

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pendidikan

##### 1) Pengertian Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula, tingkat pendidikan adalah proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana tenaga manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.<sup>24</sup> Menurut Azyumardi Azra, tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah laku, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan yang akan datang dengan melalui organisasi tertentu dan tidak terorganisasi.<sup>25</sup>

Jadi, dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu proses yang ditempuh peserta didik untuk meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan ditempuh. Dimana tingkat pendidikan tersebut ditempuh secara manajerial atau terorganisir.

---

<sup>24</sup> Desak Ketut Ratna, dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *e-Joernal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.4, 2016, 2.

<sup>25</sup> Azyumardi Azra, *Esai-Esai Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam* (Yogyakarta:Logos,1999), 3

## 2) Indikator Tingkat Pendidikan

Berdasarkan UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian dengan jurusan. Hal ini terdiri dari:

### a. Jenjang Pendidikan

- 1) Pendidikan Dasar. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal yang ditempuh selama sembilan tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan Menengah. Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan dasar.
- 3) Pendidikan Tinggi. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doctor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.<sup>26</sup>

## 3. Tujuan dan Fungsi Pendidikan

Pendidikan memiliki suatu tujuan, dimana tujuan pendidikan adalah sesuatu yang harus logis, yang mana pendidikan harus dimulai dengan adanya tujuan yang akan dicapai. Tujuan tersebut diasumsikan sebagai nilai. Apabila suatu pendidikan tidak didasari adanya tujuan, maka pendidikan tersebut tidak akan ada artinya.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Ibid., 2-4.

<sup>27</sup> Sumitro, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta:IKIP, 1998), 60.

Selain itu fungsi pendidikan menurut Umar Tirtarahardja dan Lasula, pendidikan sasarannya adalah manusia. Sehingga beliau membagi batasan tentang pendidikan yang berbeda berdasarkan fungsinya, yaitu:

- a) Pendidikan sebagai proses transformasi budaya.
- b) Pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi.
- c) Pendidikan sebagai proses penyiapan warga negara..<sup>28</sup>
- d) Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja.

Pendidikan diartikan sebagai kegiatan atau membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan tersebut dapat berupa sikap, pengetahuan dan keterampilan kerja pada para calon keluaran. Hal ini menjadi misi penting bagi pendidikan karena bekerja merupakan bagian pokok bagi kehidupan manusia. Dengan bekerja mereka dapat menopang kebutuhan hidup keluarganya dan juga tidak akan mengganggu kehidupan orang lain. Dengan bekerja, manusia juga dapat saling tolong menolong kepada sesamanya.<sup>29</sup>

#### 4. Ruang Lingkup Pendidikan

Hakekat dari pendidikan yaitu proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan

---

<sup>28</sup> Binti Maunah, *Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: Teras, 2009), 2.

<sup>29</sup> *Ibid.*, 3

masyarakat. Menurut Tim MKDKIKIP Semarang, pembagian pendidikan adalah sebagai berikut:

- a) Pendidikan formal, yaitu pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu
- b) Pendidikan informal, yaitu pendidikan yang diperoleh seseorang dari lingkungan keluarga
- c) Pendidikan nonformal, yaitu pendidikan yang diperoleh dari luar sekolah.<sup>30</sup>

Menurut Sanapiah Faisal, pendidikan dapat dibagi menjadi tiga, berikut penjelasannya:

- a) Pendidikan formal. Pendidikan formal dapat didefinisikan sebagai sistem pendidikan persekolahan. Pendidikan sistem persekolahan memiliki standar baik itu secara wujud legalitas formalnya. Standar pendidikan formal terdapat juga pada jenjang-jenjangnya, lama belajar, paket kurikulum, persyaratan unsur-unsur pengelolaan, persyaratan usia dan tingkat pengetahuan atau kemampuan dari pendaftarannya, perolehan dan keberartian nilai dari surat mandatnya, prosedur evaluasi hasil belajar, urutan penyajian materi dan latihan-latihannya, dan bahkan pada persyaratan kehadiran, waktu liburan serta dana sumbangan pendidikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal memiliki

