

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian dan Batasan Pendidikan

Setiap lembaga atau organisasi baik pemerintah, BUMN atau perusahaan swasta, faktor keberhasilan senantiasa bertumpu pada masalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sebab, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan suatu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan pengembangan kualitas SDM, karena keberhasilan sumber daya manusia secara individu dan kelompok akan menjadi keberhasilan perusahaan dan dapat menjadi ancaman jika SDM yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak disertai dengan pengembangan melalui program pendidikan dan pelatihan yang terencana.

Menurut Ki Hajar Dewantara sebagaimana di kutip Rosdiana A Bakar, (2012:9) “Pendidikan ialah daya upaya untuk memberi tuntunan pada segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak, agar mereka baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat, dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup lahir dan batin yang setinggi-tingginya”. Sementara itu, menurut Al-Abrasyi, sebagaimana di kutip Ramayulis (2015:16), memberikan pengertian bahwa “Pendidikan adalah mempersiapkan manusia supaya hidup dengan sempurna dan bahagia, mencintai tanah air, tegap jasmaninya, sempurna budi pekertinya (akhlaknya), teratur pikirannya, halus perasaannya mahir dalam

pekerjaannya, manis tutur katanya baik dengan lisan atau tulisan”. Selanjutnya Langeveld sebagaimana di kutip Syafril, dan Zelhendri Zen, (2017:27)’’ Pendidikan adalah bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup baik melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain’’.

Pendidikan merupakan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah, dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu, agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.

Berdasarkan berbagai konsep/defenisi tentang pendidikan yang dipaparkan menurut Titrtarahardja dan Lasulo sebagaimana dikutip Nanang Purwanto, (2014:24), terdapat beberapa unsur pendidikan, yaitu :

1. Peserta didik
Peserta didik berstatus sebagai subjek didik karena ia pribadi yang otonom, yang ingin diakui keberadaannya, yang ingin memngembangkan diri secara terus menerus guna memecahkan masalah-masalah dalam kehidupannya.
2. Pendidikan adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan sasaran peserta didik. Peranan pendidik pada umumnya ditunjukkan untuk orang tua, guru, dan pelatih.
3. Interaktif edukatif
Interaktif edukatif adalah adanya interaksi / komunikasi secara timbal balik antara peserta didik dengan pendidik yang terarah kepada tujuan pendidik.
4. Tujuan pendidikan
Tujuan pendidikan secara umum adalah tujuan dari keseluruhan jenis kegiatan selama berlangsungnya peristiwa-peristiwa pendidikan .
5. Materi pendidikan adalah
Materi pendidikan adalah berperan sebagai sarana poencapaian tujuan pendidikan. Materi pendidikan terbagi menjadi dua mencakup materi inti dan materi lokal. Materi inti bersifat nasional yang mengandung misi

pengendalian dan persatuan bangsa. Materi lokal mempunyai misi mengembangkan kebhinekaan kekayaan budaya sesuai dengan kondisi lingkungan.

6. Metode pendidikan

Dalam memilih dan menerapkan metode pendidikan, perlu memperhatikan kesesuaian dengan 1) tujuan pendidikan ; 2) peserta didik 3) pendidik ; 4) situasi dan kondisi lingkungan belajar.

7. Lingkungan pendidikan

Lingkungan pendidikan dibagi menjadi tiga tempat dan biasa disebut tri pusat pendidikan, yaitu keluarga ,sekolah dan masyarakat.

Pendidikan sebagai sebuah aktivitas tidak lepas dari fungsi dan tujuan.

Fungsi pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, kepribadian serta peradaban yang bermartabat dalam hidup dan kehidupan atau dengan kata lain berfungsi memanusiaakan manusia agar menjadi manusia yang benar sesuai dengan norma yang dijadikan landasannya.

Setiap kegiatan, apa pun bentuk dan jenisnya, selalu dihadapkan pada tujuan yang ingin dicapai. Bagaimanapun, segala usaha yang tidak mempunyai tujuan tidak akan mempunyai arti apa-apa. Dengan demikian, tujuan pendidikan yaitu tujuan tertentu yang hendak dicapai berdasarkan usia, jenis kelamin, sifat, bakat, inteligensi, lingkungan sosial budaya, tahap-tahap perkembangan, tuntutan syarat pekerjaan dan sebagainya.

Menurut Redja Mudiyahardjo yang sebagaimana dikutip dalam Yeti Heryati dan Muhsin, (2014:56) bahwa “tujuan pendidikan merupakan perpaduan tujuan pendidikan yang bersifat pengembangan kemampuan pribadi secara optimal dengan tujuan-tujuan sosial yang bersifat manusia seutuhnya yang dapat memainkan perannya sebagai warga dalam berbagai lingkungan persekutuan hidup dan kelompok sosial”.

