (2012:6) adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

b. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

c. Dukungan yang diterima

Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

e. Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Indikator Kinerja/Pengukuran Kinerja

Menurut Sedamayanti (2010:198), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai

dasar untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja demi hari organisasi/ unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam (Bernadin dalam Nursasongko, 2012:22), yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

e. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. Tingkat Pendidikan

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat fundamental dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan. Pendidikan dipandang sebagai sarana yang paling strategis untuk mengangkat harkat dan martabat suatu bangsa

Pendidikan dapat dipahami dan didekati dari berbagai dimensi. Pendidikan itu merupakan proses yang tidak akan pernah selesai (*never ending process*) dimanapun dan kapanpun proses pendidikan senantiasa terjadi. Oleh karena itu seorang professor mengatakan bahwa pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kehidupan karena kehidupan itulah pendidikan yang sebenarnya. (dikutip dari Hermawan, 2012) Pendidikan selalu mengiringi dan mengikuti kita. Dari mulai bangun tidur sampai menjelang tidur, bahkan ketika tidurpun kita diwarnai oleh nilai-nilai pendidikan ini. Pendidikan adalah sebuah cermin diri untuk melihat sejauh mana dan bagaimana langkah yang telah kita lakukan.

Pendidikan berperan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Maju atau mundurnya sebuah bangsa, sering kemudian diukur dari SDM yang dimiliki. Jika SDM sebuah bangsa hebat maka bangsa itu hebat, sebaliknya jika SDM bangsa tersebut itu lemah maka kualitas bangsa itu dipastikan

terpuruk. Dengan begitu, pendidikan memiliki posisi sangat strategis dalam memajukan sebuah bangsa menuju peradaban yang lebih maju.

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama.

Dalam bahasa Inggris, kata pendidikan disebut dengan *Education* dimana secara etimologis kata tersebut berasal dari bahasa Latin, yaitu *Eductum*. Kata *Eductum* terdiri dari dua kata, yaitu *E* yang artinya perkembangan dari dalam keluar, dan *Duco* yang artinya sedang berkembang. Sehingga secara etimologis arti pendidikan adalah proses mengembangkan kemampuan diri sendiri dan kekuatan individu.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional).

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2011:65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan

pendidikan merupakan proses yang terus menerus yang senantiasa berkembang.

Agar lebih memahami apa arti pendidikan, kita dapat merujuk pada pendapat beberapa ahli berikut ini:

a. Ki Hajar Dewantara

Menurut Ki Hajar Dewantara, pengertian pendidikan adalah proses menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak peserta didik, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

b. Martinus Jan Langeveld

Menurut Martinus Jan Langeveld, pengertian pendidikan adalah upaya menolong anak untuk dapat melakukan tugas hidupnya secara mandiri supaya dapat bertanggung jawab secara susila. Pendidikan merupakan usaha manusia dewasa dalam membimbing manusia yang belum dewasa menuju kedewasaan.

c. Ahmad D. Marimba

Menurut Ahmad D. Marimba, pengertian pendidikan adalah bimbingan secara sadar oleh pendidik berupa perkembangan jasmani dan rohani terdidik menuju terbentuknya keperibadian yang utama.

d. Stella Van Petten Henderson

Menurut Stella Van Petten Henderson, arti pendidikan adalah kombinasi pertumbuhan, perkembangan diri dan warisan sosial.

e. Carter V. Good

Menurut Carter V. Good, pengertian pendidikan adalah proses perkembangan kecakapan individu dalam sikap dan perilaku bermasyarakat. Proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang terorganisir, seperti rumah atau sekolah, sehingga dapat mencapai perkembangan diri dan kecakapan sosial

Menurut John dewey dalam (Hidayat, 2013) Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan esensial baik secara intelektual maupun emosional.

