

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Jenjang Pendidikan

1. Teori tentang Pendidikan

Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974, Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.¹

Frederick J. McDonald mendefinisikan pendidikan, sebagai suatu proses atau kegiatan yang diarahkan untuk mengubah perilaku manusia (*human behavior*). Perilaku dimaksud berupa setiap tanggapan atau perbuatan seseorang.

Noor Syam mendefinisikan pendidikan sebagai aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta, dan budinurani) dan jasmani (pancaindera serta keterampilan-keterampilan).²

Menurut Mangkunegara “pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis, dan terorganisir yang mana tenaga kerja manajerial memeperelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum”.³

¹ Rendry Mamahit, “Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara”, *Jurnal EMBA* 1, no.4 (2013): 938, di akses pada 14 November, 2018, <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2830>.

² Sudarwan Danim, *Pengantar Kependidikan (Landasan, Teori, dan 234 Metafora PendidikanI*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 4.

³ Defi Lia Safitri, “Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Runkut dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Intervening” (Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018), 10-11.

UU RI No. 20 Tahun 2001 mendefinisikan pendidikan sebagai 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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁴

Pendidikan pada intinya merupakan proses penyiapan subjek didik menuju manusia masa depan yang bertanggungjawab. Kata “bertanggungjawab” mengandung makna, bahwa subjek didik dipersiapkan untuk menjadi manusia yang berani berbuat dan berani pula bertanggungjawab atas perbuatannya.

Menurut Don Berg, definisi pendidikan yang tepat tentang pendidikan adalah proses menjadi orang yang berpendidikan. Menjadi orang yang berpendidikan berarti manusia menjalani proses pencerdasan dan pengembangan potensi secara kontinyu dan optimum. Manusia berpendidikan dapat melihat secara akurat, berfikir jernih dan bertindak secara efektif untuk mencapai tujuan dirinya sesuai dengan pilihan dan aspirasi.⁵ Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

a. Jenjang pendidikan

Berdasarkan UU RI No. Tahun 1989 tentang sistem pendidikan Nasional, lembaga pendidikan dilihat dari segi jenjang tingkat pendidikan. Jenjang tingkat pendidikan merupakan suatu tahap dalam pendidikan berlanjut yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan peserta didik serta keluasan dalam bahan pengajaran. Yang

⁴ Rulam Ahmadi, *Pengantar Pendidikan Asas dan Filsafat Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 37.

⁵ Sudarwan Danim, *Pengantar Kependidikan (Landasan, Teori, dan 234 Metafora Pendidikan)*, 5.

termasuk kedalam jenjang pendidikan formal meliputi:

- 1) Jenjang pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 6 (enam) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar mencakup SD atau MI.
- 2) Jenjang pendidikan menengah pertama dan lanjutan, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah. Pendidikan menengah mencakup SMP atau MTs. Sedang pendidikan menengah lanjut mencakup SMA atau SMK atau MA.
- 3) Jenjang pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup sekolah tinggi (sarjana), magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi, akademi dan universitas.⁶

Beberapa faktor yang menyebabkan perlunya mengembangkan tingkat pendidikan di dalam usaha untuk membangun suatu perekonomian, yakni:

- (a) Pendidikan yang lebih tinggi memperluas pengetahuan masyarakat dan mempertinggi rasionalitas pemikiran mereka. Hal ini memungkinkan masyarakat mengambil langkah yang lebih rasional dalam bertindak atau mengambil keputusan.
- (b) Pendidikan memudahkan masyarakat mempelajari pengetahuan-pengetahuan teknis yang diperlukan untuk memimpin dan menjalankan perusahaan-perusahaan modern dan kegiatan-kegiatan modern lainnya.
- (c) Pengetahuan yang lebih baik yang diperoleh dari pendidikan menjadi perangsang untuk menciptakan pembaharuan-pembaharuan

⁶ Rulam Ahmadi, *Pengantar Pendidikan Asas dan Filsafat Pendidikan*, 81.

dalam bidang teknik, ekonomi dan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat lainnya.⁷

b. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.⁸

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang berfungsi meningkatkan ketrampilan individu dalam mendalami pekerjaan yang sedang ditekuninya atau yang terkait dengan pekerjaannya. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dalam penerapannya untuk meningkatkan ketrampilan, kecakapan sikap dan meningkatkan motivasi individu dalam bekerja agar hasil kerjanya memuaskan.⁹

Menurut Andrew E. Sekula pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Umumnya suatu latihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi. Dalam rangka proses latihan, perlu

⁷ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 27-28.

