

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsimumaksimal sebagai pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM adalah pengelolaan individu-individu yang berkerjadalama organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja (*employer-employee*), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut. **Nawawi (2011: 42)**

Dan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip oleh **Mulyadi (2015:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. **Wirawan (2009:1)**.

2.2 Definisi Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja didefinisikan dalam beragam rumusan, akan tetapi pengertian kinerja pada umumnya menunjuk pada keberhasilan pegawai

dalam menjalankan tugasnya menurut kriteria yang ditentukan untuk jangka waktu tertentu. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2001) telah menyatakan, Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut **Bangun (2012: 231)** Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan merupakan hasil pegawai, atau kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dapat dilihat dari dua sudut, yaitu kemampuan individu dan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi pemerintah.

Hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan 3 aspek, yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering

di Indonesiakan sebagai peforma. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. **Wirawan (2009:5)**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) yang dikutip oleh **Mulyadi (2015: 63)** istilah kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Davis Davis (1964:484) dalam bukunya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 67) yang dikutip oleh **Mulyadi (2015: 63)** faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

(tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan motivasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.2.1 Mengukur Kinerja

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat di jadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda, sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. **(Bangun, 2012: 233-234).**

Menurut **Bangun (2012: 235)** terdapat 3 jenis kriteria dalam penilaian

kinerja, antara lain kriteria berdasarkan sifat perilaku, perilaku dan hasil :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kriteria Berdasarkan Sifat

Berpusat pada karakteristik pribadi setiap karyawan. Jenis kriteria ini terpusat pada bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu jenis pekerjaan. Loyalitas, pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari hasil pekerjaannya. Instrumen-instrumen yang dibuat untuk menilai kinerja hanya berkaitan dengan karakteristik karyawan, bukan mengarah pada pencapaian tujuan atas pekerjaannya. Sebaiknya, penilain kinerja harus dikaitkan dengan pekerjaan.

2. Kriteria Berdasarkan Prilaku

Ini mengarah pada suatu bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Sebagai contoh, apakah para pelayan toko dapat menyenangkan pelanggannya. Oleh karena itu perlu membuat daftar perilaku sebagai pedoman yang harus dilaksanakan karyawan, dan perilaku-perilaku itu diukur oleh pembeli misterius.

3. Kriteria Berdasarkan Hasil

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan hasil pekerjaan mereka, dimana pekerjaan tersebut mudah diukur dan jelas. Pengukuran dilakukan berdasarkan hasil yang dapat diterpakan. Mereka hanya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan tidak bertanggung jawab atas yang lain.

2.3 Definisi Pendidikan Pelatihan

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh **Hasibuan (2010: 69)** pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pendidikan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan atau pemahaman tentang suatu pekerjaan. Konsep ini bisa dikenal sebagai pengembangan karir. **Mulyadi (2015:5)**

Menurut intruksi Presiden Republik Indonesia nomor 15 tanggal 13 September 1974 yang dikutip oleh **Hasibuan (2010: 69)** pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup baik dalam maupun luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Pendapat lain dikemukakan oleh **Soekidjo Notoatmodjo (2003: 27)** bahwa : Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keuntungan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Pendidikan pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. (Hasibuan, 2010:68).

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012: 202). Dalam melaksanakan pelatihan kerja, harus ada strategi pembinaan dalam pelatihan kerja. Strategi pembinaan pelatihan kerja diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja. Hal ini perlu dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan.

Menurut Barthos (2009 : 98) dalam strategi pembinaan dikenal adanya trilogi latihan kerja sebagai berikut :

1. Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan kesempatan kerja.
2. Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan dan pengembangan satu dengan yang lainnya.

2.3.1 Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Sebelum pelatihan ditetapkan menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, perlu dilaksanakan dahulu diagnosis atas masalah-masalah pada kinerja karyawan. Karena banyak faktor selain pelatihan yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan, termasuk di dalamnya, desain pekerjaan, struktur organisasi, kompensasi, motivasi karyawan, dan lain sebagainya. Dalam analisis kebutuhan pelatihan, ada 3 sumber yang menjadi pertimbangan yang penting untuk diperhatikan antara lain :

- a. Analisis organisasional

Dilakukannya inventarisasi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan. Kemudian disesuaikan dengan kebutuhan dimasa yang akan datang seiring berubahnya pekerjaan dalam perusahaan. Berdasarkan analisis tersebut, akan diketahui kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam menghadapi persaingan.

