BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian tentang efektivitas pelatihan SDM perbankan syari'ah terhadap produktivitas kerja di bank syari'ah. Hasil dari beberapa peneliti akan digunakan sebagai bahan referesi dan perbandingan dalam penelitian ini. Adapun penelitian tersebut diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Djoharam dkk (2014), mengenai *Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.* Kinerja merupakan salah satu unsur penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, penempatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo dan Maluku Utara Di Manado.

Menggunakan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, dengan sampel sebanyak 48 pegawai yang menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, penempatan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Endayani dkk (2015), dalam penelitiannnya yang berjudul *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Dalam lingkungan perusahaan atau bidang usaha, tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat berharga dan menjadi pemeran utama dalam penggunaan sumber daya perusahaan yang lainnya.. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis inferensial, dan multiple regression analysis. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pelatihan Kerja yang terdiri dari Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dari kedua variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan adalah metode pelatihan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Mile dkk (2014) tentang Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di Pt. Pegadaian Gorontalo Utara. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai kegunaan penting pada perencanaan karir khususnya pada karyawan jangka panjang untuk membantu menghadapi tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Melalui pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan kecakapan kerja dari para karyawan, hal ini tentu saja akan meningkatkan motivasi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan bagi peningkatan kinerja di PT.Pegadaian Gorontalo Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Informan penelitian digunakan sebagai sumber bahan kajian, terutama mengungkapkan permasalahan tehnik wawancara sesuai dengan tipe penelitian kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan di PT.Pegadaian Gorontalo Utara. Saran terhadap PT. Pegadaian (Persero) Cabang Gorontalo

Utara sebagai berikut, lebih meningkatkan keahlian para karyawan di PT. Pegadaian (Persero) cabang Gorontalo Utara, sebaiknya manajemen PT. Pegadaian melakukan perencanaan rutin terhadap kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM, untuk kemudian dilaksanakan dalam rangka untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terinci dan rutin, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan bagi para nasabahnya.

Handayani dkk (2013) yang berjudul Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Pegawai Negeri Sipil (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan Diklat PIM Tingkat III PNS Angkatan 226 dan efektivitas pelaksanaan Diklat PIM Tingkat III tersebut di BKD Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Model analisis data yang digunakan adalah model analisis Interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Diklat PIM Tingkat III PNS Angkatan 226 di BKD Kabupaten Probolinggo tidak efektif, karena kurangnya fasilitas selama pendidikan dan pelatihan berlangsung, observasi lapangan kurang lama, dan waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kurang obyektif karena hanya berada di kelas, sehingga ketika peserta kembali ke instansi masing-masing tidak menerapkan semua teori yang telah didapatkan dari Diklat Pim Tingkat III tersebut. Saran yang dapat diberikan terkait hasil penelitian adalah fasilitas di kelas dan asrama lebih diperhatikan lagi, waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan lebih diperpanjang dengan estimasi waktu *in-out*, dan pelatih/pengajar perlu diberikan pembinaan awal agar memberikan materi sesuai dengan yang tercantum di dalam modul pembelajaran.

Hermanto (2014), meneliti tentang *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Upj Ambunten.* Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) di UPJ Ambunten. Dalam menjawab permasalahan tersebut, penelitian menggunakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Dalam hal ini, yang menjadi obyek penelitian adalah pendidikan dan pelatihan (X), dengan indikator diklat teknis dan diklat fungsional, sedangkan produktivitas kerja (Y), dengan indikator kemampuan manajemen dan kemampuan karyawan, dengan populasi 26 responden dan sampel 26 responden.

Sesuai dengan masalah tersebut, data yang digunakan berupa indept interview, observasi, dokumen dan kuisioner dengan skala likert selanjutnya dianalisa dengan menggunakan *product moment*. Hasil analisa data berdasarkan *product moment* pengaruh pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten dengan nilai 0,559 dengan korelasi sedang atau kecukupan dan nilai interpretasinya 24 pada taraf 5 % ftabel = 0,404. Sedangkan taraf signifikan 1 % ftabel = 0,515, dengan demikian dapat diketahui bahwa ro atau rxy adalah berada diantara t tabel maka menyatakan H1 diterima dan H0 ditolak. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh yang sedang atau kecukupan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten.

Hanrahmawan (2010), meneliti mengenai *Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar).* Penelitian ini dilakukan pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Makassar. Fokus penelitian ini adalah manajemen pelatihan pada BLKI Makassar dalam mendukung penyerapan tenaga kerja di Kota

Makassar. Hasil yang diharapkan adalah untuk mengetahui: 1) perencanaan program pelatihan pada BLKI Makassar; (ii) pengembangan program pelatihan pada BLKI Makassar; 2) pelaksanaan pelatihan pada BLKI Makassar; 3) evaluasi pelatihan pada BLKI Makassar; dan 4) revitalisasi manajemen pelatihan pada BLKI Makassar dalam mendukung penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu: wawancara partisipan dan teknik dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan Program Pelatihan pada BLKI Makassar yang berfokus pada identifikasi kebutuhan pelatihan telah dilaksanakan sesuai alokasi dana proyek yang tersedia. 2) Pengembangan Program Pelatihan pada BLKI Makassar yang berfokus pada kerjasama pelatihan secara internal masih terjadi dikotomi jurusan serta ego sektoral dan kerjasama eksternal dengan perusahaan kurang berkembang bahkan kerjasama program pemagangan berjenjang belum ada lagi. 3) Pelaksanaan Program Pelatihan pada BLKI Makassar berfokus pada pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi (CBT) belum sepenuhnya dilaksanakan. 4) Evaluasi Pelatihan pada BLKI Makassar menunjukkan bahwa penilaian pelayanan pelatihan telah dilakukan namun hasilnya sebatas menjadi bahan koreksi dan perbaikan bagi manajemen. 5) Dukungan revitalisasi manajemen pelatihan pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar, menunjukkan bahwa BLKI Makassar sangat mendukung penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.