⁸ Ayuk Wahdanfiari Adibah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri", (Skripsi, IAIN Tulungagung, 2014, 16-17.

⁹ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), 88.

dilaksanakan penilaian kebutuhan latihan tersebut, tujuan ataupun sasaran program dan prinsip belajar.¹⁰

Menurut Noe pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Artinya untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan perusahaan sebelumnya.¹¹

Eddwind B. Flippo berpendapat bahwa latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.¹² Menurut Mangkunegara komponen pelatihan kerja meliputi:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai
- c. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.¹³

Dari pernyataan di atas mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan pengetahuan,

¹⁰ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2007), 60.

¹¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali, 2016), 126.

¹² Tamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 136.

¹³ Defi Lia Safitri, “Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Runkut dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Intervening”, 44.

keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

2. Tujuan Pemberian Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan-tujuan tersebut dikemukakan oleh Beach yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, Maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat. Karyawan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
- b. *Improve pervormance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
- c. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para karyawan, kerjasama antar karyawan dan loyallitas terhadap perusahaan.
- d. *Aid in solving operation problem*, pelatihan mambantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, dan lain-lain.
- e. *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.

- f. *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan. Selain itu juga pula menambah nilai dari karyawan tersebut yang akan membuat karyawan yang bersangkutan memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya,

Tujuan pelatihan tersebut akan terlaksana dengan baik apabila pelatihan diberikan secara tepat dan adanya kerjasama yang baik antara karyawan mauapaun pimpinan.¹⁴

3. Teknik-teknik Pelatihan

Metode pelatihan sangat menentukan keberhasilan *trainee* menguasai jenis keahlian yang diharapkan dari suatu program pelatihan. Oleh sebab itu, pemilihan metode pelatihan harus berorientasi pada kebutuhan organisasi, jenis kemampuan dan keahlian yang memerlukan pelatihan. Ada dua kategori metode program latihan dilihat dari segi tempat pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. Metode praktis (*On the job training*)

Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja. Artinya karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Dalam *on the job training* calon karyawan diberitahukan pengetahuan tentang:

- 1) Struktur organisasi yang ada dalam perusahaan
- 2) Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
- 3) Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
- 4) Magang di bagian-bagian tertentu atau cabang tertentu
- 5) Penugasan tugas sementara.

¹⁴ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 90-91

- b. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*Off the job training*)

Teknik presentasi memberikan pemahaman kepada karyawan melalui tatap muka secara langsung. Artinya pelatihan diberikan di dalam ruangan tertentu, instruktur memberikan materi langsung ke peserta pelatihan dan peserta dapat menanggapi materi yang diberikan. Model pelatihan semacam ini dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Sistem perkuliahan di kelas
- 2) Presentasi video
- 3) Konferensi
- 4) Workshop
- 5) Atau gabungan dari salah satunya.

Dalam metode simulasi, karyawan dilatih untuk memecahkan suatu permasalahan yang sedang dihadapi. Masalah diberikan dengan berbagai macam sehingga memerlukan pemecahan yang mendalam.¹⁵

C. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu

¹⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 126.

sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.¹⁶

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru.

Sutrisno mendefinisikan pengalaman kerja sebagai suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat, berani mengambil resiko, maupun menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.¹⁷

Menurut Nitisemito Senioritas atau sering disebut dengan istilah “Length of Service” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.¹⁸

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Hariandja menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.

¹⁶ Ayuk Wahdanfiari Adibah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”, 19.

¹⁷ Virginia Maulidiah Septiani, “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara”, *Jurnal EMBA* 3. no.3 (2015): 994, di akses pada 25 Desember, 2018, <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9775>.

¹⁸ Andi basuki, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali”, (Skripsi Tidak Diterbitkan: Surakarta, 2009), 14.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Foster menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan¹⁹

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Nanang Fattah, mengartikan prestasi kerja sebagai ungkapan kemampuan yang disadari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Anwar Prabu

¹⁹ Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), 43.

Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²⁰

Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.²¹

Dari beberapa pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.

Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seerti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Eektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud

²⁰ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 127-128.