- b. Analisis Pekerjaan

Cara ini dilakukan dengan membandingkan pengetahuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Dengan membuat

uraian akan dapat ditentukan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki para karyawan untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

c. Analisis Individual

Pendekatan paling sering yang digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu dalam organisasi dengan menggunakan data penilaian kinerja. Kebutuhan akan pelatihan melalui proses penilaian kinerja. Pendekatan paling sering yang digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu dalam organisasi dengan menggunakan data penilaian kinerja. Kebutuhan akan pelatihan melalui proses penilaian kinerja, dilakukan jika para karyawan ternyata memiliki kinerja rendah.

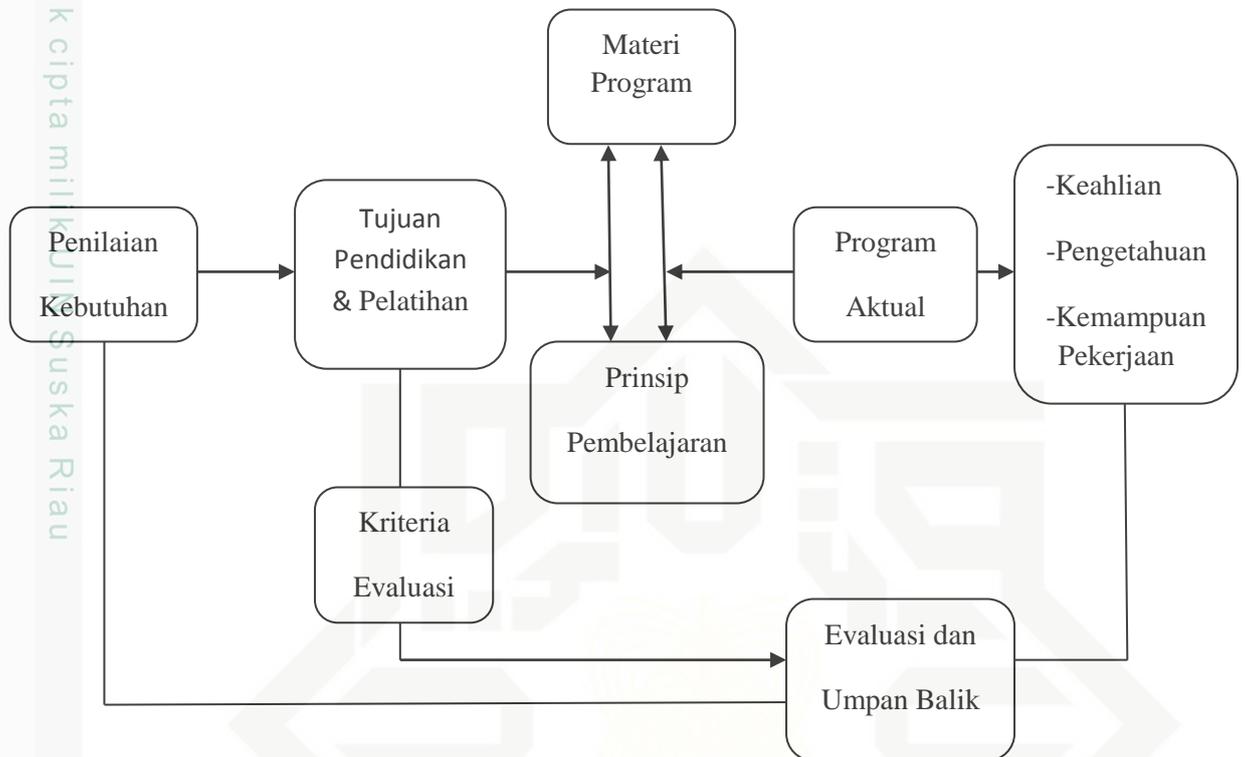
2.3.2 Perancangan dan Langkah-langkah Pendidikan dan Pelatihan

Dalam merancang pelatihan terdapat 3 faktor yang penting yang perlu diperhatikan, antara lain :

- a. Kesiapan Peserta Diklat
- b. Kemampuan Diklat
- c. Materi Diklat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 1: Langkah-langkah Pendidikan dan Pelatihan

Paradigma Gambar

Langkah-langkah pendidikan dan pelatihan dilihat dari gambar diatas diuraikan sebagai berikut:

1. Penilaian Kebutuhan

Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dengan tantangan dimasa mendatang yang harus dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan.