Pendidikan mempunyai arti penting bagi kehidupan manusia. Pendidikan diakui sebagai kekuatan yang dapat mendorong manusia mencapai kemajuan peradaban. Selain itu pendidikan memberikan bekal kepada manusia untuk menyongsong hari esok yang lebih cerah dan manusiawi, persoalan pendidikan memang masalah yang sangat penting dan aktual sepanjang masa, karena hanya dengan pendidikan manusia akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam kapabilitas mengolah alam yang dikaruniakan Allah kepada makhluknya-NYA. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan sangat besar kontribusinya dalam pembinaan moral, kesejahteraan dan kemajuan suatu bangsa oleh karena itu untuk mengukur kemajuan suatu umat atau bangsa dapat dilihat seberapa jauh tingkat pendidikannya.

Jadi, secara singkat pengertian pendidikan adalah suatu proses pembelajaran kepada peserta didik agar memiliki pemahaman terhadap sesuatu dan membuatnya menjadi seorang manusia yang kritis dalam berpikir, juga sebagai bekal menjalani kehidupan selanjutnya.

2. Ruang Lingkup Pendidikan

Dalam UU No. 20 tahun 2003 Pasal 13 ayat 1 dinyatakan bahwa Ruang lingkup pendidikan terdiri dari :

a. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri dari tiga kelompok yaitu pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Dalam sebuah pendidikan Formal biasanya terdapat sebuah pendidikan keahlian atau jurusan yang mana peserta didik dipersilahkan memilih sesuai kemampuan, dan minat masing-masing. Pendidikan keahlian atau jurusan ini terdapat pada pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Menurut Evans (dalam Muliaty, 2007: 7) pendidikan kejuruan merupakan bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan seseorang agar lebih mampu bekerja pada satu kelompok pekerjaan atau satu bidang pekerjaan daripada bidang-bidang pekerjaan lain. Sebelumnya, Hamalik (2001:24) menyatakan bahwa pendidikan kejuruan adalah suatu bentuk pengembangan bakat, pendidikan dasar

keterampilan dan kebiasaan-kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja yang dipandang sebagai latihan keterampilan. Lebih lanjut, Djohar (2007:1285) mengemukakan bahwa pendidikan kejuruan adalah suatu program pendidikan yang menyiapkan individu peserta didik menjadi tenaga kerja profesional dan siap untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Berikut adalah macam-macam jenjang pendidikan :

1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan formal paling bawah yang melandasi jenjang pendidikan menengah, misalnya adalah SD (Sekolah Dasar).

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan lanjutan dari pendidikan dasar. Bentuk pendidikan menengah ini adalah menengah umum dan menengah kejuruan. Contohnya SMU (Sekolah Menengah Umum), SMK (Sekolah Menengah Kejuruan), MA (Madrasah Aliyah).

3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah lanjutan dari pendidikan menengah. Contoh pendidikan tinggi adalah pendidikan Diploma, Sarjana, Magister, Doktor.

b. Pendidikan Non Formal

Pendidikan Non Formal adalah pendidikan yang dilaksanakan diluar pendidikan formal. Pendidikan Non Formal ini berfungsi sebagai pengganti, penambah dan pelengkap pendidikan formal.

c. Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri yang dilakukan secara sadar dan bertanggung jawab. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan non formal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Berikut adalah perbedaan pendidikan Formal, Non Formal dan Informal:

Tabel 1. Perbedaan pendidikan Formal, Non formal dan Informal.

| Pendidikan Formal | Pendidikan Non Formal | Pendidikan Informal |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Tempat pembelajaran di gedung sekolah.• Ada persyaratan khusus untuk menjadi peserta didik.• Kurikulumnya jelas.• Materi pembelajaran bersifat akademis.• Proses pendidikannya memakan waktu yang lama• Ada ujian formal• Penyelenggara | <ul style="list-style-type: none">• Tempat pembelajarannya bisa di luar gedung• Kadang tidak ada persyaratan khusus.• Umumnya tidak memiliki jenjang yang jelas.• Adanya program tertentu yang khusus hendak ditangani.• Bersifat praktis dan khusus.• Pendidikannya berlangsung singkat• Terkadang ada ujian• Dapat dilakukan oleh pemerintah | <ul style="list-style-type: none">• Tempat pembelajaran bisa di mana saja.• Tidak ada persyaratan• Tidak berjenjang• Tidak ada program yang direncanakan secara formal• Tidak ada materi tertentu yang harus tersaji secara formal.• Tidak ada ujian.• Tidak ada lembaga sebagai penyelenggara. |