---

<sup>30</sup> Tim Pengembangan MKDK, *Dasar-Dasar Kependidikan* (Semarang: IKIP Semarang Press, 1995), 7.

persyaratan organisasi dan pengelolaan yang relatif ketat, lebih formal, dan lebih terikat pada legalitas formal administratif.<sup>31</sup>

b) Pendidikan Non-Formal. Pendidikan ini merupakan pendidikan dengan jangka pendek. Program pendidikan ini lahir dari kebutuhan yang diperlukan. Untuk persyaratan dan jenjangnya lebih fleksibel, baik itu dari hal usia maupun tingkat kemampuan. Persyaratan unsur-unsur pengelolaan juga lebih fleksibel, urutan materi pelajaran atau latihannya relatif lebih luwes, tidak berjenjang kronologis, serta perolehan dan keberartian nilai surat mandate yang tidak seberapa terstandar. Secara umum, pendidikan non formal relatif lebih lentur dan berjangka pendek penyelenggaraannya dibandingkan dengan pendidikan formal. Contoh kongkritnya yaitu: pendidikan melalui kursus, penataran dan training-training.<sup>32</sup>

c) Pendidikan informal. Pendidikan ini sama sekali tidak terorganisasi secara struktural, tidak ada penjenjangan secara kronologis, tidak adanya surat mandat. Pendidikan ini lebih kepada pengalaman dari setiap individual. Selain itu juga pendidikannya tidak terjadi didalam medan interaksi belajar mengajar seperti pendidikan formal dan non-formal. Contoh kongkritnya, yaitu: pendidikan yang terjadi karena akibat wajar dari fungsi keluarga, media massa,

---

<sup>31</sup> Sanapiah Faisal, *Pendidikan Luar Sekolah di Dalam Sistem Pendidikan dan Pembangunan Nasional* (Surabaya: Usana Offset Printing, 1981), 48.

<sup>32</sup> *Ibid.*, 48.

acara-acara keagamaan, pertunjukan-pertunjukan seni atau hiburan, partisipasi dalam kelompok organisasi dan sebagainya.<sup>33</sup>

## **B. Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Simamora pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.<sup>34</sup> Pelatihan memiliki sifat yang spesifik, praktis dan segera. Maksud dari bersifat spesifik, bahwa pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti pelatihan yang sudah dilatihkan dapat segera dipraktikkan. Umumnya pelatihan dilakukan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).<sup>35</sup>

Jadi, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Ibid., 49.

<sup>34</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 169.

<sup>35</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raawali Pers, 2015), 141.

<sup>36</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2012), 154-155.

## 2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan yang diadakan untuk tenaga kerja yaitu untuk meningkatkan kemampuan profesional tenaga kerja. Dimana pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Program pelatihan yang dilakukan akan dapat memberikan informasi baru kepada para tenaga kerja. Informasi tersebut dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pembinaan sikap dan komitmen mengajar sebagai tugas profesional yang mulia.<sup>37</sup>

Sehingga dengan peningkatan ketiga faktor tersebut diharapkan kualitas tenaga kerja lebih meningkat. Berikut penjelasannya:

### a. Peningkatan Pengetahuan

Dalam Islam, manusia dianugerahi oleh Allah sebuah akal. Dimana akal tersebut dapat digunakan manusia untuk terus-menerus meningkatkan kemampuan pengetahuannya melalui belajar. Dalam QS.Thaha:20:114, Allah meyeruh rasul-Nya untuk selalu bermohon agar diberikan tambahan ilmu pengetahuan.

.....وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا<sup>38</sup>

Artinya: "Dan katakanlah:"Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan".<sup>39</sup>

<sup>37</sup> Ibid., 181.

<sup>38</sup> Al-Qur'an Surat Thaaha (20) : 114.

<sup>39</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Kharim SAMARA: Tajwid dan Terjemah Edisi Wanita* (Surabaya: Halim Publishing dan Distributing,2016), 320.

