

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Pendidikan dan Pelatihan

1. Pengertian

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.¹ Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis perubahan tingkah laku karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi². Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.³

Pelatihan juga merupakan suatu proses pengajaran kepada pekerja secara sistematis untuk mendapatkan dan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.⁴ Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh para karyawan seperti peningkatan, kemampuan mengambil

¹ <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pendidikan/> dikutip pada Senin 22 Juni 2015, 07:01

² Meldona, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), h. 217

³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 66-67

⁴ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 158

keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam meniti karier, peningkatan penghasilan dan peningkatan kepuasan kerja.⁵ Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.⁶

2. Komponen-Komponen Pendidikan dan Pelatihan

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
- c. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- e. Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.⁷

3. Tujuan

Pendidikan dan pelatihan hakikatnya bertujuan meningkatkan kemampuan kerja. Kemampuan baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pelatihan.⁸ Tujuan training adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kapabilitas seseorang dalam menjalankan tugasnya

⁵ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), h. 161

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 442

⁷ A. A. Anwar Prabu M, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 44

⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.27

sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.⁹ Tujuan-tujuan utama diklat pada intinya dapat dikelompokkan dalam enam bidang utama, yaitu:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi
- f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi¹⁰

4. Sasaran

- a. Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

- b. Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

⁹ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 46

¹⁰ Meldona, *Op. Cit.*, h. 218-220

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka mudah akan diisi oleh tenaga kerja dari dalam perusahaan sendiri.

d. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pelatihan akan lebih memasukkan dalam bidang kepribadian, intelektual, dan keterampilan.¹¹

5. Manfaat

a. Manfaat untuk karyawan

¹¹ Edi Sutrisno, *op. Cit.*, h. 69-70

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
 - 2) Variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
 - 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
 - 4) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik
 - 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap¹²
- b. Manfaat untuk perusahaan
- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
 - 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - 3) Memperbaiki moral SDM
 - 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
 - 5) Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik¹³
- c. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup serta pelaksanaan kebijakan
- 1) Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual

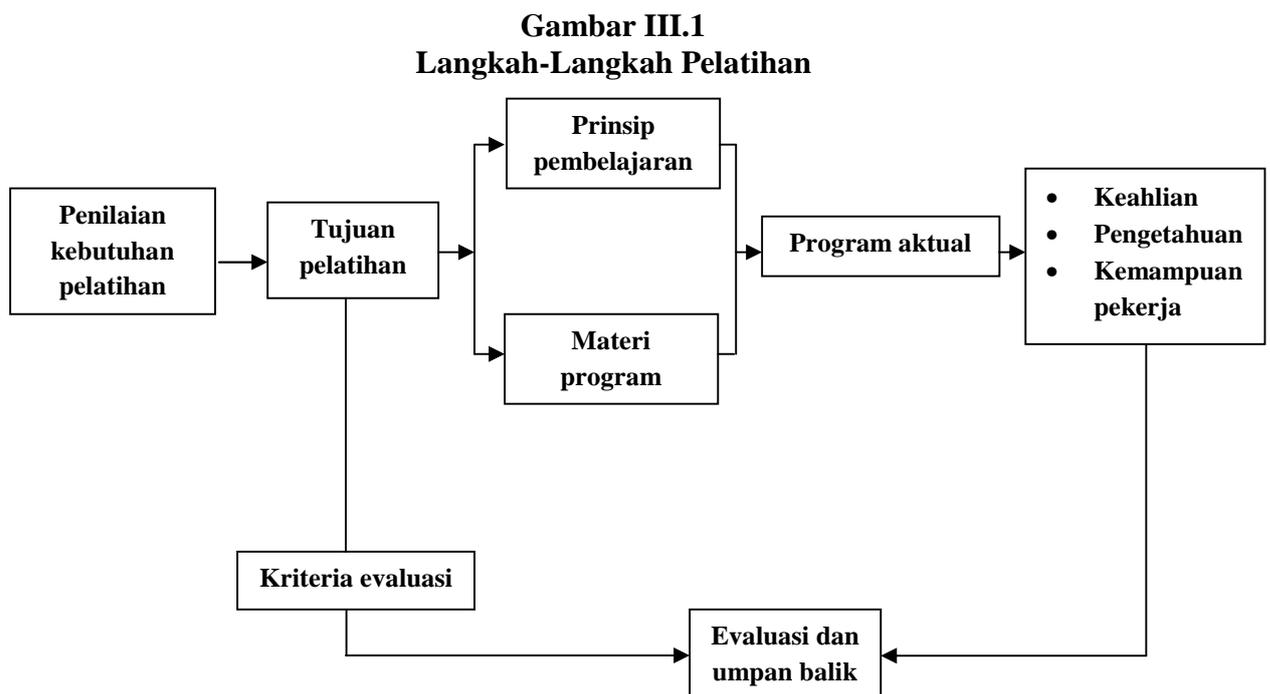
¹² Meldona, *Op. Cit.*, h. 222-223

¹³ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 217

- 2) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
- 3) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
- 4) Meningkatkan keterampilan interpersonal
- 5) Membuat kebijakan perusahaan, aturan, dan regulasi¹⁴

6. Langkah-Langkah Pelatihan

Agar pelatihan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan, langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:¹⁵



Sumber: Rivai, 2009

¹⁴ Rivai, *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.

¹⁵ *Ibid*, h. 231

a. Penilaian kebutuhan

Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang harus dapat di atasi dengan program pelatihan.

Terdapat langkah-langkah sistematis untuk mengetahui/menilai kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis-TNA*), yaitu:

- 1) Mengumpulkan data untuk menentukan lingkup kerja TNA
- 2) Menyusun uraian tugas menjadi sasaran pekerjaan atau kegiatan dari sasaran yang telah ditentukan
- 3) Mengukur instrument untuk mengukur kemampuan kerja
- 4) Melaksanakan pengukuran peringkat kemampuan kerja
- 5) Mengolah data hasil pengukuran dan menafsirkan data hasil pengolahan
- 6) Menetapkan peringkat kebutuhan pelatihan

Dengan demikian melalui penilaian kebutuhan dapat diketahui masalah dan tantangan masa depan yang harus dihadapi perusahaan dengan pelatihan.¹⁶

b. Tujuan pelatihan

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

¹⁶*Ibid*, h. 232

c. Materi program

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan di sini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap.

d. Prinsip pembelajaran

Prinsip pembelajaran merupakan suatu *guideline* (pedoman) di mana proses belajar akan berjalan lebih efektif. Semakin banyak prinsip ini direfleksikan dalam pelatihan, semakin efektif pelatihan tersebut. Prinsip-prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan (*transfer*), dan umpan balik.¹⁷

7. Faktor-Faktor yang Berperan dalam Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan, timbul masalah mengenai *trade-off*. Oleh karena itu, tidak ada teknik tunggal yang terbaik. Metode pelatihan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan:

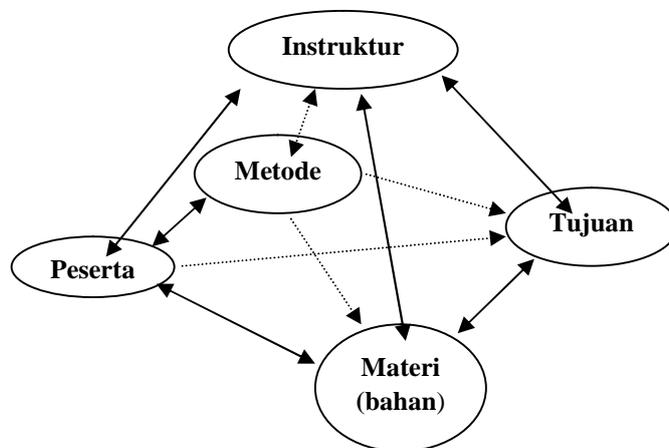
- a. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya)
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran

¹⁷*Ibid*, h. 233

- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Keterkaitan dan keterikatan antarfaktor yang berperan dalam pelatihan dapat digambarkan seperti berikut:¹⁸

Gambar III.2
Faktor yang Berperan dalam Pelatihan



8. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa metode yang dapat digunakan untuk pendidikan dan pelatihan antara lain:

- a. *On the job training*

On the Job Training (OJT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan yaitu dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, di bawah bimbingan/arahan pegawai yang berpengalaman atau supervisor.