B. Kerangka Teori

1. Bank Perkreditan Rakyat

Antonio, dkk (2006: 112-116), menjelaskan bahwa istilah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dikenalkan oleh Bank Rakyat Indonesia (BRI) pada akhir thun 1997, ketika BRI mulai menjalankan tugasnya sebagai Bank pembina dari lumbung desa, bank pasa, bank desa, bank pegawai dan bank-bank sejenis lainnya. Dimasa pembinaan BRI ke seluruh bank tersebut diatas diberi nama Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dan nama ini sekarang memasyarakat.

Menurut keppres No. 38 tahun 1998 yang dimaksud dengan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah jenis bank yang tercantum dalam ayat (1) pasal 4 UU. No. 14 tahun 1967 yang meliputi bank desa, lumbung desa, bank pasar, bank pegawai dan bank lainnya yang dapat dipersamakan dengan itu yang pada saat berlakunya undang-undang tersebut telah ada dan tetap menjalankan tugasnya dalam sistem perbankan berdasarkan undang-undang.

Batasan ini kurang definitif karena tidak dikaitkan dengan pola operasi ataupun kondisi permodalan, sehingga perlu dicari atau ditetapkan kriteria-kriteria umum yang khas dari (BPR). Menurut Al Arif (2012: 197-198), menyatakan kehadiran perbankan berfungsi melayani masyarakat di daerah pedesaan atau pinggiran, atau bisa dikenal dengan *rural banking*. Di Indonesia *rural banking* diakomodasi dalam bentuk lembaga Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS). Lembaga keuangan ini dibutuhkan oleh masyarakat di daerah pedesaan atau pinggiran

yang belum terjangkau oleh bank umum, baik dari segi penyimpanan dana nasabah maupun segi pembiayaan.

Dalam perundang-undangan, lembaga ini diatur dalam UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan, bahwa BPR adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka tabungan dan/ atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Pada UU Perbankan No. 10 tahun 1998, disebutkan bahwa BPR adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usahanya secara konvensional dan berdasarkan prinsip syari'ah.

2. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

a. Pengertian Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) sebagai salah satu lembaga keuangan perbankan syari'ah, yang pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syari'ah ataupun muamalah Islam. BPR Syari'ah didirikan sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijakan keuangan, moneter, dan perbankan secara umum dan secara khusus mengisi peluang terhadap kebijaksanaan bank konvensionl dalam penetapan tingkat suku bunga (*rate of interest*), yang selanjutnya BPRS secara luas dikenal sebagai sistem perbankan bagi hasil atau sistem perbankan Islam (Ahmad dan Abdul, 2008: 38).

Paket kebijakan keuangan dan perbankan melalui pakto tgl. 27 Oktober 1988 yang memicu munculnya bank-bank baru, mendasari pula ide pendirian Bank Syari'ah di Indonesia. Tahun 1990 ide tersebut terealisir dengan terbentuknya 2 jenis Bank Syari'ah yaitu Bank Muamalat Indonesia (BMI) dan Bank Pembiayan Rakyat

Syari'ah (BPRS). BPRS berdiri berdasarkan UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 72 Tahun 1992 tentang Bank berdasarkan prinsip bagi hasil. Pada pasal 1 (butir 4) UU No. 10 Tahunn 1998 tentang perubahan atas UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan, disebutkan bahwa Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Paragraf diatas telah menggambarkan beberapa penertian BPR Syari'ah secara umum, untuk selanjutnya penulis akan menguraikan beberapa pngertian BPR Syari'ah menurut para ahli. Dapat dikatakan bahwa BPR Syari'ah merupakan bank yang operaionalnya berdasarkan prinsip syari'ah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist, sehingga dalam melakukan kegiatan usahanya perbankan syari'ah tidak mengandung unsur riba.

Bank Pembiayaan Rakyar yari'ah adalah Bank Pembiayaan Syari'ah, sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah yang selanjutnya disebut BPRS adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah, yaitu suatu Bank Pembiayaan Rakyat yang dalam kegiatannya berdasarkan prinsip bagi hasil dan sesuai dengan Syari'ah Islam. Prinsip BPR Syari'ah adalah sistem bagi hasil dan bagi resiko, serta bebas dari bunga. Sistem bagi hasil dan bagi resiko diyakini oleh para ulama sebagai jalan keluar untuk menghindari penerimaan dan pembayaran bunga. Prinsip bagi hail ini diterapkan, baik kepada nasabah pembiayaan (debitur), maupun para penabung dan deposan. Tujuan BPR Syari'ah adalah: 1. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat Islam,

terutama golongan ekonomi lemah, 2. Meningkatkan pendapatan per kapita, 3. Menambah lapangan kerja, terutama di kecamatan-kecamatan. 4. Mengurangi urbanisasi, dan 5. Membina semangat ukhuwah Islamiah melalui kegiatan ekonomi.

Antonio, dkk (2006: 116-117), menjelaskan dalam beberapa hal, keberadaan BPR Syari'ah tersebut secara teknis usaha sesungguhnya tidak berbeda dengan BPR yang lain. Misalnya dalam persyaratan pendirian maupun fasilitas pembiayaan yang diberikan kepada para nasabah. Hanya yang relatif membedakan antara BPR dengan BPR Syari'ah tidak menempatkan sistem bunga sebagai pijakan peminjaman (kredit) melainkan menggunakan "Sistem Bagi-Hasil" sebagai dasarnya. Alternatif motode ini ditempuh mengingat oleh sebagian ulama', dianggap bunga merupakan *riba*, sehingga tidak dibenarkan dipraktikkan dalam operasi perbankan, karena tidak sesuai dengan Hukum Islam.

Dengan begitu, yang menjadi ciri khas dari BPR Syari'ah ini selain digunakan untuk melayani masyarakat kecil, juga sebagai alternatif bagi masyarakat untuk memanfaatkan jasa perbankan dengan prosedur-posedur hukum agama (Islam) yang selama ini tidak dimiliki oleh bank umum maupun BPR jenis yang lainnya.