| | | |
|---|--------------------|--|
| <p>pendidikan adalah pemerintah atau swasta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tenaga pengajar memiliki klasifikasi tertentu. • Diselenggarakan dengan administrasi yang seragam | <p>atau swasta</p> | |
|---|--------------------|--|

Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku. Mulai dari jenjang sekolah dasar (SD) sampai dengan perguruan tinggi (PT), sementara itu pendidikan taman kanak-kanak masih dipandang sebagai pengelompokan belajar yang menjembatani anak dalam suasana hidup dalam keluarga dan disekolah dasar biasa juga disebut pendidikan prasekolah dasar (Pra-Elementary School).

Bagi warga negara yang tidak sempat mengikuti ataupun menyelesaikan pendidikan pada jenjang tertentu dalam pendidikan formal (putus sekolah) disediakan pendidikan nonformal, untuk memperoleh bekal guna terjun kemasyarakat. Pendidikan nonformal sebagai mitra pendidikan formal semakin hari semakin berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat dan ketenagakerjaan.

Dari uraian tersebut semakin terlihat betapa eratnya kerjasama antara pendidikan formal dan pendidikan nonformal, yang satu sama lainnya bersifat komplementer sebagai sebuah sistem yang terpadu.

Selanjutnya juga pendidikan informal sebagai suatu fase pendidikan yang berada disamping dan didalam pendidikan formal dan nonformal sangat menunjang keduanya. Sebenarnya, tidak sulit untuk dipahami karena sebagian besar waktu peserta didik justru berada di dalam ruang lingkup yang sifatnya informal.

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal, nonformal, dan informal kegiatan hanya dapat dibedakan tetapi sulit dipisah-pisahkan yang berupa sumber daya manusia sangat tergantung kepada sejauh mana ketiga sub-sistem tersebut berperanan (Tirtarahardja dan La Sulo, 2018: 76)

3. Fungsi Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Secara umum, fungsi pendidikan adalah untuk mengembangkan kemampuan, membentuk watak, kepribadian, agar peserta didik menjadi pribadi yang bermartabat. Menurut Horton dan Hunt dalam situsnya (www.maxmanroe.com, 2019) fungsi pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Mempersiapkan setiap anggota masyarakat agar dapat mencari nafkah sendiri.
- b. Membangun mengembangkan minat dan bakat seseorang demi kepuasan pribadi dan kepentingan masyarakat umum.
- c. Membantu melestarikan kebudayaan yang ada di masyarakat.
- d. Menanamkan keterampilan yang dibutuhkan dalam keikutsertaan dalam demokrasi.

Sedangkan menurut David Popenoe, dalam situsnya (www.maxmanroe.com, 2019) fungsi pendidikan adalah:

- a. Untuk mentransfer atau pemindahan kebudayaan dari satu generasi ke generasi berikutnya.
- b. Memilih dan mendidik manusia tentang peranan sosial.
- c. Memastikan terjadinya integrasi sosial di masyarakat.
- d. Lembaga pendidikan mengajarkan corak kepribadian.
- e. Menjadi sumber-sumber inovasi sosial di masyarakat.

Pada pendidikan formal terdapat pendidikan kejuruan Djojonegoro (dalam Sudira, 2009) menjelaskan pendidikan kejuruan memiliki multi-fungsi yang jika dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional. Fungsi-fungsi tersebut mencakup:

- a. Sosialisasi yaitu transmisi dan konkretisasi nilai-nilai ekonomi, solidaritas, religi, seni, dan jasa.