2. Tujuan pendidikan dan pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut bisa dicapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Materi Program

Disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan penelitian.

4. Prinsip Pembelajaran

Pelatihan dan pengembangan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. **Rivai (2004:236).**

2.3.3 Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Berbagai faktor perlu diperhatikan agar hasil pelatihan efektif, antara lain sifat pelatihan, identifikasi peserta pelatihan, kemampuan pelatih, lokasi geografis, biaya, waktu dan lamanya pelatihan. Variabel-bariabel tersebut sangat besar pengaruhnya atas keberhasilan kegiatan pelatihan. Karena begitu pentingnya kegiatan pelatihan ini, dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan pelatih dalam melatih peserta pelatihan. Secara umum, pelatihan dapat dilakukan didalam dan diluar organisasi serta pelatihan online yaitu melalui *e-learning*.

2.3.4 Penilaian Pendidikan Pelatihan

Penilaian Pendidikan pelatihan dilakukan untruk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer. Mengingat Pendidikan pelatihan membutuhkan waktu dan biaya yang besar, maka suatu pelatihan amat penting dilakukan penilaian. Tentu perlu dilakukan pertimbangan dari manfaat dengan pengorbanan

atas pelaksanaan Pendidikan pelatihan. Menurut Akrani (2009) yang dikutip oleh **Kaswan (2013: 213)** ada empat jenis pelatihan yang berbeda. Pelatihan itu adalah sebagai berikut :

- a. *Induction training* (Pelatihan induksi), bertujuan untuk mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. Tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada pegawai.
- b. *Job Training* (Pelatihan pekerjaan), berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan, sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.
- c. *Training For Promotion* (Pelatihan untuk promosi), adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi.
- d. *Refresher Training* (Pelatihan penyegaran), ialah memperbarui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman kerja seseorang yang yang menduduki eksekutif penting.
- e. *Training for Managerial Development* (Pelatihan untuk pengembangan manajerial), diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

Menurut **Kaswan (2013: 180-181)** metode pelatihan dapat dikelompokkan dalam 3 cara yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Teknik Presentasi Informasi yaitu dimana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi ini mungkin meliputi fakta atau informasi, proses dan metode pemecahan masalah. Metode ini mencakup ceramah/kuliah, konferensi/diskusi, kursus korespondensi, media audiovisual dan lain-lain.
2. Metode Simulasi meliputi studi kasus, bermain peran, *behavior modeling* (pemodelan perilaku), permainan bisnis dan simulasi.
3. Metode *on-the job training* meliputi pelatihan orientasi, magang, *on-the job training*, *near-the job training* (menggunakan alat yang mirip tetapi jauh dari pekerjaan itu sendiri), rotasi pekerjaan, penugasan *understudy*, dan manajemen kinerja.

2.3.5 Indikator Pendidikan Pelatihan

1. Kesempatan mengikuti Diklat
Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti diklat.
2. Pelatihan yang menunjang karir
Pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang bisa menunjang karir pegawai yang bisa mengembangkan karirnya.
3. Materi Diklat
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Waktu Pelaksanaan

Waktu dalam pelaksanaan diklat harus disesuaikan dengan pedoman diklat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Metode Diklat

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

6. Trainer/Struktur Diklat

Memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para pegawai yang akan dikembangkan.