Dari beberapa pengertian BPR Syari'ah di atas, dapat disimpulkan bahwa BPR Syari'ah merupakan bank yang menerapkan sistem operasi berdasarkan syariat Islam dengan mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian berusaha yang dituntun oleh dan tidak dilarang oleh Al-Qur'an dan Al-Hadist, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalat secara Islam. BPR Syari'ah meletakkan prinsip operasional

berdasarkan sistem bagi hasil artinya dalam hal memberikan dan menerima imbalan berupa bagi hasil sesuai dengan syariat Islam.

b. Kegiatan Usaha

Kegiatan usaha Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah berdasarkan UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syari'ah kegiatan usaha Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) meliputi sebagai berikut:

1) Kegiatan penghimpunan dana dari masyarakat, penghimpunan dana tersebut dalam bentuk:
   a) Simpanan berupa tabungan atau yang dipersamakan dengan itu berdasarkan akad wadi'ah atau akad lain yang tidak bertentanga dengan prinsip syari'ah;
   b) Investasi berupa deposito atau tabungan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu berdasarkan akad mudharabah atau akad lain yang tidak bertentangn dengan prinsip syari'ah.
2) Kegiatan penyaluran dana kepada masyarakat, penyaluran dana tersebut dalam bentuk:
   a) Pembiayaan dengan prinsip bagi hasil berdasarkan akad mudharabah dan musyarakah;
   b) Pembiayaan untuk transaksi jual beli berdasarkan akad murabahah, salam, atau istishna;
   c) Pinjaman bedasarkan akad qardh;

d) Pembiayaan penyewaan barang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah berdasarkan akad ijarah atau sewa beli dalam bentuk ijarah atau sewa beli dalam bentuk ijarah mintahiya bit tamlik;

e) Pemngambilalihan utang berdasarkan akad hawalah;

3) Menempatkan dana pada bank syari'ah lain dalam bentuk titipan berdasarkan akad wadi'ah atau investasi berdasarkan akad mudharabah dan/ atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syari'ah.

4) Memindahkan uang, baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk kepentingan nasabah melalui rekening Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah yang ada di Bank Umum Syari'ah, Bank Umum Konvensional, dan Unit Usaha Syari'ah.

5) Menyediakan produk atau melakukan kegiatan usaha Bank Syari'ah lainnya yang sesuai dengan prinsip syari'ah berdasarkan persetujuan Bank Indonesia.

c. Produk-produk BPR Syari'ah

Menurut (Sudarsono, 2013: 45), produk-produk yang ditawarkan oleh BPR Syari'ah secara garis besar adalah sebagai berikut:

1) Mobilisasi Dana Masyarakat

Bank akan mengarahkan dana masyarakat dalam berbagai bentuk seperti menerima simpanan *wadi'ah*, menyediakan fasilitas, tabungan dan deposito berjangka. Fasilitas ini dapat digunakan untuk menitip shadaqah, infaq, zakat, mempersiapkan ongkos naik haji (ONH), merencanakan qurban, aqiqah, khitanam, mempersiapkan pendidikan, pemilik rumah, kendaraan dan lain-lain.

a) Simpanan *Amanah*

Bank menerima titipan amanah (*trustee account*); baik pribadi maupun badan usaha dalam bentuk tabungan bebas. Akad penerimaan dana ini adalah wadi'ah, yaitu titipan-titipan yang tidak menanggung resiko kerugian, dan bank akan memberikan kadar profit kepada penabung yang diperhitungkan secara harian dan dibayar setiap bulan.

b) Tabungan *Wad'ah*

Bank menerima tabungan (*saving account*) baik pribadi maupun badan usaha dalam bentuk tabungan bebas. Akad penerimaan dana ini adalah *wadi'ah*, yaitu titipan-titipan yang tidak menanggung resiko kerugian, dan bank akan memberikan kadar *profit* kepada penabung yang diperhitungkan secara harian dan dibayar setiap bulan.

c) Deposito *wadi'ah* atau deposito *mudarabah*

Bank menerima deposito berjangka (*time and invesment account*); baik pribadi maupun badan/lembaga. Akad deposito adalah *wadi'ah* atau *mudharabah*, di mana bank menerima dana masyarakat berjangka satu bulan, tiga bulan, enam bulan, dua belas bulan, dan seterusnya sebagai penyertaan sementara pada bank. Deposan yang akad depositonya *wadi'ah* mendapatkan nisbah bagi hasil keuntungan lebih kecil dari *mudharabah* bagi hasil yang diterima bank dalam pembiayaan nasabah yang dibayar setiap bulan.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Program pelatihan merupakan suatu program yaang membantu karyawan dalam membentuk, meningkatkan keterampilan dan tingkah laku, memperbaiki sikap serta pengetahuan sesuai yang di harapkan perusahaan. Zainal dkk (2014: 163-164) menyebutkan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar utuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill, social skill, managerial skill* dan lain-lain.

Penanganan yang bijaksana terhadap masalah-masalah tenaga kerja lebih penting di bank daripada di perusahaan-perusahaan lainnya. Seorang bankir terkenal menyatakan, "perbedaan antara suatu bank dan bank lainnya terletak pada orang yang ada di dalamnya." Keberhasilan sebuah bak bergantung pada mutu para pegawainya. Menurut Umam (2013: 74-76), menyatakan bahwa istilah pelatihan menunjukkan peningkatan keterampilan kerja, program semacam ini sangat berguna bagi bank dan bagi individu itu memberikan sumbangan yang maksimum dari kemampuannya, baik dari sekarang maupun yang akan datang. Program latihan yang benar-benar efektif harus mengikuti pola yang teratur. Pertama, ditentukan kelemahan dan kekuatan dari setiap individu tersebut.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajaran pengetahuan dan keahlian tertemtu, serta sikap agar karyawan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Merwansyah (2014: 154) memaparkan bahwa pelatihan adalah

proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diaarahka untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini dan membantu karyawan menguasai keterampilan dn kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.