- b. kontrol sosial yaitu kontrol perilaku dengan norma-norma kerjasama, keteraturan, kebersihan, kedisiplinan, kejujuran, keterbukaan.
- c. Seleksi dan alokasi yaitu mempersiapkan, memilih, dan menempatkan calon tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja.
- d. Asimilasi dan Konservasi budaya yaitu absorpsi antar budaya masyarakat serta pemeliharaan budaya lokal.
- e. Mempromosikan perubahan demi perbaikan.

Pendidikan kejuruan tidak hanya mendidik dan melatih keterampilan yang ada, tetapi juga harus berfungsi sebagai pendorong perubahan. Pendidikan kejuruan berfungsi sebagai proses akulturasi atau penyesuaian diri dengan perubahan dan enkulturasi atau pembawa perubahan bagi masyarakat. Oleh karena itu, pendidikan kejuruan diharapkan tidak hanya adaptif tetapi juga harus antisipatif.

Selain fungsi di atas, Sudira (2009) juga mengemukakan bahwa pendidikan kejuruan juga memiliki tiga manfaat utama yaitu:

- a. Bagi Peserta Didik

Manfaat yang didapatkan adalah sebagai peningkatan kualitas diri, peningkatan peluang mendapatkan pekerjaan, peningkatan peluang berwirausaha, peningkatan penghasilan, penyiapan bekal pendidikan lebih lanjut, penyiapan diri bermasyarakat, berbangsa, bernegara, penyesuaian diri terhadap perubahan dan lingkungan.

b. Bagi Dunia Kerja

Mereka dapat memperoleh tenaga kerja berkualitas tinggi, meringankan biaya usaha, membantu memajukan dan mengembangkan usaha.

c. Bagi Masyarakat

Secara keseluruhan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan produktivitas nasional, meningkatkan penghasilan negara, mengurangi pengangguran.

Dalam hidup manusia harus memiliki dan melakukan suatu karya. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah. dalam dunia pendidikan ada perubahan karena realita manusia yang terus berubah dari zaman ke zaman.

Berikut adalah dampak perubahan fungsi atau tujuan pendidikan tersebut:

- a. Pendidikan sebagai proses pembebasan
- b. Pendidikan sebagai proses pembodohan atau pencerdasan
- c. Pendidikan sebagai proses perampasan hak-hak anak atau justru menjunjung tinggi hak anak
- d. Pendidikan menghasilkan tindak kekerasan atau tindakan perdamaian
- e. Pendidikan anak berwawasan integrative
- f. Pendidikan membangun watak persatuan

- g. Pendidikan menghasilkan manusia demokrasi
- h. Pendidikan menghasilkan manusia peduli lingkungan

Fungsi dan peranan sosial kemanusiaan pendidikan merujuk pada kontribusi pendidikan terhadap perkembangan manusia dan hubungan social pada berbagai tingkat social yang berbeda. Orang yang berpendidikan diharapkan lebih mengerti hak dan kewajibannya sehingga wawasan dan perilakunya semakin demokratis. Selain itu, orang yang berpendidikan diharapkan memiliki kesadaran dan tanggung jawab terhadap bangsa dan Negara lebih baik dibandingkan dengan yang kurang berpendidikan.

4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

- b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

- c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Menurut Tirtarahardja dan Sulo (2018: 56), Faktor yang mempengaruhi pendidikan ada 2 yaitu:

a. Alat dan Metode

Alat dan metode pendidikan merupakan dua sisi dari suatu tujuan. Alat melihat jenisnya sedangkan metode melihat efisiensi dan efektivitasnya. Alat dan metode diartikan sebagai segala sesuatu yang dilakukan ataupun diadakan dengan sengaja untuk mencapai tujuan pendidikan. Alat pendidikan dibedakan atas yang preventif dan yang kuratif.