Dimana dalam hal ini perlunya dilakukan suatu pelatihan untuk memberikan kontribusi positif kepada tenaga kerja dalam meningkatkan pengetahuannya tentang dunia kerja yang selalu mengalami perubahan.

b. Peningkatan keterampilan (*skill*) tenaga kerja

Keterampilan tenaga kerja harus dikembangkan secara terus menerus. Keterampilan yang dimaksudkan adalah kemampuan teknis seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Spencer Mitrani, mendefinisikan kompetensi sebagai bentuk karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja tenaga kerja dalam pekerjaannya.<sup>40</sup>

Isyarat Al-Quran tentang pembekalan kompetensi terhadap tenaga kerja secara teknis agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan terdapat pada QS. Al-Anfal:8:60.

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ  
وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ  
وَ عَدُوِّكُمْ وَأَخْرِيْنَ مِنْ دُونِهِمْ لَاتَعْلَمُوْا أَلَلَّهُ يَعْلَمُهُمْ قَلِيْ  
مَا تُنْفِقُوْا مِنْ شَيْءٍ فِيْ سَبِيْلِ اللّٰهِ يُوفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظَلَمُونَ<sup>41</sup>

Artinya:”Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan

apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggetarkan musuh Allah, musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya sedang Allah mengetahuinya.<sup>42</sup>

<sup>40</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, 184.

<sup>41</sup> Al-Qur'an Surat Al-Anfaal (8) : 60

<sup>42</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Kharim SAMARA: Tajwid dan Terjemah Edisi Wanita*, 184.

Dalam sejarah Islam, terutama pada awal pertumbuhannya, Rasulullah melakukan ekspedisi di beberapa kota. Hal ini dilakukan untuk melatih pasukannya dalam upaya menjaga keamanan negara yang baru saja dibentuk. Selain itu, Rasulullah juga memberikan perhatian penuh dalam mempersiapkan pribadi-pribadi unggul untuk dapat ditempatkan pada posisi strategis bagi masa depan Islam. Dimana Rasulullah mengawali dengan pelatihan kepada ahli hukum Islam, selanjutnya mereka akan diutus ke kota-kota guna mengajarkan agama kepada masyarakat luas.<sup>43</sup>

#### c. Pengembangan Karakter Tenaga Kerja

Menurut John M. Echols dan Hassan Shadily, karakter merupakan sifat yang khas. Pengembangan karakter disini merupakan usaha untuk melatih dan membina tenaga kerja agar memiliki watak, sifat atau kepribadian yang unggul. Menurut Goleman, kecerdasan emosional memiliki peranan besar dalam dunia kerja. dan diposisi kedua merupakan kecerdasan IQ. Karena EQ atau kecerdasan emosional dapat terus ditingkatkan. Berdasarkan teori di atas, maka kecerdasan emosional dijadikan sebagai alasan mendasar dalam setiap pelatihan.<sup>44</sup>

Didalam Islam, hal-hal yang berhubungan dengan kecerdasan emosi dan spiritual seperti konsistensi (*istiqomah*),

---

<sup>43</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, 184.

<sup>44</sup> *Ibid.*, 185-186.

kerendahan hati (*tawadhu'*), berusaha dan berserah diri (*tawakal*), ketulusan (keikhlasan), totalitas (*kaffah*), keseimbangan (*tawazun*), integritas dan penyempurnaan (*ihsan*), semua itu dinamakan *al-Akhlāq al-Kharimah*. Untuk mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kepribadian unggul, maka dapat dilatih dengan pendirian shalat. Dalam firman Allah QS. Al-Anbaki:29:45):

إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ ۗ وَلَذِكْرُ اللَّهِ أَكْبَرُ ۗ وَاللَّهُ  
يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ<sup>45</sup>

Artinya: Sesungguhnya shalat itu mencegah (perbuatan-perbuatan) keji dan munkar, dan sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain).<sup>46</sup>

Dalam mengelola tenaga kerja, pengetahuan, keterampilan dan karakter sangat penting untuk dikembangkan dalam kegiatan pelatihan. Dengan pengetahuan baru yang dimiliki, maka tenaga kerja akan memiliki dasar-dasar teoritis baru dalam melaksanakan tugasnya. Sementara keterampilan atau kemampuan teknis akan memberikan tenaga kerja untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan benar serta dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Karakter atau kepribadian harus dimiliki oleh tenaga kerja, hal ini bertujuan untuk dapat