Bernardin & Russell (2000) dalam Kunartinah (2010: 4-5) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang mnjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan/pekerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan *(skill).*

Pelatihan bagi karyawan atau pegawai di suatu organisasi biasanya dikelompokkan menjadi dua yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (*pre service tranning*) melalui pelatihan para pegawai baru akan mengenal dan memahami visi, misi tugas budaya kerja (*corporate culture*) organisasi sehingga akhirnya diharapkan para pegawai dapat menjalankan tugas atau pekerjaan yang baik, loyal dan penuh dedikasi. Pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service tranning*) pelatihan ini untuk meningkatkan kinerja yang bersangkutan menurut Notoadmodjo (2009) dalam Hendriani dkk (2013: 5).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Merwansyah (2014: 156), memaparkan tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan utuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan. Pelatihan memiliki satu atau lebih tujuan-tujuan berikut ini: 1) meningkatkan kesadaran diri individu; 2) meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih; dan/ atau 3) meningkatkan motivasi individu untuk melaksakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan. Melalui peningkatan kemampuan dan kinerja individu dan kelompok, program pelatihan pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada emua tingkat organisasi. Kegiatan pelatihan, misalnya sering kali terbukti mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi. Ini, selanjutnya akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas sebuah organisasi bisnis atau perusahaan.

c. Sasaran Pelatihan

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terrah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas yang memuat hasil yang ingin dicapai dengan melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan. Hasil yang ingin di capai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dijadikan sebagai acuan penting dalam

menentukan materi yag diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan. Sebaliknya sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan penyiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.

Menurut Veitzal Rivai, dkk (2014: 244-247), memaparkan bahwa sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan bermanfaat dalam:

1) Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, sara pelatihan;
2) Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang memerlukan pelatihan;
3) Memberikan penjelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran;
4) Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan;
5) Memudahkan penilaian hasil program pelatihan;
6) Menghindarkan kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan orang yang meminta pelatihan mengenai efektivitaas pelatihan yang diselenggarakan.

Selanjutnya ada dua hal manfaat mengetahui sasaran pelatihan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Sebagai tolak ukur untuk menentukan berhasil tidaknya program pelatihan.
2) Sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pelatihan yang akan digunakan.

   Firman Allah Subhanahuata’ala dalam surah Al-an’am [6]: 132:

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْۚ وَمَا رَبُّكَ بِغَٰفِلٍ عَمَّا يَعۡمَلُونَ ١٣٢

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

Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa tambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku. Oleh karena itu sasaran pelatihan dapat dikategorikan kedalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, antara lain:

1) Kategori *psikomotorik*, yang mengikuti pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sehingga sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
2) Kategori affektif, yang meliputi perasaan, nilai sikap, sehingga sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.

Allah berfirman dalam surah Al-Taubah [9]: 128:

لَقَدۡ جَآءَكُمۡ رَسُولٞ مِّنۡ أَنفُسِكُمۡ عَزِيزٌ عَلَيۡهِ مَا عَنِتُّمۡ حَرِيصٌ عَلَيۡكُم بِٱلۡمُؤۡمِنِينَ رَءُوفٞ رَّحِيمٞ ١٢٨

Artinya: "*sesungguhnya kepadamu seorang rasul dari kaummu sendiri, berat... olehnyaa penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu amat belas kasihan lagi penyayang terhadap orang-orang mukmin*".

3) Kategori *kognitif*, yang meliputi proses intelektual, seperti mengingat, memahami, menganalisis, sehingga sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

Rasulullah bersabda: "*seorang mukmin itu pandai, cerdik, waspada, hati-hati, teguh, pemberani, tidak tergesa-gesa, berilmu, dan sederhana dalam hdupnya*".

Pada dasarnya pelatihan mencakup beberapu aspek dari ketiga kategori diatas, sebagai contoh untuk mencapai tingkat *psikomotorik* tertentu diperlukan belajar pada kategori *effektif* dan *kognitif*. Demikian pula halnya pada aspek *kognitif* menjadi perhatian utama belajar pada kategori *psikomotorik* dan *effektif* turut berperan.

Selain itu, perlu pula diketahui jenis sasaran pelatihan, sehingga setiap pelatihan yang diselenggrakan akan mencapai sasaran:

1) Berdasarkan tingkatannya
   a) Sasaran primer, sasaran ini merupakan inti dari program pelatihan. Sasaran primer ini sangat penting karena akan memberikan arti kejelasan dan kesatuan atas segala kegiatan selama kegiatan pelatihan berlangsung.
   b) Sasaran sekunder, sasaran ini merupakan inti dari masing-masing pelajaran dalam suatu program pelatihan. Sasaran sekunder ini sesungguhnya sebagai penjabaran lebih lanjut dan sekaligus merupakan bagian integral dari sasaran primer.
2) Berdasarkan kontennya
   a) Berpusat pada kegiatan instruktur. Disini menggambarkan apa yang dilakukan instruktur selama pelatihan dilaksanakan (seperti: mendemonstrasikan cara menggunakan program Microsoftword).
   b) Berpusat pada bahan pelajaran. Disini menggambarkan bahan yang disampaikan dalam pelatihan (seperti: prosedur mengaktifkan komputer).
   c) Berpusat pada kegiatan peserta. Disini menggambarkan kegiatan yang dilakukan peserta selama pelatihan (seperti: "peserta mampu menggunakan komputer").

Penggunaan aspek *kognitif, effektif* dan *psikomotorik* merupakan hal yang sangat penting sekali untuk meingkatkn kecerdasan. Sebab, manakala ketiga aspek tersebut dilatih, maka akan menyebabkan ketertinggalan yang pada akhirnya akan menghilangkan kecerdasan. Oleh karena itu, Nabi Sallallahu Alaihi Wassalam mendukung sekali untuk mengembangkan ketiga ranah tersebut, terutama pembinaan jasmani (*psikomotorik*). Hal ini sebagaimana diungkapkan dalam salah satu hadistnya, yang berbunyi:

"*Kami perintahkan agar mengerjakan memanah dan mengajarkan Al-Qur'an kepada anak-aaknya kami*". (Khalaid bin Walid r.a.).

d. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang dapat digunakan menurut Dessler (2010: 285-291), memaparkan bahwa ada beragam metode yang digunakan perusahaan untuk menyampaikan pelatihan.