¹⁸ Rivai, *op. Cit.*, h. 225-226

b. Rotasi pekerjaan

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu ke lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului instruksi kerja.

c. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*.

d. Ceramah kelas dan presentasi video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* dengan mengandalkan komunikasi daripada memberi model.¹⁹

e. Pelatihan *vestibule*

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.²⁰ Latihan ini dilakukan bukan dengan atasan langsung, tetapi dengan pelatih khusus.²¹

f. Permainan peran dan model perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain.

¹⁹ Meldona, *op. Cit.*, h. 238-239

²⁰ *Ibid*, h. 239

²¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 173

g. *Case study*

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain.

h. Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Kedua, simulasi komputer. Untuk tujuan pelatihan, metode ini sering berupa games atau permainan.

i. Belajar mandiri dan proses belajar terprogram

Materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Materi-materi ini sangat membantu apabila para karyawan itu tersebar secara geografis (berjauhan jaraknya) atau ketika proses belajar hanya memerlukan interaksi secara singkat. Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman atau video. Beberapa prinsip belajar tercakup dalam tipe pelatihan ini.

j. Praktik laboratorium

Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan.

k. Pelatihan tindakan (*action learning*)

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan).²²

l. *Role playing*

Metode pelatihan yang memadukan metode kasus dan program pengembangan sikap. Masing-masing peserta dihadapkan pada suatu situasi, diminta memainkan suatu peran, dan bereaksi terhadap taktik yang dijalankan peserta lain. Kesuksesan metode ini tergantung pada kemampuan memainkan peran sebaik mungkin.

m. *In basket technique*

Melalui metode *in basket technique*, para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dari manajer dan daftar telepon. Hal-hal penting dan mendesak, seperti posisi persediaan yang menipis, complain dari pelanggan, permintaan laporan dari atasan, digabung dengan kegiatan bisnis rutin. Peserta pelatihan kemudian mengambil keputusan dan tindakan. Selanjutnya keputusan dan tindakan tersebut dianalisis sesuai dengan derajat pentingnya tindakan, pengalokasian waktu, kualitas keputusan, dan prioritas pengambilan keputusan.²³

²² Meldona, *op. Cit.*, h. 239-241

²³ *Ibid*, h. 241-242

n. *Management games*

Management games menekankan pada pengembangan kemampuan problem-solving. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai interaksi keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan, dan persyaratan-persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data-data yang tidak cukup.

o. *Behavior modeling*

Behavior modeling sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar di mana pola-pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah. Sifat mendasar dari modeling adalah bahwa suatu proses belajar itu terjadi, bukan melalui pengalaman actual, melainkan melalui observasi atau berimajinasi dari pengalaman orang lain.

p. *Outdoor oriented program*

Program ini biasanya dilakukan di suatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan di luar kantor dengan kemampuan di ruang kelas. Program ini dikenal dengan istilah *outing*, seperti arung jeram, mendaki gunung, kompetisi tim, panjat tebing, dan lain-lain.²⁴

²⁴ *Ibid*, h. 241-242

B. Produktivitas

1. Pengertian

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Selanjutnya, Webster memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu: (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.²⁵

Menurut Kussrianto, mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber

²⁵ Edi Sutrisno, *op. Cit.*, h. 99

daya serta efisien dan efektif.²⁶ Mahoney mendefinisikan produktivitas sebagai suatu pengertian efisiensi secara umum yaitu sebagai rasio antara hasil dan masukan dalam suatu proses yang menghasilkan suatu produk atau jasa. Hasil (*outputs*) itu meliputi (penjualan, laba, kepuasan konsumen), sedangkan masukan meliputi alat yang digunakan, biaya, tenaga, keterampilan dan jumlah hasil individu.