2.4 Definisi Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia penting dilakukan dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Untuk menyiapkan karyawan dalam menghadapi persaingan globalisasi. Pengembangan ini tidak dapat dipisahkan dari program pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu dalam upaya mengembangkan kompetensi sumber daya manusia, setiap perusahaan mengadakan Pendidikan dan Pelatihan bagi karyawannya. Pengembangan karyawan adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi. Melalui pengembangan karyawan yang ada akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penguasaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Jika pegawai dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dari dalam organisasi sendiri.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. **Bangun (2012:9)**

Menurut **Saydam (2006: 21)** pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan lebih berkaitan dengan membuka potensi, perjalanan ke wilayah-wilayah tak dikenal. Salah satu kemampuan manusia yang mengagumkan dari manusia adalah kapasitasnya untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dan keterampilan sampai tidak terbatas. Dalam proses pengembangan orang tidak memulai dari sesuatu yang sama sekali baru. Pengembangan adalah membangun, memperluas, mentransformasi, dan beradaptasi dengan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan yang telah ada. **Kaswan (2013: 4).**

Supaya pengembangan mencapai hasil yang baik dengan biaya yang relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan. Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.4.1 Jenis-jenis Pengembangan

Jenis pengembangan dikelompokkan atas: pengembangan informal dan pengembangan secara formal :

a. Pengembangan secara informal

Karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.

b. Pengembangan secara formal

Karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan ataupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. **Hasibuan (2011:72).**

2.4.2 Proses Pengembangan

Proses atau langkah-langkah pengembangan hendaknya dilakukan dengan sebagai berikut :

a. Sasaran

Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

b. Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan.

d. Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang mengikuti pengembangan.

e. Pelatih

Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis) bukan didasarkan kepada kawan atau saudara.

f. pelaksanaan

melaksanakan proses belajar-mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan. Proses belajar mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak. **Hasibuan (2011:75-76)**

Menurut **Siagian (2013 : 185)**, adapun langkah-langkah yang ditempuh agar berbagai manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dipetik semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh. Langkah-langkah yang dimaksud terdiri dari tujuh langkah, yaitu :

- a. Penentuan kebutuhan,
- b. Penentuan sasaran,
- c. Penetapan isi program,

- d. Identifikasi prinsip-prinsip belajar,
- e. Pelaksanaan program,
- f. Identifikasi manfaat,
- g. Penilaian pelaksanaan program

2.4.3 Metode-Metode Pengembangan

Menurut **Hasibuan (2011: 76-77)** metode-metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang dicapai, sasaran pengembangan karyawan adalah :

1. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan atau *technical skills*
2. Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan atau *managerial skills* dan *conceptual skills*.

Metode Pengembangan terdiri atas :

1. Metode latihan atau *training*

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang dan lain-lain. Latihan/*training* diberikan kepada karyawan operasional.

2. Metode pendidikan atau *Education*

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Pendidikan diberikan kepada karyawan manajerial.

2.4.4 Fungsi Pengembangan

Fungsi pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri, atau bisa merupakan salah satu fungsi utama dari departemen MSDM. Ada 3 fungsi utama pengembangan SDM :

1. Pelatihan dan Pengembangan
2. Pengembangan Organisasi
3. Pengembangan Karir. **(Kaswan,2013: 2).**

2.5 Tujuan Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pendidikan nasional menurut Tap. MPR no.11/MPR/1993 pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia indonesia yaitu manusia yang bertakwa terhadap tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja profesional, bertanggung jawab dan produktif. **(Hasibuan, 2011: 69).**

Tujuan pendidikan pada hakekatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja.

Dengan pendidikan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksisemakin baik karena technical skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.
3. Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin.
4. Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karier bagi setiap karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.
6. Konseptual.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)”

Menurut **Siagian (2013: 183)** Bahwa pendidikan pelatihan dan pengembangan mutlak perlu dilakukan, kemutlakaan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik daripadanya, baik bagi organisasi, bagi para pegawai maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti kesemuanya bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

Tujuan pelatihan bukan hanya untuk meningkatkan keterampilan kerja, pemberian pelatihan dapat membantu pegawai untuk tanggung jawab lebih besar terhadap pekerjaannya. Dengan semakin terampilnya pegawai akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya. Dengan demikian akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas. **(Bangun, 2012: 202).**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan pelatihan menurut **Mangkunegara (2006:52)** yaitu :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan
- h. Menghindarkan keseragaman
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan

Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, dan masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan (**Hasibuan, 2011: 70**).

Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :

- a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *manageial skill* karyawan yang semakin baik.