Menurut Zainal Rivai, dkk (2014: 261-266), menyatakan bahwa metode yang dipilih hendak didisesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Beberapa teknik pendidikan akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif. Bahkan, beberapa pendekatan yang menggunakan sedikit prinsip belajar, seperti ceramah, adalah alat berharga karena dapat memenuhi keperluan untuk tukar menukar keahlian atau pengalaman. Misalnya, metode ceramah menjadi cara terbaik untuk menyampaikan matri akademik secara efektif, terutama bila kelas amat besar dan ruangan tidak memungkinkan dengan pendekatan lain. Walaupun cara ini dapat memengaruhi

metode yang dipakai, tetapi pengembangan SDI perlu mengenal sluruh teknik dan prinsip belajar.

Penulis akan memaparkan beberapa metode pelatihan dari para tokoh yang sebelumnya telah memaparkan tentang metode penelitian, dalam hal metode pelatihan disetiap perusahaan rata-rata menggunakan metode-metode yang sama untuk menggunakan tenaga kerja karyawanya. Kita akan mulai dengan hal yang paling poluler: *on-the-job Training*.

1) *On-the-job Training* (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan, yaitu para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor. Salah satu pendekatan *on-the-job Training* yang sistematis adalah *Job Instruction Training* (JIT). Melalui sistem ini, instruktur pertama kali memberikan pelatihan kepada supervisor memberikan pelatihan kepeda pekerja. Hal ini sebagaimana dicontohkan oleh Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam tatkala beliau mengajarkan shalat kepada sahabatnya.
2) Magang, makin banyak pengusaha yang menerapkan program magang. Metode ini telah ada sejak abad pertengahan. Magang adalah suatu proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja yang terampil melalui kombinasi dari pelajaran di kelas dan pelatihan langsung di pekerjaan. Hal ini secara luas digunakan untuk melatih beberapa pekerjaan. Secara tradisional hal ini melibatkan orang yang belajar itu dibawah bimbingan seorang yang ahli di bidangnya.
3) Ceramah Kelas dan Presentasi Video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* tampaknya mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi.

Televisi, film, dan film pendek sama dengan ceramah. Material organisasi yang bermakna jadi kekuatanya, bersamaan dengan minat audiens. Pertumbuhan video didukung oleh penggunaan satelit untuk membawa pelajaran kepada tempat kerja, terutama dalam bidang rekyasa dan teknik lainya. Di era teknologi saat ini, penggunaan multimedia semakin menjadi keharusan karena multimedia dapat menjadikan proses belajar mengajar menjadi lebih *fun and entertaining*. Di samping itu, efek-efek audio visual juga dapat menanamkan pesan yang akan disampaikan jauh lebih dalam menghujam di hati, apalagi dibarengi dengan grafik, *sound effect*, dan cuplikan film.

4) Pengajaran yang terprogrm, medianya dapat berupa teks, komputer atau intrnet, pelajaran yang terprogram (instruksi terprogram) adalah metode belajar sendiri langkah demi langkah yang terdiri dari tiga bagian:

   a) Menyiapkan pertanyaan, fakta, atau permasalahan kepada orang yang belajar
   b) Mengizinkan orang itu untuk memberikan respons
   c) Memberikan timbal balik untuk mendapatkan jawaban yang akurat

   Keuntungan dari pelajaran yang terprogram adalah dapat mengurangi waktu pelatihan. Ia juga memfasilitasi pembelajaran karena membiarkan orang-orang yang dilatih belajar sesuai dengan kecepatan mereka sendiri, dapat segera memberikan timbal balik, dan (dari sudut pandang orang yang belajar) mengurangi risiko kesalahan.

5) Permainan peran dan model perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya. Kemudian keduanya ditempatkan dalam situasi kerja tertentu dan diminta memberikan respons sebagaimana harapan mereka terhadap lainya. Hasilnya? Biasanya mereka melebih-lebihkan saja. Idealnya mereka harus dapat melihat diri mereka sebagaimana orang lain melihat meraka. Pengalaman ini menciptakan empati dan toleransi lebih besar terhadap perbedaan individual dan karenanya cara ini cocok untuk pelatihan keanekaragaman yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif bagi keanekaragaman tenaga kerja.

6) Pelatihan dengan simusi, pelatihan simulasi (terkadang disebut pelatihan diruang depan) adalah sebuah metode dimana orang-orag yang dilatih belajar dengan peralatan yang sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi sebenarnya mereka dilatih di luar pekerjaan. Hal ini diprlukan karena terlalu mahal atau terlalu berbahaya melatih karyawan pada pekerjaan. Misalnya, menempatkan para pekerja baru pada lini perakitan dapat memperlambat produksi, dan untuk pelatihan yang menyangkut keamanan seperti pelatihan untuk piulot, pelatihan tersimulasi mungkin menjadi satu-satunya alternatif pling praktis.

Pelatihan simulasi dapat dilakukan pada sebuah ruangan terpisah dengan peralatan yang sama yang akan digunakan dalam pekerjaan. Namun, sering dengan menggunakan simulator peralatan itu.

7) Pelatihan Tindakan (*Action Learning*)

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu leh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan). Fokus kelompok pada masalah sebagai cara untuk belajar ketika para anggota mengeksploitasi solusi, menggarisbawahi pernyataan fasilitator sebagai pedoman dalam kelompok, pemecahan masalah, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan suatu masalah. Kebutuhan pelatihan muncul kelompok tersebut secara teknik atau prosedur dalam mengalami kebutuhan. *Action Learning* menfokuskan pada proses mempelajari perilaku baru, sedangkan pemberian materi presentasi video diarahkan pada pengetahuan dan menjalankan peranan dan sensitivits pelatihan terhadap perasaan.

e. Manfaat Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2011: 134-137) menjelaskan bahwa manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan, untuk individual yang pada akhirnya untuk perusahaan pula, dan hubungannya antar manusia untuk mengatasi kebijakan perusahaan.