Sejalan dengan pendapat di atas, As'ad menjelaskan produktivitas tidak dapat dipisahkan dengan pengertian produksi karena keduanya saling berhubungan. Apabila memperlakukan produktivitas maka produksi selalu tersangkut didalamnya.²⁷

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal.²⁸ Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sementara itu, secara umum yang banyak didapat dalam buku-buku teks tentang produktivitas, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Ciri-ciri pegawai yang produktif adalah:

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat

²⁶ *Ibid*, h. 102

²⁷ Husni Thamrin, *Ekonomi dan Manajemen Suatu Perspektif*, (Pekanbaru: Lembaga Penelitian, 2009), h. 209-210

²⁸ Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 9

- b. Kompeten secara professional
- c. Kreatif dan inovatif
- d. Memahami pekerjaan
- e. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah menyerah
- f. Selalu mencari perbaikan-perbaikan tetapi tahu kapan harus berhenti
- g. Dianggap bernilai oleh atasannya
- h. Memiliki catatan prestasi yang baik
- i. Selalu meningkatkan kualitas diri²⁹

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan

²⁹ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 25-26

peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Adapun Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu faktor yang ada pada diri individu (umur, temperamen,

keadaan fisik individu, kelehan, dan motivasi) dan faktor yang ada di luar individu (kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga).³⁰ Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor:

- a. *Knowledge*
- b. *Skills*,
- c. *abilities*,
- d. *attitudes*,
- e. *behaviors*

Dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.³¹

3. Indikator

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

³⁰ Edi Sutrisno, *op. Cit.*, h. 102-104

³¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), h. 160

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat

berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.³²

Adapun indikator produktivitas menurut Fandy Tjiptono adalah sebagai berikut:

a. *Input*

Faktor masukan yaitu berupa tempat kerja, jam kerja, keterampilan, pengetahuan, fisik pegawai, sistem operasional.

b. *Output*

Faktor keluaran yaitu berupa jumlah keluaran yang dikerjakan dalam pekerjaannya seperti, prestasi kerja dan kinerja karyawan.³³

³² Edi Sutrisno, *op. Cit.*, h. 104-105

³³ <http://digilib.unpas.ac.id/download.php?id=3013/> dikutip pada Kamis 26 Februari 2015, 20:43

Sedangkan menurut Simamora indikator produktivitas kerja karyawan ialah, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.³⁴

C. Teori Ekonomi Islam mengenai Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Muhammad bin al-Hasan al-Syaibani seperti dikutip Adiwarmanto Azwar Karim, bahwa kerja merupakan unsur utama produksi mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT, dan karenanya hukum bekerja adalah wajib. Tampak jelas bahwa orientasi bekerja dalam pandangan al-Syaibani adalah hidup untuk meraih keridhaan Allah SWT. Kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam memenuhi hak Allah SWT, hak hidup, hak keluarga, dan hak masyarakat.³⁵

Pekerjaan merupakan hak, kewajiban, dan kehidupan. Di antaranya, hak bagi penduduk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan potensi, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya. Ia harus mengeluarkan tenaga yang optimal dalam bekerja sehingga mampu merealisasikan kelayakan produktivitas.³⁶

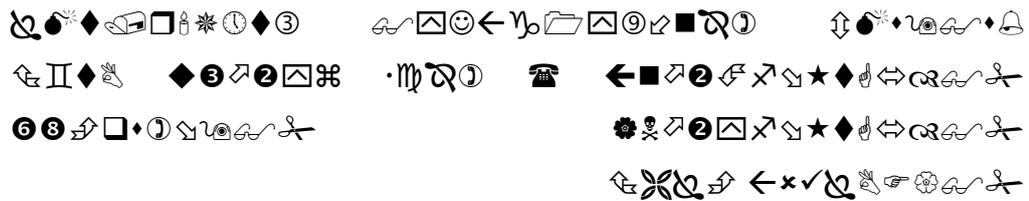
Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Profesional berkaitan dengan profesi, yaitu bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan tertentu