- b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkurang, biaya produksi relatif kecil, sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan pada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan yang bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para pegawai/karyawan. Berikut adalah tabel perbedaan tujuan antara pelatihan dan pengembangan :

Tabel 2.1: Perbedaan Tujuan antara Pelatihan dan Pengembangan

	Pelatihan	Pengembangan
Fokus	Pekerjaan saat ini	Pekerjaan saat ini dan yang akan datang
Ruang lingkup	Karyawan secara individual	Kelompok kerja atau organisasi
Kerangka waktu	Segera/ jangka pendek	Jangka panjang
Sasaran	Memperbaiki kekurangan kemampuan saat ini	Mempersiapkan tuntutan kerjadi masa yang akan datang
Aktifitas	Menunjukkan/ meperlihatkan	Pembelajaran

Sumber: Kaswan, 2013, Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM

2.6 Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai

Karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi merupakan hasil dari suatu proses seleksi yang harus dikembangkan agar mempunyai kemampuan sesuai yang dibutuhkan. Pengembangan pegawai dalam suatu organisasi adalah sebagai upaya mempersiapkan pegawai tersebut agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi. Hal ini dilakukan dengan menilai hasil kerja atau kinerja pegawai atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Jadi pada dasarnya pelaksanaan pendidikan pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk peningkatan penguasaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta © UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

ketrampilan dan pengetahuan karyawan / pegawai untuk peningkatan kinerja. Berdasarkan beberapa tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan di atas terdapat kaitan pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Tujuan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan inisiatif dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan.
- 3) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab.
- 4) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator kinerja yaitu disiplin kerja.

2.7 Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Menurut Pandangan Islam

2.7.1 Pendidikan Pelatihan Menurut Pandangan Islam

Hakikat manusia menurut Islam adalah makhluk (ciptaan) Tuhan, hakikat wujudnya bahwa manusia adalah makhluk yang perkembangannya dipengaruhi oleh pembawaan dan lingkungan. Manusia sempurna menurut Islam adalah jasmani yang sehat serta kuat dan Berketerampilan, cerdas serta pandai. Tujuan umum pendidikan Islam ialah terwujudnya manusia sebagai hamba Allah. Jadi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menurut Islam, pendidikan haruslah menjadikan seluruh manusia yang menghambakan kepada Allah. Yang dimaksud menghambakan diri ialah beribadah kepada Allah. Arti pendidikan Islam itu sendiri adalah pendidikan yang berdasarkan Islam. Isi ilmu adalah teori. Isi ilmu bumi adalah teori tentang bumi. Maka isi Ilmu pendidikan adalah teori-teori tentang pendidikan, Ilmu pendidikan Islam secara lengkap isi suatu ilmu bukanlah hanya teori. Pengertian pendidikan bahkan lebih diperluas cakupannya sebagai aktivitas dan fenomena. Pendidikan sebagai aktivitas berarti upaya yang secara sadar dirancang untuk membantu seseorang atau sekelompok orang dalam mengembangkan pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup, baik yang bersifat manual (petunjuk praktis) maupun mental, dan sosial sedangkan pendidikan sebagai fenomena adalah peristiwa perjumpaan antara dua orang atau lebih yang dampaknya ialah berkembangnya suatu pandangan hidup, sikap hidup, atau keterampilan hidup pada salah satu atau beberapa pihak, yang kedua pengertian ini harus bernafaskan atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai Islam yang bersumber dari al Qur'an dan Sunnah (Hadist)

Tetapi pengertian yang dikandung oleh istilah tarbiyah ini memang belum disepakati oleh para ahli pendidikan Islam. Menurut Abdul Fattah (1988:27), proses ta'lim justru lebih universal dibandingkan dengan proses tarbiyah. Menurut Jalal dalam Al Baqarah ayat 30-34 terkandung pengertian bahwa kata ta'lim jangkauannya lebih luas daripada tarbiyah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari banyaknya pendapat ini Ahmad Tafsir (2010) menyimpulkan bahwa pendidikan Islam adalah bimbingan yang diberikan oleh seseorang kepada seseorang agar ia berkembang secara maksimal sesuai dengan ajaran Islam.