Sasaran pendidikan yaitu manusia, dengan maksud agar manusia memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Pelaksanaan pendidikan tentunya memiliki batasan-batasan tertentu sesuai dengan tingkat umur dan tujuan dari pendidikan itu sendiri. Lebih lanjut menurut Langeveld sebagaimana dikutip Rosdiana A Bakar, (2012:20) berpendapat bahwa: “mendidik yang sebenarnya dapat dimulai bila manusia telah mengakui gezag atau kewibawaan. Ini disebut dengan batas bawah pendidikan, atau saat dimulainya pendidikan dan setelah manusia itu mampu memilih mana yang baik dan mana yang buruk maka telah mencapailah tingkat kedewasaan, maka selesailah tugas mendidik, sebab orang yang telah dewasa sudah mampu mendidik dirinya sendiri (batas akhir pendidikan)”.

Pada dasarnya pendidikan memiliki pengertian atau batasan luas atau sempit yaitu:

1. Batasan yang luas

Pendidikan dalam arti luas menurut Ramayulis, (2015:17) adalah “Segala pengalaman belajar yang dilalui peserta didik dengan segala lingkungan dan sepanjang hayat”. Karakteristik pendidikan dalam arti luas adalah : (1) pendidikan berlangsung sepanjang hayat, (2) lingkungan pendidikan adalah semua yang berada diluar diri peserta didik, (3) bentuk kegiatan mulai dari yang tidak disengaja sampai kepada yang terprogram, dan (4) tujuan pendidikan berkaitan dengan setiap pengalaman belajar, (5) tidak dibatasi oleh ruang dan waktu.

2. Batasan yang sempit

Pendidikan dalam batasan yang sempit menurut Ramayulis, (2015:18) adalah “proses pembelajaran yang dilaksanakan di lembaga pendidikan formal

(madrasah / sekolah). Karakteristik pendidikan dalam arti sempit adalah : (1) masa pendidikan terbatas, (2) lingkungan pendidikan berlangsung disekolah / madrasah, (3) bentuk kegiatan sudah terprogram, dan (4) tujuan pendidikan ditentukan oleh pihak luar (sekolah / madrasah)”.

Beberapa batasan pendidikan yang berbeda berdasarkan fungsinya Rosdiana

A. Bakar, (2012:16) adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan sebagai proses transformasi budaya diartikan, pendidikan sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi lain.
2. Pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi diartikan sebagai, pendidikan sebagai suatu kegiatan yang sistematis terarah kepada terbentuknya kepribadian peserta didik.
3. Pendidikan sebagai proses penyiapan warga Negara diartikan, pendidikan sebagai suatu kegiatan yang terencana untuk membekali peserta didik agar menjadi warga negara yang baik.
4. Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan, pendidikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.

2.1.2 Manfaat dan Tahapan Pelatihan

Dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan para sumber daya manusia berkualitas yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan. Dalam rangka menyediakan SDM yang berkualitas sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan. Melalui kegiatan pelatihan diharapkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka dan memiliki kemauan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala sebagaimana dikemukakan Lijan Poltak Sinambela, (2016:169), pelatihan adalah “proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini”. Pelatihan ini

memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya menurut Noe (Kasmir, 2018:126) “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 oleh perusahaan sebelumnya”. Sementara itu menurut Gomes (Indah Puji Hartatik, 2018:86), pelatihan adalah “setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya”.

Penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kerja diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Secara rinci, tujuan dari pelatihan dan pengembangan menurut Simamora sebagaimana dikemukakan Danang Sunyoto, (2016:140) adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja
Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan
Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Manajer disemua bidang harus konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif.
3. Mengurangi waktu belajar
Sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna. Meskipun hasil tes, wawancara dan data lainnya menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar, tetapi terkadang terdapat saat dimana prediksi tersebut terbukti tidak valid.

4. Memecahkan permasalahan operasional
Persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjur. Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh manajer.
5. Promosi karyawan
Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promosional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personal untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karier.
6. Orientasi karyawan terhadap organisasi
Selama beberapa hari, karyawan mempunyai kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi
Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi. Banyak manfaat yang dipetik oleh karyawan setelah mengikuti pelatihan (Kasmir, 2018:133) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan karier
Artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang kariernya kedepan lebih baik . hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya akan memberikan nilai tambah guna peningkatan karier, baik jabatan maupun golongan yang lebih tinggi dari sebelumnya.
2. Kompensasi
Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat.
3. Alat Negosiasi
Artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentu memiliki tambahan kemampuan dan keterampilan tertentu sehingga, nilai tawarnya kepada perusahaan menjadi meningkat untuk pekerjaan tertentu.
4. Memiliki kepuasan tersendiri
Artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan

5. *Refreshing*

Artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan terutama karyawan lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan suntuk bekerja selama ini.