²¹ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Cava Media, 2017), 106.

menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan di mana dia bekerja.²²

2. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Secara umum terdapat dua teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu:

- a. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal
Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individu tanpa membandingkan dengan yang lainnya. Ada beberapa teknik atau cara penilaian kinerja karyawan tunggal yaitu:
 - 1) Cara penilaian dengan *Essay* atau *Narrative*
Metode penilaian ini menggunakan media tulis atas semua pernyataan yang diungkapkan oleh tiap karyawan tentang kinerja mereka selama kerja.
 - 2) Teknik kejadian kritis (*critical incident technique*)
Penilaian kinerja dengan teknik kejadian kritis adalah teknik penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan daftar pernyataan yang menggambarkan tipe perilaku setiap karyawan yang relatif atau tidak.
 - 3) Daftar pengecekan kinerja (*performance checklist*)
Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan daftar pernyataan yang mewakili deskripsi tugas yang sudah dilakukan dan hasil pernyataan tersebut di-skor.
 - 4) Grafik skala kecepatan (*graphic rating scale*)

²² Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 107-108.

Membuat daftar performa kerja yang disodorkan berupa: kualitas maupun kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kerja sama, loyalitas, ketergantungan, kemandirian, kejujuran, kebersamaan, sifat personal dan inisiatif.

5) Memilih kecepatan yang dipaksakan (*forced choice rating*)

Metode ini memberi pilihan pada karyawan yang dinilai untuk memilih dua pernyataan yang memiliki bobot sama, dengan memilih pernyataan mana yang menurut karyawan lebih tepat bagi dirinya.²³

- b. Penilaian kinerja pada sekelompok orang
Penilaian kerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.²⁴

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutermeister, kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, ketuhanan sosial dan kebutuhan egoistik. Menurut Payaman S Simanjuntak, kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

a. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu merupakan kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) kemampuan dan keterampilan kerja, kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa

²³ Fendy Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2013), 155-157.

²⁴ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 131.

individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerja. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya dalam melakukan pekerjaan dan semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, maka pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

- 2) Motivasi dan etos kerja, motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.
- b. Faktor Dukungan organisasi
- Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagin setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

- c. Faktor Dukungan manajemen
Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilitas seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.²⁵

4. Kinerja Menurut Pandangan Islam

Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²⁶

Menurut Toto Tasmara, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset dan pikiran untuk mengaktualisasikan atau menempatkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang baik atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja adalah bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.²⁷

Dalam persektif islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang

²⁵ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 110-116.

²⁶ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 127-128.

²⁷ Fauzi Fauzan, *Islamic Business Strategy for Entrepreneurship* (Jakarta : Zikrul Hakim, 2006),

profesional, sebagaimana telah diajarkan dalam Al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 36 :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عِنْدَهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya : *“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya”*²⁸

Sedangkan kriteria sumber daya manusia dalam pandangan islam atau perspektif syari'ah yaitu:

- a. Beriman dan bertakwa kepada Allah SWT. Faktor iman dan takwa merupakan fundamen kepribadian yang dapat menghasilkan pekerjaan yang bertanggung jawab.
- b. Berbudi pekerti luhur. Iman seorang pekerja akan memancarkan budi pekerti luhur termasuk di dalamnya tanggung jawab, lurus dan jujur, istiqomah sabar dan yang lainnya serta sikap dan sifat terpuji yang diaplikasikan ke dalam pekerjaan yang dijalannya.
- c. Sehat jasmani. Setiap pekerja muslim perlu membina fisiknya melalui berbagai upaya, antara lain memakan makanan yang halal, bergizi baik, olahraga, istirahat serta kerja yang seimbang.
- d. Sehat rohani. Meliputi kestabilan mental dalam menghadapi tugas pekerjaan, memiliki semangat dan gairah kerja yang selalu hidup, antusias dan lain sebagainya.
- e. Trampil. Salah satu ukuran mutlak untuk menentukan tenaga yang berkualitas adalah

²⁸ Al-Quran, al-Isra' ayat 36, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Departemen Agama RI, CV Penerbit Diponegoro, 2019), 285.

ketrampilan (*skill*) dalam bidang tugas yang dihadapinya.²⁹

E. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dapat dipandang sebagai ilmu dan seni. Pengertian manajemen ditinjau sebagai ilmu adalah berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Manajemen sebagai ilmu, berarti dalam penerapannya manajemen memerlukan disiplin ilmu-ilmu pengetahuan lain seperti ilmu ekonomi, statistik, akuntansi, dan lain-lain. Sedangkan manajemen sebagai seni adalah terkait dengan kemampuan dan keterampilan atau profesi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Contoh motivator, guru, dosen, pengacara, seniman/wati, banker, presiden, gubernur, nelayan, petani, dan lain-lain.³⁰

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Menurut Melayu SP. Hasibuan, Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.³¹

Achmad S. Rucky, mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisis, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk

²⁹ Yusanto Ismail dan Arif Yunus, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Bogor: Al Azhar Press, 2009), 183.