<sup>45</sup> Al-Qur'an Surat Al-Ankabut (29) : 45

<sup>46</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Kharim SAMARA: Tajwid dan Terjemah Edisi Wanita*, 401.

melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dan komitmen tinggi.<sup>47</sup>

### 3. Manfaat Pelatihan

Adapun menurut Sunyoto terdapat beberapa manfaat dari pelaksanaan pelatihan, yaitu:<sup>48</sup>

- a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c) Menciptakan loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- d) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan SDM
- e) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f) Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka

### 4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Bernardin dan Russel metode pelatihan dikelompokkan menjadi dua kategori:

#### a) *Informational methods*

Metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi-informasi yang disampaikan pada para peserta oleh para pelatih. Metode ini mengajarkan tentang hal-hal faktual, keterampilan, atau

---

<sup>47</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, 186-187.

<sup>48</sup> *Ibid.*, 144.

sikap tertentu. Teknik-teknik yang digunakan dalam metode ini berupa kuliah, presentasi audiovisual, dan *self directed model* (model yang diarahkan sendiri).

b) *Experiential methods*

Metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan dinamis. Komunikasi ini terjalin baik dengan instruktur maupun sesama peserta dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia. Misalnya langsung mempraktikkan program computer yang sedang diberikan pelatihan oleh peserta.<sup>49</sup>

## 5. Pentingnya Pelatihan

Sejalan dengan perkembangan zaman diiringi dengan perkembangan teknologi, maka tenaga kerja dituntut untuk meningkatkan kualitas dirinya. Dimana hal ini dilakukan untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja lainnya. dengan adanya perkembangan zaman dan teknologi tersebut, maka perlu diadakannya suatu pelatihan.<sup>50</sup>

Upaya pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu dapat melakukan pelatihan, kursus, atau perubahan yang sudah direncanakan dalam organisasi. Pelatihan ini dilakukan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja baik pada masa sekarang atau yang akan datang.

---

<sup>49</sup> Burhanudin Yusuf, 150.

<sup>50</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 175-176.

Keuntungan diadakannya pelatihan tidak hanya diperoleh individu tenaga kerja, tapi juga perusahaan.<sup>51</sup>

Dalam mengikuti perkembangan zaman tersebut, dapat dilakukan dengan berangsur-angsur (*step by step*). Seperti dalam QS. Ar-Rad:13:11:

52 إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: Sesungguhnya Allah Tidak akan mengubah apa yang terdapat pada (keadaan) suatu kaum (masyarakat), sehingga mereka mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka.<sup>53</sup>

Menurut Qurais Shihab, ayat tersebut menjelaskan tentang dua macam perubahan dengan dua pelaku. Yang pertama, perubahan masyarakat yang pelakunya adalah Allah SWT. Dan yang kedua adalah perubahan keadaan diri manusia yang pelakunya adalah manusia.<sup>54</sup>

Selaras dengan pendapat Qurais Shihab, menurut Hafidhuddin perubahan dalam masyarakat dapat terjadi melalui dua macam, yaitu: pertama, perubahan dari dalam diri sendiri (*self-change*). Perubahan ini merupakan yang paling baik. Maka perlu adanya dorongan motivasi untuk terus menerus memperbaiki diri sendiri. Hal ini bertujuan untuk cepat tanggap dalam menghadapi

<sup>51</sup> Ibid., 177.

<sup>52</sup> Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd (13) : 11

<sup>53</sup> . Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Kharim SAMARA: Tajwid dan Terjemah Edisi Wanita*, 250.