Dalam pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan, ada tiga tahap (Danang Sunyoto, 2016:141) yaitu:

1. Penentuan kebutuhan pelatihan

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

2. Desain program pelatihan

Jika pelatihan merupakan solusi terbaik, maka para manajer atau supervisor harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang harus dijalankan.

3. Evaluasi program pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi sering dijadikan satu menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Pendidikan berlangsung dalam suatu organisasi yang bersangkutan, sedangkan pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang .

Tabel 2.1
Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

No	Aspek	Pendidikan	Pelatihan
1	Pengembangan kemampuan	Meyeluruh (<i>overal</i>)	Mengkhusus (<i>specific</i>)
2	Area kemampuan	Kognitif, afektif, psikomotor	Psikomotor
3	Jangka waktu	Panjang (<i>long term</i>)	Pendek (<i>short term</i>)
4	Materi	Lebih umum	Lebih khusus

Kegiatan pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk:

1. Menghilangkan kesenjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai yang diharapkan.
2. Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru yang dihadapi sekolah.
3. Meningkatkan keterikatan atau komitmen pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sekolah.
4. Membina persepsi pendidik dan tenaga kependidikan bahwa sekolah itu tempat yang terbaik untuk bertugas.

Dalam pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan, ada tiga tahap (Danang Sunyoto, 2016:141) yaitu :

1. Penentuan kebutuhan pelatihan
 Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut. Tahap ini ada tiga macam kebutuhan pelatihan, yaitu :
 - a. *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai tertentu.
 - b. *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya sendiri.
 - c. *Future human resource need*, yaitu jenis keperluan pelatihan yang tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.
2. Desain program pelatihan
 Jika pelatihan merupakan solusi terbaik, maka para manajer atau supervisor harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan.

3. Evaluasi program pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif didalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yaitu pelatihan harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan.

2.1.3 Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan uang). Menurut Tohardi (Edy Sutrisno, 2016:100), mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini”. Sementara itu Menurut Aigner sebagaimana dikutip Edy Sutrisno, (2016:100) mengatakan bahwa filsafat mengenai “Produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan disegala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini”. Sedangkan menurut Bambang Kusrianto sebagaimana dikutip Wahyuddin Latunreng, (2012:133) “Produktivitas karyawan adalah nisbah atau rasio hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input, masukan)”.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Menurut J Ravianto sebagaimana dikutip Wahyuddin Latunreng, (2012:135) ada

enam faktor utama yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan secara langsung yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan
Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan pelatihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja
2. Gizi dan kesehatan
Keadaan gizi dan kesehatan memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Semakin baik gizi dan kesehatan seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.
3. Penghasilan dan jaminan sosial
Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan dapat mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih produktif.
4. Kesempatan kerja
Tingkat produktivitas seseorang sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka dalam hal kesempatan untuk bekerja, kesempatan untuk mengembangkan diri.
5. Manajemen
Manajemen merupakan faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui perbaikan pengorganisasian dan tata prosedur yang memperkecil pemborosan.
6. Kebijakan pemerintah
Peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan usaha dan lain-lain. Tiap kebijakan di bidang tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja sebagaimana dikutip Indah Puji Hartatik, (2018:219) adalah :

1. Tingkat absensi tinggi
Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.
2. Tingkat perolehan hasil
Dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan
Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.
4. Tingkat kesalahan
Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan.
5. Waktu yang dibutuhkan
Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

2.1.4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ketingkat yang paling rendah yaitu tujuan fungsional (*functional objective*), dilanjutkan ketujuan organisasional (*organizational objective*) dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*)

Tujuan personal (*personal objective*) yaitu membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan diri individunya. Tujuan yang bersifat teknis, setiap individu tercermin dari kegiatan riil dan kontribusi dirinya dalam organisasi, sedangkan tujuan aspirasi tercermin pada motivasi dari kepuasannya dalam organisasi. Tujuan fungsional (*functional objective*) manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dapat dilaksanakan di dalam perusahaan ataupun lembaga atau badan lain di luar perusahaan, bergantung pada tujuan yang ingin dicapai. Organisasi pendidikan dan pelatihan meliputi :

1. Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah membantu mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan.
2. Langkah pertama dalam pendidikan dan pelatihan adalah menetapkan tujuan yang ingin dicapai atas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.
3. Tujuan dan ruang lingkup rencana pendidikan pelatihan harus ditentukan sebelum pengembangannya dimulai guna memberikan landasan untuk persetujuan umum dan tindakan kerja sama.
4. Teknik dan mekanisme program pendidikan dan pelatihan, harus dihubungkan secara langsung dengan tujuan yang ingin dicapai.
5. Pendidikan dan pelatihan seharusnya menjadi tanggung jawab seluruh manajemen pada semua tingkatan dalam perusahaan yang memiliki tujuan yang ingin dicapai.
6. Fungsi bagian pendidikan dan pelatihan adalah membantu manajemen tenaga kerja dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai dan dalam pengembangan administrasi, kelakuan, dari kelanjutan rencana pendidikan dan pelatihan.
7. Agar mencapai sasaran yang diharapkan, pendidikan dan pelatihan harus menggunakan prinsip belajar.