- 1) Yang bersifat preventif, yaitu bermaksud mencegah terjadinya hal-hal yang tidak dikehendaki misalnya larangan, pembatasan, peringatan bahkan juga hukuman.
- 2) Yang bersifat kuratif, yaitu yang bermaksud memperbaiki, misalnya ajakan, contoh, nasihat, dorongan, pemberian kepercayaan saran, penjelasan, bahkan juga hukuman.

b. Lingkungan Pendidikan

Secara umum fungsi lingkungan pendidikan adalah membantu peserta didik dalam berinteraksi dengan berbagai lingkungan sekitarnya (fisik, sosial, dan budaya), utamanya berbagai sumber daya pendidikan yang tersedia agar dapat dicapai tujuan pendidikan yang optimal. Penataan lingkungan pendidikan itu terutama dimaksudkan agar proses pendidikan dapat berkembang efisien dan efektif. Oleh karena itu, diperlukan berbagai usaha sadar untuk mengatur dan mengendalikan lingkungan sedemikian rupa agar dapat memperoleh peluang pencapaian tujuan secara optimal, dan dalam waktu serta dengan daya/dana yang seminimal mungkin. Dengan demikian diharapkan mutu sumber daya manusia makin lama semakin meningkat. Hal itu hanya dapat diwujudkan apabila setiap lingkungan pendidikan tersebut dapat melaksanakan fungsinya sebagaimana mestinya.

5. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

a. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

C. Pelatihan

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan umum.

Pelatihan merupakan hal yang penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja, hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata – mata ingin membuktikan atau mengabadikan diri pada

perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan ilmu yang baru atau keterampilan yang lebih bagus atas hasil yang telah diberikan, Pelatihan yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu dalam menetapkan pelatihan yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting, sehingga selain akan terwujudnya efisien dan efektivitas karyawan juga ditujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana atau program perusahaan pada waktu yang akan datang, Pelatihan ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan dalam hal tertentu.

Hal ini berarti bahwa dalam menerapkan pelatihan terdapat dua kepentingan yang harus di perhatikan yaitu keterampilan dan pengetahuan karyawan. Adapun definisi-definisi pelatihan menurut beberapa ahli seperti berikut :

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017:44) dapat dikemukakan bahwa pelatihan (*Training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Wexley dan Yukl dalam (Mangkunegara, 2017: 43) mengatakan bahwa “istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana

yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi”.

Menurut Veithzal Rivai (2011:226) menyatakan bahwa ”Proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”.

Menurut Widodo (2015:82), “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar”.

Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. “Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”

Dari beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaannya. Demikian

pelatihan mempunyai arti yang sangat luas selain terdiri dari keterampilan dan pengetahuan, dapat pula berbentuk fasilitas, materi yang diberikan bermanfaat, membangkitkan motivasi diri sendiri, menjadi handal dalam pekerjaan, kualitas dan kuantitas yang lebih bagus sehingga dapat bekerja sama dengan tim.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan mendapat perhatian yang serius dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, sekaligus untuk meningkatkan kinerja organisasi

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Widodo (2015: 84) mengemukakan bahwa “tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pelatihan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan.

Menurut Carrel dkk dalam Widodo (2015:83) Tujuan umum pelatihan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja (*improve performance*).
Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan.
- b. Memperbarui keterampilan karyawan (*update employee's skill*).
Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasi yang lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaruan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
- c. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*).
Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan social yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi usang.
- d. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*).
Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.
- e. Mempersiapkan diri untuk promosi dan sukses manajerial (*prepare for promotion, and managerial succession*).

Adalah Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang dengan program pelatihann karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.

- f. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*).

Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya

Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

Terdapat beberapa keuntungan dengan dilakukannya pelatihan bagi pegawai yang pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi organisasi diantaranya:

- a. Mendorong pencapaian pengembangan diri pegawai
- b. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dan memiliki pandangan tentang masa depan kariernya.
- c. Membantu pegawai dalam menangani konflik dan ketegangan.
- d. Meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja

- e. Menjadi jalan untuk perbaikan keterampilan dalam bersosialisasi dan berkomunikasi.
- f. Membantu menghilangkan ketakutan dalam mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan
- g. Menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

Berdasarkan hal-hal di atas maka pelatihan pada karyawan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai tersebut sebagai individu. Hal ini jelas akan membawa peningkatan terhadap kinerja organisasi apabila pelatihan pegawai dilakukan secara terencana dan berkesinambungan (Benjamin, 2017: 8).