1. Manfaat Untuk Perusahaan
   a) Mengarahkan kemampuan dan atau lebih bersikap positif terhadap orientasi pada keuntungan.
   b) Memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan pada semua tingkat perusahaan.
   c) Memperbaiki moral pekerja.
   d) Membantu orang untuk mengidentifikasi tujuan perusahaan.

e) Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.

f) Membantu perkembangan kebenaran, keterbukaan dan kepercayaan.

g) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.

h) Membantu pengembangan perusahaan.

i) Belajar dari karyawan yang dilatih.

j) Membantu dalam mempersiapkan petunjuk pekerjaan.

k) Membantu dalam memahami dan melaksanakan kebijakan perusahaan.

l) Menyediakan informasi untuk kebutuhan masa depan dalam semua segi diperusahaan.

m) Perusahaan mendapat keputusan yang lebih efektif dalam pemecahan masalah.

n) Membantu dalam pengembangan promosi dari dalam perusahaan.

o) Membantu dalam pengembangan ketampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, ikap yang lebih baik, dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja dan manajer yang sukses.

p) Membantu dalam meningktkan produktivitas dan kualitas kerja.

q) Membantu agar terjadi penurunan biaya dalam banyak aspek, seperti produksi, personalia, adminitrasi, dan sebagainya.

r) Mengembangkan rasa tanggung jawa sejalan dengan kompetisi dan kemampuan dalam pengetahuan.

s) Memperbaiki antara pekerja dan manajemen.

t) Mengurangi biaya konsultasi dari pihak luar dengan memanfaatkan konsultan internal yang kompeten.

u) Menstimuli pengelolaan, pnecegahan terjadinya banyak pemecatan.

v) Mengurangi perilaku suboptimal, seperti menyebunyika alat

w) Menciptakan iklim yang tepat utuk pertumbuhan dan komunikasi.

x) Membantu dalam peraikan komunikasi organisasi perusahaan.

y) Membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.

z) Membantu dalam mengatasi konflik dan juga mencegah stress dan tensi.

2. Manfaat Untuk Individual

a) Membantu individu dalam mengambil keputsan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif.

b) Melalui pelatihan, pertumbuhan prestasi, bertumbuhnya motivasi di dalam setiap individu, tanggung jawab dan kemajuan di internalisasikan dan dilaksanakan.

c) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri.

d) Membantu seseorang dalam mengatasi stress, tensi, kekecewaan dan konflik.

e) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepimimpinan, ketrampilan berkomunikasi dan sikap.

f) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perataan kepuasaan pekerjaan.

g) Mengarahkan seorang pada tujuan personal sambil memperbaiki ketrampilan berinteraksi.

h) Memuaskan kebutuhan personal bagi karyawan (yang dilatih) dan pelatih.

i) Mengembangakna jiwa untuk terus mau belajar.

j) Membantu seseorang dalam mengembangakn ketrampilan dalam berbicara dan mendengarkan, juga ketrampilan menulis.

k) Membantu mengurangi rasa takut/ khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.

3. Manfaat Untuk Personal, Hubungan Manusia, dan Pelaksanaan Kebijakan.

a) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.

b) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru da mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan atau promosi.

c) Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati.

d) Menyediakan informasi tentang hukum pemerintahan yang berlaku kebijakan administrasi.

e) Memperbaiki ketrampilan hubungan lintas personal.

f) Membuat kebijakan, aturan, dan regulasi perusahaan yang dapat dilaksanakan.

g) Memperbaiki moral.

h) Membangun kepaduan gerak.

i) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang, dan koordinasi.

j) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lbih baik untuk bekerja dan hidup.

f. Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebuthan pelatiha yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan atau sikao dengan masing-masing kadar bervariasi. Penentuan kebutuhan pelatihan (*Assessing Training Needs)* adalah lebih sulit untuk menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan bagi para pekerja yang ada daripada mengorientasikan para pegawai yang baru. Dari satu segi, kedua-keduanya sama. Menurut Cardoso (2003: 204-206) menyatakan bahwa tujuan penentuan kebutuhan adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut. Jika perlu pelatihan maka pengetahuan khusus yang bagaimana, kemampuan-kemampuan seperti apa, kecakapan-kecakapan jenis apa, dan karakteristik-karakteristik lainnya yang bagaimana, yang harus diberikan kepada para peserta selama pelatihan tersebut. Semua informasi yang berkisar pada hal-hal tersebut akan diperoleh melalui analisis paa level organisasi, level pekerjaan, dan level individu.

Dengan kata lain, tahap ini terdapat tiga macam kebutuhan akan pelatihan, yakni:

1. *General treatent need,* yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data baru diangkat diharuskan untuk mengikuti pelatihan dalam metode-metode supervisi atau misalnya para pegawai yang kerjanya secara intensif berhubungan langsung dengan publik diharuskan untuk mengikuti pelatihan komunikasi.

2. *Observasi performance discrepancies*, yaitu jenis penelitian kbutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kerja, dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi (*to keep track)* sendiri hasil kerjanya sendiri. Permasalahan seperti tidak dipatuhinya standar pelaksanaan kerja, beberapa penilaian yang rendah atas laporan evaluasi pekerja, tinggiya tingkat pergantian, penggunaan banyak metode untuk melaksanakan pekerjaan yang sama, batas waktunya tidak dipenuhi, dan lain-lain.
3. *Future human resources needs*. Jenis pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidak sesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan SDM untuk waktu yang akan datang. Misalnya, pelatihan para pegawai yang ada bagi pengguanaan mikro komputer. Jadi pelatihan jenis ini tidak didasarkan pada tidak sesuaian kinerja. Tetapi lebih sebagai antisipasi kemungkinan ketidaksesuaian diwaktu yang akan datang karena adanya perubahan-perubahan dalam misi dan kemajuan teknologi yang harus diantisipasi dengan latihan-latihan.

g. Strategi Pembinaan Pelatihan

Strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja. Hal ini perlu dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan. Barthos (2012: 98-99) mengemukakan strategi pelatihan kerja menggunakan pendekatan kesistemandirian dibina secara terpadu,

berkesinambungan, berperan secara optimal dan menghasilkan teaga kerja yang siap pakai, trampil, disiplin, dan produktif.