8. Pendidikan dan pelatihan sebaiknya diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya, sekaligus perbandingan antara teori dengan praktik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Secara ringkas beberapa penelitian terdahulu dapat disajikan dalam tabel berikut ini :



Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Jenis Data	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Elvida ,Anggraini 2017	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yubas Maju Bersama	Tingkat Pendidikan (X1), Kompetensi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	kuantitatif	Regresi linear berganda	Secara simultan tingkat tingkat pendidikan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini kurang pahaman akan uraian tugas dan terbatasnya pelatihan
2	Anisa Aulia Dini 2018	Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Forisa Nusapersada Medan	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) Peningkatan Produktivitas (Y)	kuantitatif	Regresi sederhana	Variabel X memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t menunjukkan variabel X mempunyai hubungan searah dengan Y & disimpulkan pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.
3	Wahid Syah Putra Siregar 2019	Peranan pendidikan dan pelatihan serta motivasi untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero).	Pendidikan dan Pelatihan (X1), Motivasi (X2) Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif	Linear berganda	Berdasarkan uji regresi hasil penelitian diperoleh bahwa pendidikan dan pelatihan (X ₁) sebesar 0,123 dan motivasi (X ₂)
4	Ilham Ramadhan 2014	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pruktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula di Majalengka	Program pendidikan (X1), Pelatihan karyawan (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif	Linear berganda	Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi 76,38%, & sisanya dipengaruhi oleh faktor lain 23,62%. Sedangkan hubungan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan (0,80-1,00)
5	Vincentius Fransiskus 2016	Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Dengan Produktivitas Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) Produktivitas Pegawai (Y)	Kuantitatif	Linear berganda	Berdasarkan nilai konstanta regresi 12, 685 dan koefisien regresi pendidikan dan pelatihan sebesar 0,43 (Y= 12,68+0,435X). Artinya setiap peningkatan skor pendidikan dan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,435.

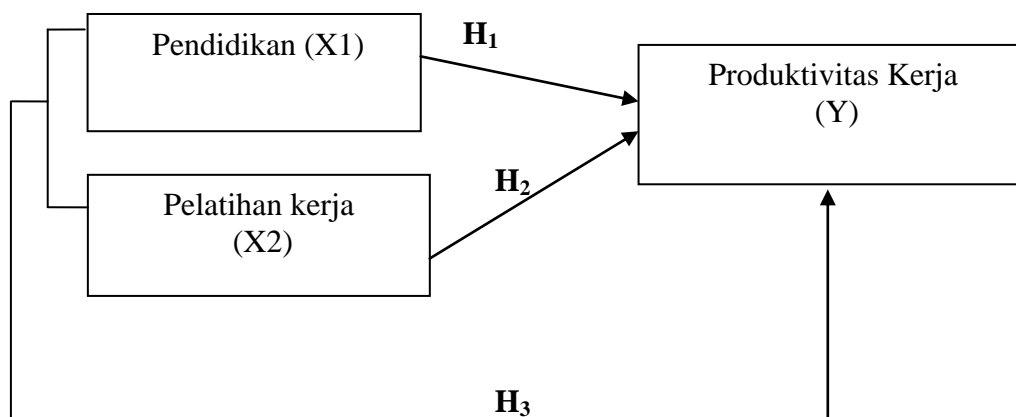
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Menurut Sekaran dan Bougie (Indrawati, 2015: 71) “Kerangka pemikiran adalah landasan utama dari seluruh penelitian. Kerangka teoritis dibuat dengan cara mengeksplorasi berbagai variabel yang telah ada dalam penelitian-penelitian terdahulu yang secara logika relevan dengan masalah yang sehingga membentuk suatu model penelitian”.

Pendidikan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin bertambah pengetahuannya, keterampilan, dan sikapnya begitu juga dengan pelatihan karyawan. Jika karyawan semakin sering diberikan pelatihan maka produktivitasnya akan semakin meningkat. Apabila pendidikan dan pelatihan kerja tidak diperhatikan dalam instansi pemerintah, maka hal ini akan dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Keterkaitan antara pendidikan dan pelatihan kerja dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:134), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan data diatas penulis menyusun hipotesis sebagai berikut :

1. Ho, diduga baik secara parsial maupun simultan variabel pendidikan dan pelatihan kerja tidak memiliki peranan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan Dan Perikanan.
2. Ha, diduga baik secara parsial maupun simultan pendidikan dan pelatihan kerja berperan dalam berkemampuan peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan Dan Perikanan.