2.7.2 Perkembangan Menurut pandangan Islam

Perkembangan yang memperhatikan ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis- hadis Rasulullah Saw. Yang menjadi dasar utama pemikiran islam. Perkembangan manusia ini di bagi dalam tiga fase :

- a. Pra-konsepsi, yaitu perkembangan manusia sebelum terjadinya pembuahan sperma dan ovum. Dalam hal ini Wujud manusia belum berbentuk manusia, namun ini berkaitan dengan “ benih” manusia , yang akan mempengaruhi kualitas generasi yang akan di lahirkan.
- b. Pra-natal, yaitu perkembangan manusia yang di mulai dengan: (1) fase nutfah(zigot) yang di mulai dari masa pembuahan sampai berusia 40 hari dalam kandungan.(2) fase ‘alaqah(embrio) selama 40 ahri.(3) fase mudhghah (janin) selama 40 hari.(4) fase peniupan ruh ke dalam jasad janin setelah genap berusia 4 bulan.
- c. Kelahiran sampai kematian yang di mulai dari: fase neo-natus(kelahiran sampai berusia minggu keempat), fase al-thifl(1 bulan s/d 7 tahun), fase tamyiz(7-13 tahun saat anak bisa membedakan baik dan buruk), Fase baligh (15 tahun ditandai dengan haid pada perempuan dan mimpi basah pada laki-laki),fase kearifan(maksud dari fase ini seseorang yang sudah dewasa memiliki kecerdasan emosional, moral dan spiritual dan dituntut berperilaku yang di perankan Nabi),fase kematian(saat ruh dicabut oleh malaikat Izrail).

2.7.3 Ruang lingkup konsep dasar perkembangan

Dasar pertumbuhan dan perkembangan menurut Al-Qur'an dan hadis. Bertolak pada uraian tersebut, maka islam membenarkan bahwa setiap anak manusia telah mengalami pertumbuhan dan perkembangan, sebagai mana telah di jelaskan dalam surat Al-Mu'min 67:

هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ تُرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ مِنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ يُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ ثُمَّ لِتَكُونُوا شُيُوخًا وَمِنْكُمْ مَنْ يُوَفَّىٰ مِنْ قَبْلٍ وَلِنَبْلُغُوا أَجَلًا مُّسَمًّىٰ وَلِعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ (٦٧)

Artinya: (67) *Dia-lah yang menciptakan kamu dari tanah(untuk Nabi Adam), kemudian dari setetes mani atau nutfah(sperma atau ovum), sesudah itu dari alaqah atau segumpal darah(embrio), kamu sebagai seorang bayi, kemudian (kamu dibiarkan hidup) supaya kamu sampai kepada masa dewasa(mempunyai kekuatan), kemudian (dibiarkan kamu hidup lagi) sampai tua, di antara kamu ada yang diwafatkan sebelum itu. (kami perbuat demikian) supaya kamu sampai kepada ajal yang ditentukan dan supaya kamu memahaminya(nya).*

Pertumbuhan seseorang akan mencapai batas tertentu karena pertumbuhan ini hanya mencakup fisik seseorang, berbeda halnya dengan perkembangan yang tetap terus berlangsung walaupun pertumbuhan seseorang telah mencapai pada batasnya. Setelah tiba ajalnya Allah akan mengambil ruh yang dulu telah di tiupkan-Nya. Kita yang di berikan umur panjang hendaklah memanfaatkan kesempatan itu sebaik-baik untuk melakukan kebaikan sebanyak-banyaknya dan beribadah yang rajin, namun banyak sekali di antara kita yang tidak bisa memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan kesempatan tetapi, tidak memfaatkannya dengan sebaik mungkin.Semoga kita bukan termasuk orang-orang yang merugi.*Amin.*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
 Stee Islam University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.8 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat dibutuhkan untuk mendukung, menambah, memperkuat atau bahkan menolak penelitian sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan antara lain :

Tabel 2.2: Peneliti Terdahulu

No.	NAMA/TAHUN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	I Ketut Dartha (2010)	Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang	Hasil analisa data menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang dan variabel materi diklat merupakan variabel yang paling dominan.
2.	Verra Nitta Turere (2013)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (serentak) maupun secara terpisah (parsial) variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang signifikan pada taraf nyata.
3.	Fuad Nazar	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT.BPTN cabang Pakis Malang	Hasil data ditemukan bahwa hasil dari penelitian pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Karena setelah diadakan pendidikan dan pelatihan, hasil kerja karyawan meningkat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	NAMA/TAHUN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
4.	Sinthia Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2012)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nur Abadi	Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Sinambela (2012) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikannya dan pengembangan karirnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
5.	Indah Wahyuni (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor	Dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor.