Dengan demikian pada prinsipnya tujuan pelatihan pada karyawan adalah:

- a. Menambah pengetahuan
- b. Menambah keterampilan
- c. Merubah sikap.

3. Jenis Jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)

Metode On The Job Training merupakan prosedur formal, observasi sederhana dan mudah serta praktis, karyawan mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerjaan lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya. Aspek-aspek lain dari on the job training adalah lebih formal dan format, karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan karyawan baru memperharikannya. Metode ini dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sample-sample masalah dan mendemonstrasikan pekerjaan agar karyawan baru dapat memahaminya dengan jelas. Metode ini sangat tepat untuk mengajarkan *skill* yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu.

b. Magang (*Apprenticeship*)

Pelatihan berupa sistem magang yang dipergunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi.

c. Pelatihan di luar kerja (*of the job training*)

Pelatihan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja, program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja reguler mereka, contohnya : *training* intruksi pekerjaan, pembelajaran terprogram (*programmed learning*), *Vestibule training* (*training* dalam suatu ruang khusus, studi kasus, *management games*, seminar, permainan peran atau *role playing*, dan pengajaran melalui komputer.

d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestible training*)

Bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan karyawan langsung, melainkan pelatih khusus dengan cara menggunakan duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan. Karyawan dilatih menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya terjadi di lapangan tetapi dilaksanakan di luar perusahaan dan menggunakan pelatih khusus (*trainer specialist*). Salah satu bentuk dari metode ini adalah simulasi

4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Veithzal rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang.

Agar pelatihan dapat berhasil dengan baik maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2017:45), ada enam faktor yang harus diperhatikan agar pelatihan (training) dapat berhasil dengan baik, yaitu:

a. Individual differences.

Tiap-tiap individu mempunyai ciri khas yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifat, tingkah laku, maupun pengalaman.

b. Relation to job analysis.

Analisis ini bermaksud memberikan pengertian akan tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu pekerjaan dan untuk mengetahui alat-alat apa yang harus dipergunakan dalam mengerjakan pekerjaan. Oleh karena itu, untuk memberikan suatu pelatihan terlebih dahulu harus diketahui keahlian dan kebutuhan, sehingga pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai atau memenuhi kebutuhan.

c. Motivation.

Pelatihan sebaiknya dirancang sebaik-baiknya sehingga menimbulkan motivasi kepada peserta pelatihan. Motivasi dalam pelatihan sangat diperlukan sebab pada dasarnya yang mendorong peserta pelatihan untuk menjalankan pelatihan tidak berbeda dengan motif yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan sehari-hari.

d. Active participation

Tugas pelatih tidak hanya memberikan teori dan praktek, tetapi juga dapat membentuk cara berpikir kritis, dan bagaimana mempraktekkan pengetahuan yang diperolehnya. Melalui partisipasi peserta pelatihan, maka semakin menyadari masalah-masalah yang dihadapi sehingga ia berusaha memecahkan masalah yang sulit secara bersama-sama.

e. Selection of trainees

Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk mengikuti latihan itu dengan hasil yang baik, sehingga perlu diadakan seleksi calon peserta.

f. Selective of trainers

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan seperti: mempunyai rasa tanggung jawab dan sadar akan kewajiban, bijaksana dalam segala tindakan dan sabar, dapat berpikir secara logis, dan mempunyai kepribadian yang menarik.

g. Trainer training

Seorang pelatih sebelum diserahi tugas sebagai pelatih hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus menjadi pelatih.

h. Training methods

Metode yang digunakan dalam pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan.