³⁴ <http://eprints.uny.ac.id/8771/3/BAB%20%20-08404244003.pdf/> dikutip pada Kamis 26 Februari 2015, 21:19

³⁵ Muh. Said, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), h. 42

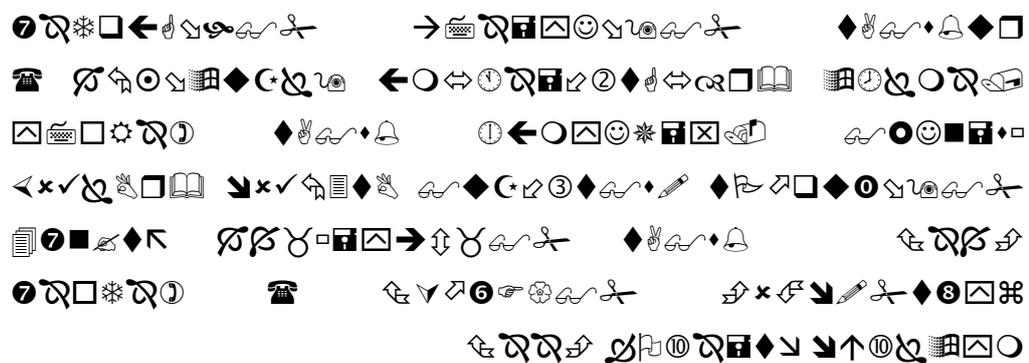
³⁶ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Quran dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani, 1998), h. 44

(keterampilan, kejujuran, dan sebagainya). Tenaga kerja yang profesional ini sejalan dengan pernyataan Shafira putrid Nabi Syu'aib seperti telah diungkapkan dalam surah Al-Qashash ayat 26 yang memohon kepada ayahnya mempekerjakan Musa pada keluarga mereka.³⁷



Artinya : *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*³⁸

Juga berhubungan dengan pekerjaan yang dikatakan Raja Mesir (Al-Aziz) kepada Yusuf sebagaimana termaktub dalam ayat-ayat berikut.³⁹



Artinya : *Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaKu, agar aku memilih Dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan Dia, Dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi*

³⁷ Kadir, *Hukum Bisnis Syariah dalam Alquran*, (Jakarta: Amzah, 2010), h. 114
³⁸ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: CV. Pustaka Al-Kautsar, 2009), h. 388
³⁹ Kadir, *op. Cit.*, h. 114

dipercayai pada sisi kami". Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan" (QS. Yusuf:54-55)⁴⁰

Kemudian Yusuf menunjukkan spesialisasinya dalam pekerjaan besar ini yang meliputi keuangan, ekonomi, strategi, pertanian, serta penyimpanan makanan yang ada pada masa itu. Profesi yang ia miliki ini didasari oleh dua hal, yaitu penjagaan (amanah) dan ilmu (pengalaman dan kemampuan). Oleh karena itu, seorang tenaga kerja yang masih amatiran sekalipun harus mempelajari hukum-hukum syariat yang berkaitan dengan profesinya, sebagaimana ia juga harus bekerja secara profesional dan serius.

Kewajiban dalam melakukan suatu pekerjaan, Al-Assal dan kawannya menulis sebagai berikut.

1. Mengetahui berbagai hal yang diperlukan dan dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut, sehingga memungkinkan bagi pekerja untuk memenuhi apa yang diperlukan dan dibutuhkan, sekaligus menekuni dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
2. Keikhlasan dan ketekunan. Orang Islam dalam pekerjaan dan usahanya, tidak boleh membedakan antara pekerjaan yang merupakan tugasnya. Ia dituntut untuk ikhlas menunaikan semua pekerjaannya, juga dituntut untuk tekun dan berhasil dalam pekerjaannya.
3. Memenuhi janji. Di antara hak pekerjaan yang wajib dipenuhi oleh pelakunya ialah harus memenuhi syarat-syarat akad (kontrak) pekerjaan yang telah diikat dan disetujui bersama.⁴¹