<sup>54</sup> Ibid., 179.

perubahan yang ada. Karena perubahan yang baik adalah perubahan yang datang dari kesadaran bukan karena paksaan.<sup>55</sup>

Kedua, perubahan organisasi atau lembaga (*change of institution*). Perubahan ini akan efektif apabila sudah melakukan perubahan dalam diri para tenaga kerja. Karena, perubahan dalam suatu organisasi tidak akan dapat dilakukan apabila dalam diri individu tenaga kerja belum melakukan perubahan mental dalam diri mereka. Perubahan dalam diri sendiri dilakukan dari perubahan mental dan meningkatkan kepercayaan dan keyakinan. Sebab, kedua hal tersebut merupakan pondasi utama dalam hidup. Allah berfirman dalam QS. Ibrahim:14:24-26:

أَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصْلُهَا ثَابِتٌ وَفَرْعُهَا فِي السَّمَاءِ (٢٤) تُؤْتِي أُكْلَهَا كُلَّ حِينٍ ۚ بِإِذْنِ رَبِّهَا ۗ وَيَضْرِبُ اللَّهُ الْأَمْثَالَ لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ (٢٥) وَمَثَلُ كَلِمَةٍ خَبِيثَةٍ كَشَجَرَةٍ خَبِيثَةٍ اجْتُثَّتْ مِنْ فَوْقِ الْأَرْضِ مَا لَهَا مِنْ قَرَارٍ (٢٦)<sup>56</sup>

Artinya: “Tidakkah kamu perhatikan bagaimana Allah telah membuat perumpamaan kalimat yang baik seperti pohon yang baik, akarnya teguh dan cabangnya (mejulung) ke langit (24). Pohon itu memberikan buahnya pada setiap musim dengan seizin TuhanNya. Allah membuat perumpamaan-perumpamaan itu untuk manusia supaya mereka selalu ingat (25). Dan perumpamaan-perumpamaan kalimat yang buruk seperti pohon yang buruk, yang telah dicabut dengan akar-akarnya dari permukaan bumi, tidak dapat tetap (tegak) sedikitpun.<sup>57</sup>

<sup>55</sup> Ibid., 179-180.

<sup>56</sup> Al-Qur'an Surat Ibrahim (14) : 24-26

<sup>57</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Kharim SAMARA: Tajwid dan Terjemah Edisi Wanita*, 258.

Kepercayaan dan keyakinan yang teguh akan membentuk pribadi yang berperilaku jujur, baik, mampu untuk melaksanakan amanat sebaik mungkin. Pribadi semacam itu perlu diwujudkan untuk mengontrol arah proses perubahan dan perbaikan sehingga dapat mencapai tujuan utama dalam suatu organisasi. Dari pribadi yang kuat tersebut, maka akan dapat terciptanya suatu organisasi yang kuat yang dapat bersaing dalam segala bentuk perubahan.<sup>58</sup>

Pada dasarnya perusahaan memiliki tuntutan untuk selalu dapat bersaing dipasar global. Untuk memenuhi tuntutan tersebut maka perusahaan harus selalu *survive*. Berikut beberapa faktor pentingnya dilakukan pelatihan, yaitu:<sup>59</sup>

a) Kualitas angkatan kerja

Angkatan kerja adalah orang-orang yang diharapkan untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan kesiapan dan potensi angkatan kerja yang ada.

b) Persaingan Global

Dalam menghadapi persaingan global maka perusahaan harus dapat membuat produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka perusahaan perlu melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap sumber daya manusianya.

---

<sup>58</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, 181.

<sup>59</sup> *Ibid.*, 153-154

c) Perubahan yang cepat dan terus menerus

Dengan perubahan zaman yang secara terus menerus, maka perusahaan harus melakukan pelatihan terhadap karyawannya untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.<sup>60</sup>

d) Masalah alih teknologi

Ada dua tahap alih teknologi, pertama komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini tidak memerlukan pelatihan. Kedua, difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing. Hambatan utama efektivitas proses alih teknologi adalah kekhawatiran akan perubahan dan ketidak tahuan akan teknologi baru tersebut. Hambatan tersebut dapat diatasi dengan pelatihan.

e) Perubahan demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin diperlukan. Kerjasama tim merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia. sehingga pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja secara harmonis.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Ibid., 153.

<sup>61</sup> Ibid., 154.