5. Desain Program Pelatihan

Desain program pelatihan merupakan rancangan program pelatihan yang mencakup:

a. Tujuan Pelatihan.

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

b. Materi pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

c. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (*demonstrasi*) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit (studi banding)*.

d. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

e. Kualifikasi Pelatih (*Instruktur*)

Pelatih / *instruktur* yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif

6. Tolok ukur Keberhasilan Pelatihan

Pelatihan dikatakan berhasil jika sasaran yang di inginkan telah tercapai, yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas tugasnya.

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2017:62)

diantaranya:

a. Jumlah Pelatihan

Banyaknya Jumlah Pelatihan yang diterima atau yang didapatkan oleh karyawan akan menambah pengetahuan dan pengalaman bagi si karyawan yang sudah barang tentu akan meningkatkan kualitas kinerjanya.

b. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan sangat perlu dipersiapkan dengan matang karena jenis pelatihan yang akan mempengaruhi keterampilan, pengetahuan dan pengalaman bagi karyawan, untuk periode saat ini yang perlu dilakukan dalam pelatihan yaitu peningkatan kinerja dan etika kerja bagi tenaga manajerial tingkat bawah dan menengah.

c. Hasil Pelatihan

Hasil pelatihan kerja yang telah didapatkan dapat mengubah antara lain beberapa hal berikut.

- 1) Meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik.
- 2) Meningkatkan pemahaman prinsip kerja peserta, prosedur kerja, hubungan kerja, disiplin kerja dan etika kerja.

D. Kerangka Pikir

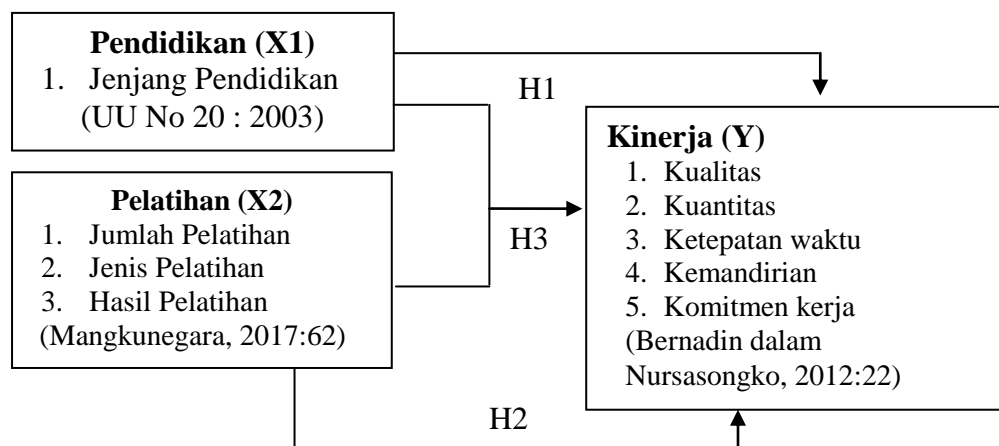
“Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan” (Sugiyono, 2018:129)

Dalam sebuah organisasi atau instansi pasti mempunyai sumberdaya manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia dalam hal ini berperan sebagai Anggota, dimana anggota tersebut mampu memberikan kontribusi berupa kinerja, berkembang tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia, sebagai penentu dan penggerak jalannya organisasi.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan mendapat perhatian yang serius dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, sekaligus untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian landasan teori di atas maka di dapatkan Kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 1.0
Kerangka Pikir Penelitian



E. Hipotesis

“Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujiannya. Hipotesis ini dimaksudkan untuk memberi arah bagi analisis penelitian” (Marzuki, 2005), sedangkan Menurut (Sugiyono, 2010:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis berdasarkan rumusan masalah yang di tulis dan penjelasan pada landasan teori adalah:

4. Ada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Sinar Harapan, Kecamatan Talang Padang
5. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Sinar Harapan, Kecamatan Talang Padang
6. Ada pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Karyawan di Kantor Desa Sinar Harapan, Kecamatan Talang Padang