⁴⁰ Departemen Agama RI, *op. Cit.*, h. 242

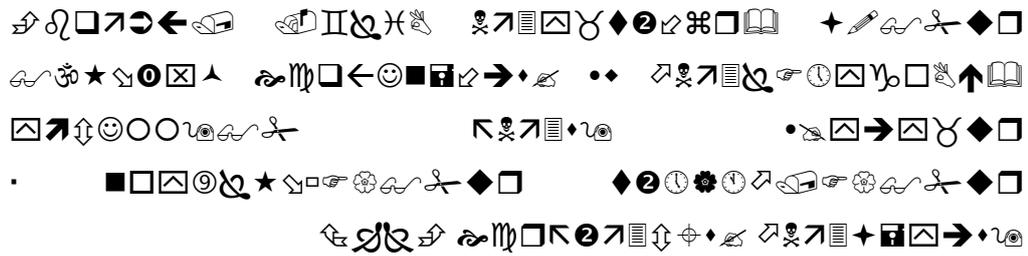
Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam. Isyarat tentang amal saleh banyak dijumpai dalam Al-Quran, karena itu Islam merupakan agama amal yang mendorong umatnya untuk kreatif dan produktif. Apabila kita memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam agama Islam, di dalamnya terkandung dorongan untuk hidup secara produktif.⁴⁵

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan kepada Rasulullah untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia atau agama. Sehingga, ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal inilah yang menjadi konsep pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam Islam.

Pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.⁴⁶ Firman Allah surah an-Nahl:78,

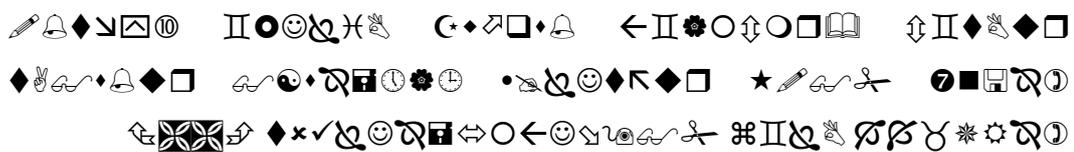
⁴⁵ Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 329-330

⁴⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008).



Artinya : *Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam Keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur.*

Pada ayat di atas, dikemukakan bahwa dengan pemberian Allah manusia dapat mengamati seluk-beluk jagat raya beserta isinya, sehingga mengetahui rahasia-rahasia alam dan mampu memanfaatkan untuk kepentingan dunia dan akhiratnya. Al-Qur'an menyebut ilmu pengetahuan dalam 855 ayat, sebagai pertanda bahwa Islam sangat menekankan pentingnya masalah pengembangan kualitas manusia. Perintah ini sangat beralasan dan tujuannya pun sangat jelas, yaitu agar seperangkat kompetensi atau seperangkat pengetahuan dapat ditingkatkan melalui belajar.⁴⁷ Allah SWT berfirman dalam surah Fushshilat:33,



Artinya : *Siapakah yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah, mengerjakan amal yang saleh, dan berkata:*

"Sesungguhnya aku Termasuk orang-orang yang menyerah diri?"⁴⁸

⁴⁷ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 54-55

⁴⁸ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: CV. Pustaka Al-Kautsar, 2009), h. 480

Amal (pekerjaan) pada ayat ini dan berbagai ayat lain meliputi amal keagamaan, yakni melaksanakan syariah dan amal lainnya, terutama pekerjaan industrial, sebagaimana dipahami berdasarkan kaidah-kaidah ijthad dalam syariah dan lain-lain.⁴⁹ Allah SWT berfirman dalam surah al-Ahqaf:19,

وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنَسَبِهِمْ حَرَجٌ لِمَا عَمِلُوا فِي الْبَيْتِ الْمَكِينِ وَمِمَّا كَسَبُوا سَاءَ مَا يُحْكُمُ بَيْنَهُمُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامِ
وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنَسَبِهِمْ حَرَجٌ لِمَا عَمِلُوا فِي الْبَيْتِ الْمَكِينِ وَمِمَّا كَسَبُوا سَاءَ مَا يُحْكُمُ بَيْنَهُمُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامِ
وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنَسَبِهِمْ حَرَجٌ لِمَا عَمِلُوا فِي الْبَيْتِ الْمَكِينِ وَمِمَّا كَسَبُوا سَاءَ مَا يُحْكُمُ بَيْنَهُمُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامِ

Artinya : *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*⁵⁰

Rasulullah saw. bersabda,

مَأْكُلٌ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرٌ مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنْ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ

عَمَلِ يَدِهِ [رواه البخاري]

Artinya: *Tidaklah seseorang mengkonsumsi makanan itu lebih baik dari pada mengkonsumsi makanan yang diperoleh dari hasil kerja sendiri, sebab Nabi Allah, Daud, memakan makanan dari hasil kerjanya.* (HR Bukhari)⁵¹

Allah berfirman dalam surah Al-An'am:132,

وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنَسَبِهِمْ حَرَجٌ لِمَا عَمِلُوا فِي الْبَيْتِ الْمَكِينِ وَمِمَّا كَسَبُوا سَاءَ مَا يُحْكُمُ بَيْنَهُمُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامِ
وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنَسَبِهِمْ حَرَجٌ لِمَا عَمِلُوا فِي الْبَيْتِ الْمَكِينِ وَمِمَّا كَسَبُوا سَاءَ مَا يُحْكُمُ بَيْنَهُمُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامِ
وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنَسَبِهِمْ حَرَجٌ لِمَا عَمِلُوا فِي الْبَيْتِ الْمَكِينِ وَمِمَّا كَسَبُوا سَاءَ مَا يُحْكُمُ بَيْنَهُمُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامِ

⁴⁹ Abdul Hamid Mursi, *op. Cit.*, h. 42-43

⁵⁰ Departemen Agama RI, *op. Cit.*, h. 504

⁵¹ Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Beirut: Daar Ibnu Katsir, 1987 M-1407 H), Juz. 2, h. 730

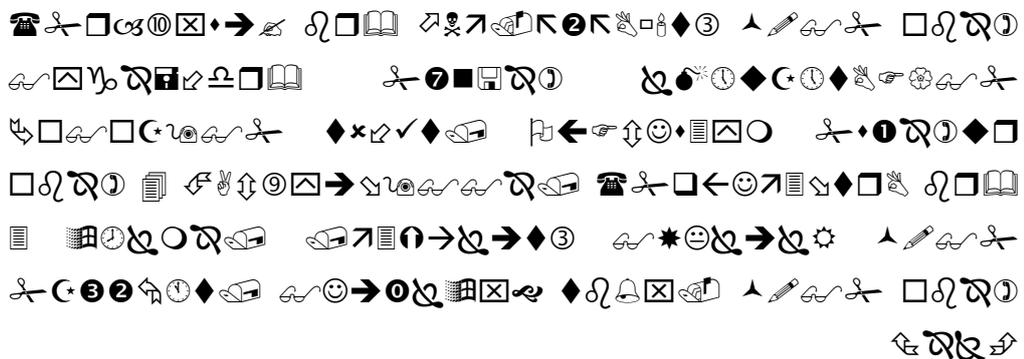
Artinya: *Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.*⁵²

Allah berfirman dalam surah Al-Isra:36,



Artinya: *Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.*⁵³

Allah berfirman dalam surah An-Nisa:58,



Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.*⁵⁴

⁵²Departemen Agama RI, *op. Cit.*, h. 145

⁵³*Ibid*, h. 285

⁵⁴*Ibid*, h. 87

Dari ayat ini kita dapat memahami betapa penting kita menempatkan seseorang pada posisi apa pun dalam suatu perusahaan harus ada kesesuaian antara kemampuan dan tuntutan jabatannya atau pekerjaannya.⁵⁵

⁵⁵ Rivai, *op. Cit.*, h. 315