Dalam strategi pembinaan pelatihan 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.
3. Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan, dan pengembangan satu dengan yang lain.

h. Evaluasi Pelatihan

Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu program pelatihan perlu dilakukan evaluasi setelah program tersebut dilaksanakan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang teah dilaksanakan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Apabila masih terdapat kekurangan-kekurangan dari program tersebut, maka dapat dilakukan perbaikan-perbaikan sehingga organisasi dapat meningkatkan program pelatihan di masa yang akan datang. Menurut (Tjahjono, 2009: 13-14), untuk mengevaluasi keffektifan program pelatihan, perlu dilihat outcome dari program tersebut yang dapat dikategorikan sebagai: *outcome kognitif*, keterampilan *based outcome, affective outcome, result* dan *return on invesment*.

a. *Outcome kognitif*, dinilai dengan mengadakan tes tertulis mengenai sejauh mana peserta pelatihan femiliar dengan prinsip, fakta, teknik prosedur dan proses yang menjadi fokus dari pelatihan.

b. Keterampilan *based outcome*, merupakan keterampilan teknikal atau motor termasuk pula keterampilan pembelajaran dan penggunaan keterampilan dalam pekerjaan (keterampilan transfer). Sejauh mana peserta pelatihan mempelajari keterampilan dapat di evaluasi dengan mengamati kinerja mereka dalam *work sample.*

c. *Affektive outcome*, meliputi sikap dan motivasi yang salah satunya berupa reaksi peserta terhadap program pelatihan meliputi fasilitas, pelatih dan materi. Informasi ini berguna untuk mengidentifikasi apa yang mendukung dan menghambat pembelajaran dan biasanya dikumpulkan saat penutupan program.

d. *Result*, digunakan untuk menilai seberapa menguntungkan program pelatihan bagi perusahaan. Contoh pengukuran *result* meliputi pengurangan biaya terkait dengan turnover pekerja dan kecelakaan kerja, peningkatan produksi, perbaikan kualitas produk atau pelayanan kepada pelanggan.

e. *Return On Invesment (ROI)*, merupakan perbandingan manfaat finansial program pelatihan dibandingkan dengan biayanya. Biaya langsung meliputi gajih dan benefit untuk semua pekerja yang terlibat dalam pelatihan termasuk peserta pelatihan, instructor, konsultan dan pekerja yang mendesain program, sewa atau pembelian peralatan dan kelas atau biaya perjalanan.

f. Alasan mengevaluasi pelatihan, program pelatihan perlu di evaluasi, untuk: 1) mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program; 2) menilai apakah organisasi dan administrasi program berdampak positif pad pembelajaran dan penggunaan materi pelatihan dalam pekerjaan; 3) mengidentifikasi apa yang paling menguntungkan dan paling tidak menguntungkan dari program tersebut bagi peserta; 4) mendapatkan data marketting dengan menanyakan partisipan apakah mereka akan merekomendasikan program tersebut ke orang lain, mengapa mereka menghadiri program dan tingkat kepuasan mereka terhadap program; 5) menentukan manafaat finansial dan biaya program; 6) membandingkan biaya dan manfaat pelatihan dengan investasi selain pelatihan; 7) membandingkan biaya dan manfaat program pelatihan yang berbeda untuk memilih program yang terbaik.

i. Pelatihan dalam Islam

Menurut eza dan Khatimah (2011) menjelaskan bahwa pelatihan dalam Islam diterangkan dalam surat Ar-Ra'd: 11.

Dalam Al-Qur'an suat Ar-Ra'd: 11 Allah SWT berfirman:

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٞ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن
دُونِهِۦ مِن وَالٖ ١١

Artinya: "Bagi manusia ada Malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah.

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat meenolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia".

Secara garis besar, dari ayat Al-Qur'an diatas, menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang, karena Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum selama mereka sendirilah yng mengubah keadaan yang ada pada diri mereka. Pentingnya pentingnya pelatihan seperti diuraikan diatas bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawan yang berangkutan tetpi juga keuntungan bagi organisasinya. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkat pula produktivitas kerja para karyawan. Dan produktivitas kerja para karyawan yang meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

j. Efektivitas Pelatihan

Dalam penilaian/pengukuran efektivitas pelatihan terdapat empat tingkatan (Kirkpatrick, 2006: 21) dalam (Handayani, 2012: 25) yaitu:

1. Reaksi (*reaction*)/tanggapan

   Pengukuran diklat pada tingkatan ini adalah menilai perasaan, opini peserta diklat kepada program diklat. Pada tingkat ini mengukur reaksi/tanggapan terhadap pelatihan meliputi: reaksi terhadap kurikulum pelatihan, reaksi terhadap pelatih yang mengajar, reaksi terhadap fasilitas, sarana dan prasarana yang digunakan dalam pelatihan. Reaksi ini dapat

mengetahui efektivitas pelaksanaan program dan pelatihan, juga perasaan partisipan terhadap pengalaman pelatihan.

2. Pembelajaran (*learning*)

Pengukuran pembelajaran akan menilai sejauh mana peserta menguasai konsep-konsep, informasi, dan keahlian yang diajarkan selama proses pelatihan.

3. Perilaku

Pengukuran perilaku diukur berdasarkan perilaku peserta pendidikan dan pelatihan.

4. Hasil (*result*)

Pengukuran hasil diukur berdasarkan pada perubahan lembaga setelah mempunyai pegawai yang telah dilatih.

k. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas

Menurut Dharma (1995) dalam Bashiroh (2009: 5), produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berubah dengan pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan yang efektif agar karyawan mempunyai produktivitas kerja tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan maupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan.

Dengan adanya efektivitas pelatihan maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan untuk diterapkan di pekerjaan mereka dan hal tersebut dilakukan agar tujuan dari perusahaan tercapai.