³⁰ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, (Malang: UB Press, 2016), 1-2.

³¹ H. Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 10.

mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Mutiara S. Panggabean, Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definis di atas, menurut Mutiara S.Panggabean bahwa, kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekrja. Dari sisi pekerja terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan, dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.³²

Menurut A.F Stoner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang kompeten untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.³³

Dari pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.³⁴

³² Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 4.

³³ Afin Murtie, *Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Handal dengan Training, Coaching & Motivation*, (Laskar Aksara, 2012), 2.

³⁴ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 4.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia ada empat hal, yaitu sebagai berikut:

b. Tujuan organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen SDM membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan SDM.

c. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

d. Tujuan sosial

Ditujukan agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

e. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja

dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.³⁵

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam studi literatur ini, penulis mencaantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan mater yang ada dalam penelitian yang dibuat oleh penulis, beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kolerasi dengan penelitian ini adalah:

Berdasarkan penelitian I kadek Yogi Setiawan yang berjudul “Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) group cabang Singaraja”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan.³⁶

Berdasarkan penelitian Rendry Mamahit yang berjudul “Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.³⁷

Berdasarkan penelitian Alfin Eka Wardana yang berjudul “Pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT.

³⁵ Afin Murtie, *Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Handal*, 3-4.

³⁶ I Kadek Yogi Setiawan, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja,” *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi* 5, no.1 (2015): 1, diakses pada 14 November, 2018, <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/6370>.

³⁷ Rendry Mamahit, “Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara”, 936.

Central Santosa Finance (BCA Group) cabang Mojokerto”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial, variabel pendidikan dan variabel pengalaman kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja hanya variabel pelatihan.³⁸

Berdasarkan penelitian Ahmad Nur Rofi yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel disiplin kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengalaman kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan secara bersama-sama (simultan) pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan karena jika ada perbaikan pada disiplin kerja dan pengalaman kerja otomatis akan hubungan dengan prestasi kerja.³⁹

Berdasarkan penelitian Ketut Edy Irawan, dkk yang berjudul “Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Tri Makmur”. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja

³⁸ Alfin Eka Wardana, “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto”, *Jurnal Manajerial* 3, no. 1 (2016): 88, di akses pada 14 November, 2018, <http://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/191>.

³⁹ Ahmad Nur Rofi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang,” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* 3, no.1, (2012): 2, diakses pada 14 November, 2018, <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7016>.

karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.⁴⁰

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Adapun persamaan dan perbedaannya adalah:

Tabel 2. 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	I kadek Yogi Setiawan	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Singaraja	Sama-sama membahas mengenai latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, serta kinerja karyawan.	Perbedaannya adalah jika I kadeh Yogi Setiawan hanya variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) group cabang Singaraja, sedangkan penelitian ini meneliti variabel pelatihan pada KSPPS

⁴⁰ Ketut Edy Wirawan, dkk., "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tri Makmur", *Bisma Jurnal Manajemen* 5, no.1 (2019): 60, di akses pada 01 Maret, 2021, http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA_JM/article/view/21991.

				Berkah Abadi Gemilang Jepara.
2	Rendry Mamahit	Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara.	Sama-sama membahas mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan terhadap kinerja pegawai	Perbedaannya adalah jika penelitian Rendry Mamahit dengan kepuasan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi, Utara. sedangkan penelitian ini meneliti pengalaman kerja di KSPPS Bekah Abadi Gemilang Jepara.