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi dan indikator masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3: Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Penelitian
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>). (Wilson Bangun,2012: 231)	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama(Bangun 2012:233-234)	Skala Ordinal

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Penelitian
Pendidikan Pelatihan (X1)	Pendidikan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa yang akan datang. (Veitzhal Rivai, 2006:226)	1. Kebutuhan Diklat 2. Perancangan Diklat 3. Pelaksanaan Diklat 4. Penilaian Diklat. (Barthos 2009:98)	Skala Ordinal
Pengembangan (X2)	Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasibuan (2011: 69)	1. Produktivitas Kerja 2. Efisiensi 3. Kerusakan dan kecelakaan 4. Pelayanan 5. Moral. (Hasibuan 2011:70)	Skala Ordinal

2.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka Berpikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berpikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka berpikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat maka perusahaan juga harus memperhatikan motivasi seperti apa yang dibutuhkan karyawan serta disiplin apa yang harus dipelajari atau ditingkatkan oleh karyawan. Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan kerja menurut undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal I ayat 9. adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan

Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan. Selain itu pengembangan (*development*) juga dapat diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

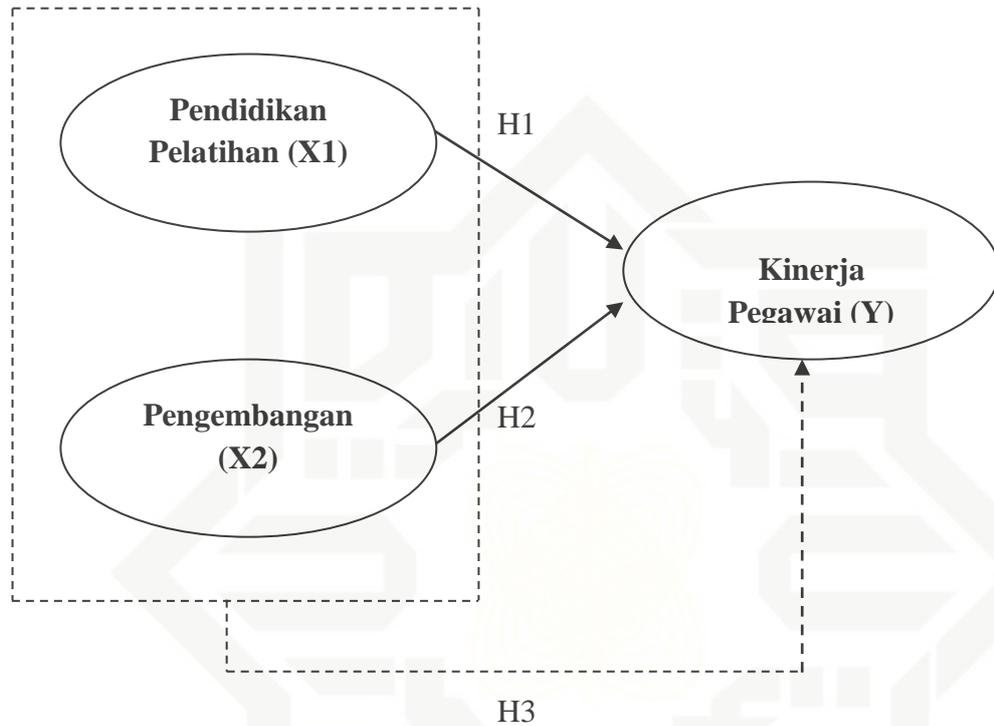
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*).



Gambar 2: Kerangka Pemikiran Penelitian
Pengaruh Pendidikan Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2)
terhadap Kinerja (Y)

Sumber : Hasibuan, 2013

Keterangan :

- H1 = Pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja
- H2 = Pengaruh pengembangan terhadap kinerja
- H3 = Pengaruh pendidikan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.11 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang masih lemah dan perlu pembuktian untuk menegaskan apakah hipotesa dapat diterima atau ditolak. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga pendidikan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi RIAU.
2. Diduga pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi RIAU.
3. Diduga pendidikan pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi RIAU.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.