4. **Produktivitas Kerja**

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/ pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan dalam periode waktu tertentu. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan diperlukan adanya pelatihan yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi yang dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003) dalam Fuanida (2012: 1), paltihan pegawai atau training adalah upaya sistematik perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge)*, ketrampilan (*skill)*, dan sikap-sikap kerja (*attitudess)* para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyera ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah. Selain pelatihan, disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat, dilihat dari

segi psikologi, produktivitas adalah suatu tingkah laku sebagai keluaran dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakangi. Menurut Anoraga (2005) dalam Rini dan Widiana (2011:2).

Selanjutnya Danuparanata (2013: 65), menjelaskan definisi dari produktivitas itu sendiri adalah uapaya terbaik yang diberikan SDM untuk bank, agar bank tersebut dapat meningkatkan jumlah nasabah sekaligus jumlah pendapatan. Dengan demikian, target yang ditetapkan ileh bank atau target yang sudah ditetapkan oleh Bank Indonesia dapat tercapai.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik seacara perorangan atau tim didalam organisasi. Menutut Arfida (2003: 36) produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sika mental yang sselalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (msukan)yang dipergunakan persatuan waktu. Definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran. Walaupun secara teori dapat dilakukan, tetapi dalam praktek ssukar dilaksanakan karena sumber daya masukan yang digunakan umumnya berbagai macam dan dalam proporsi yang berbeda.

Dari definis-definisi yang di kemukakan parali maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu kondisi yang dihasilkan atau usaha yang telah ditunjukan/ dikerjakan oelh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan kondisi hasil yang lebih meningkatkan dan baik sebagai akibat ara kerja yang profesional dengan memanfaatkan saran dan prasarana yang tersedia.

b. Faktor- Faktor Produktivitas Kerja

Simanjuntak (2010) dalam Nur Rahmawati (2014: 4) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

1. Kuallitas dan kemampuan fisik karyawan, antara lain tingkat pendidikan, moivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan serta latihan.
2. Sarana pendukung menyangkut lingkungan kerja, termasuk tekologi dan cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri serta menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan hidup.
3. Supra sarana, aktivitas perushaan selalu dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya. Seperti faktor-faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup, dan lain-lain. Kebijaksanaan pemerintah dibidang ekspor impor, pembatasan dan pengawasan juga mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.

Ravianto (1995) dalam Bashiroh(2008: 4) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan, ketrampilan dalam bekerja, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan yang baik, tingkat penghasilan yang sesuai, lingkungan kerja yang baik bagi kenyamanan bekerja, kemajuan dan ketepatan teknologi, manajemen, kesempatan untuk berprestasu. Indikatornya meliputi:

1. Ketrampilan karyawan.
2. Tanggung jawab karyawan.
3. Kemampuan bekerja sama.
4. Disiplin karyawan.
5. Pengetahuan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Muflihin (2009: 3-4) diuraikan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Latihan

   Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseoarang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangakan latihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Semakin tinggi pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

2. Gizi dan Kesehatan

   Untuk menjaga kesehatan, diperlukan makanan yang mengandung gizi yang cukup. Seseorang yang dalam keadaan sehatatau kuat jasmani ataupun rohani akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaan. Jika karena gizi dan kesehatan seorang pekerja menjadi tidak berkonsentrasi maka hal itu akan

menyebabkan pekerja tidak menjalankan pekerjaannya secara maksimal. Sehingga produktivitas menjadi menurun dan rendah.

3. Kesempatan Kerja

Keterampilan dan produktivitas seseorang berkembang melalui dan di dalam pekerjaan. Ketrampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu yang cukup lama dapat menurun atau menghilang sama sekali. Sebaliknya ketrampilan yang diterapkan secara terus menerus dapat berkembang. Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh kesalahan penempatan, dalam arti bahwa seseoarang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan.

4. Kemampuan Manajerial Memimpin

Prinsip manajemen adalah peningkatan efesiensi melalui pengurangan keborosan yang diaplikasikan pada semua fungsi-fungsi manajemen, termasuk di dalamnya. Optimalisasi SDM sehingga tercapai produktivitas kerja yang tinggi. Dalam manajemen SDM, optimalisasi SDM dapat dilakukan dengan jalan sebagai berikut:

a) Perencanaasn tenaga kerja, menyangkut jumlah, skill cara penerimaan pegawai baru dan recana penempatan tenaga kerja.
b) Dengan menempatkan setia orang pada pekerjaan yang paing sesuai dengan keahlian dan ketrampilannya (*the right man is the right place)*
c) Menyusun organisasi dan prosedur kerja serta diskripsi pekerjaan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan bagi karyawan secara individu atau kelompok.

d) Meningkatkan hubungan manusiawi antara penguasa dan pekerja, anta sesama pekerja, yang dapat mendorong setiap pekerja secara individu atau kelompok dapat meningkatkan produktivitasnya.

e) Menyiapkan sistem insentif, baik melalui sistem pengupahan maupun imbalan/ penghargaan khusus atas prestasi kerja.

f) Melengkapi sarana prasarana dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat lagi dan lagi.

g) Menyelenggarakan program latihan, baik didalam maupun luar erusahaan untuk dapat meningkatkan ketrampilan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan.

Faktor-faktor tersebut saling berpengaruh terhadap naik turunya produktivitas tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan.

c. Produktifitas Kerja Dalam Islam

Menurut Reza dan Khatimah (2011) islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Islam juga menganjurkan umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktifitas karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran islam. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad dan Allah akan melihat dan mempertimbangkan apa yang telah dikerjakan manusia. Allah berfirman dalam QS Attaubah Ayat 105:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orag mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dkembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Ayat diatas menerangkan kepada kaum beriman untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada pada sebuah organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Berikut adalah untuk mengukur produktivitas kerja:

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas

   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimilki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

   Berusaha untuk meningkatkan hasik yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari har kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan 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 akan sangat berdampak pada keinginann untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seoran pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang akan sangat berguna bagi organisasi dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan kelluaran merupakan aspek yang cukup signifikan bagi karyawan.