3	Alfin Eka Wardana	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto	Sama-sama membahas mengenai pendidikan, pelatihan dan pengalaman serta kinerja karyawan	Perbedaannya adalah jika penelitian Alfin Eka Wardana bagian marketing PT. Central Santosa Finance (BCA Group) cabang Mojokerto, sedangkan penelitian ini di KSPPS Bekah Abadi Gemilang Jepara.
4	Ahmad Nur Rofi	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang	Sama-sama membahas mengenai pengalaman kerja	Perbedaannya adalah jika Ahmad Nur Rofi terdapat variabel disiplin kerja dan prestasi kerja pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang, sedangkan penelitian ini subjek yang diambil pada

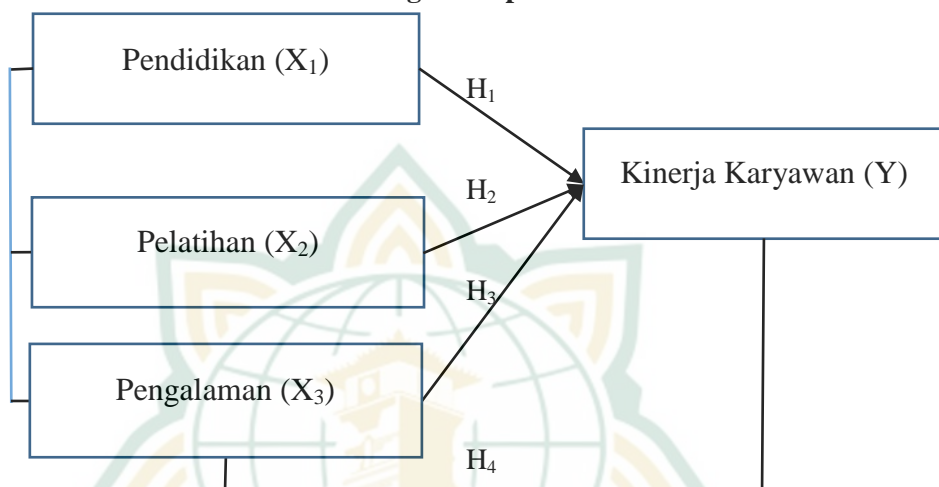
				kinerja karyawan KSPPS Bekah Abadi Gemilang Jepara
5	Ketut Edy Irawan, dkk	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tri Makmur	Sama-sama membahas mengenai pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya adalah jika Ketut Edy Irawan, dkk penelitiannya di PT. Mandiri Tri Makmur, sedangkan pada penelitian ini ada variabel pelatihan kerja pada KSPPS Bekah Abadi Gemilang Jepara

G. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁴¹ Agar penelitian menjadi jelas dan bermakna, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

⁴¹ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Kudus: Media Ilmu Press, 2009), 119.

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



Kerangka ini menggambarkan pengaruh tiga variable independen (X) yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap variable dependen (Y) yaitu kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.

- H₁: Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.
- H₂: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.
- H₃: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.
- H₄: Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.

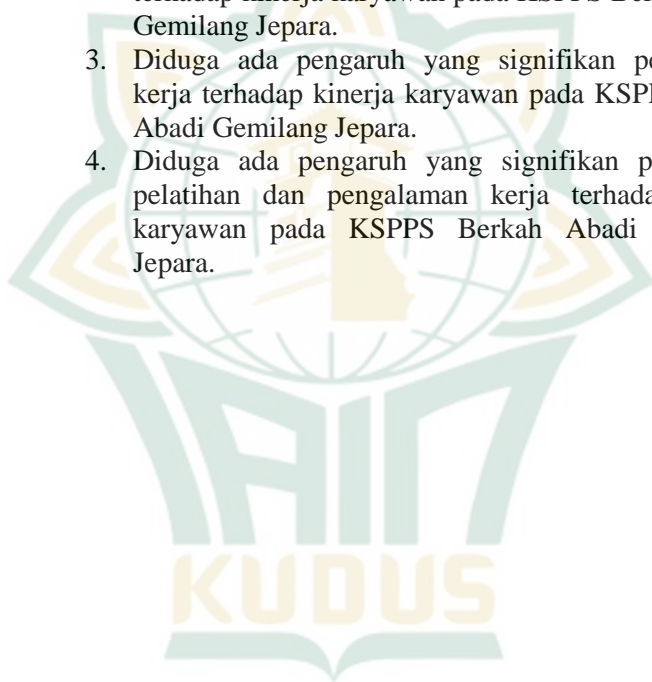
H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara terhadap hasil penelian. Oleh karenanya hipotesis adalah ramalan terhadap hasil penelitian nanti. Sifat hipotesis yang hanya meramal, menyebabkan hipotesis kadang-

kadang sesuai dengan hasil penelitian dan kadang juga dapat meleset dari hasil penelitian.⁴²

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.
4. Diduga ada pengaruh yang signifikan pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.



⁴² Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2005), 102.