## 5. Syarat Menciptakan Program Pelatihan yang Efektif

Donald dan James Kirkpatrick mengemukakan beberapa syarat yang diperlukan untuk menciptakan program pelatihan yang efektif, yaitu:<sup>62</sup>

- a. Program pelatihan didasarkan pada kebutuhan atau masalah yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan
- b. Program pelatihan didasarkan pada tujuan atau kompetensi yang perlu dimiliki oleh peserta program pelatihan
- c. Jadwal penyelenggaraan program pelatihan tersusun dengan baik
- d. Latar belakang peserta program sesuai dengan kompetensi program yang akan dilatihkan
- e. Instruktur memiliki kualifikasi baik dan kompeten dalam bidang yang dilatihkan
- f. Pelatihan yang dilaksanakan ditempat yang nyaman dengan dilengkapi fasilitas pendukung yang memadai
- g. Program pelatihan menggunakan metode dan media yang relevan dengan kompetensi yang dilatihkan
- h. Program pelatihan mampu memfasilitasi agar peserta memiliki kompetensi yang diperlukan
- i. Program pelatihan harus dapat memberi rasa puas kepada peserta program

---

<sup>62</sup> Benny A.Pribadi, 10-11.

j. Program pelatihan perlu dievaluasi secara berkesinambungan<sup>63</sup>

#### 6. Model Evaluasi Empat Tahap

Dalam pelaksanaan program pelatihan supaya selaras dengan visi dan misi organisasi, maka perlu diadakan evaluasi. Salah satu model evaluasi yang dikemukakan oleh Donald Krikpatrick. Model ini dilakukan untuk menilai program pelatihan secara bertahap mulai dari reaksi (*reaction*), belajar (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*result*).

- a) *Reaction*, digunakan untuk menilai rasa”suka” dan “tidak suka” peserta dalam mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan.
- b) *Learning*, dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh peserta program pelatihan mampu “menyerap” pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang telah dilatihkan.<sup>64</sup>
- c) *Behavior*, merupakan tahap evaluasi model Kirkpatrick yang menekankan pada upaya untuk memperoleh data dan informasi tentang kemampuan peserta dalam menerapkan kompetensi yang dilatihkan pada dunia kerja nyata.
- d) Tahap akhir yang dikemukakan oleh Kirkpatrick adalah *result*. Tahap ini dilakukan untuk mengetahui dampak kontribusi jangka panjang yang dapat diberikan oleh sebuah program pelatihan. Tahap ini difokuskan pada penilaian efektivitas dan

---

<sup>63</sup> Ibid., 11.

<sup>64</sup> Benny A Pribadi, *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi: Implementasi Model Addie Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2016), 177.

efisiensi penyelenggaraan tugas dan pekerjaan yang ada dalam perusahaan secara keseluruhan.<sup>65</sup>

### C. Kesempatan Kerja

Menurut Situmorang, kesempatan kerja adalah ketersediaan lapangan pekerjaan untuk menampung angkatan kerja. Kesempatan kerja merupakan salah satu indikator dalam perekonomian. Dengan adanya kesempatan kerja yang luas, maka dapat menurunkan jumlah pengangguran. Selain itu dapat meningkatkan produktivitas penduduk dan meningkatkan produksi serta pendapatan nasional. Kesempatan kerja atau permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan dari permintaan terhadap produk barang dan jasa.<sup>66</sup>

Kesempatan kerja merupakan kegiatan ekonomi dalam masyarakat dengan keadaan membutuhkan tenaga kerja. Kesempatan kerja menggambarkan suatu keadaan yang terjadi di lapangan kerja (pekerjaan) untuk dapat diisi oleh para pencari kerja.<sup>67</sup>

Istilah kesempatan kerja mengandung arti tersedianya lapangan pekerjaan atau kesempatan bagi para pencari kerja, akibat dari suatu kegiatan produksi. Badan Pusat Statistik juga memberikan arti tentang kesempatan kerja, yaitu banyaknya orang yang dapat tertampung untuk

---

<sup>65</sup> Ibid., 178.

<sup>66</sup> Paulus Kindangen, Johan Tumiwa, "Kewirausahaan dan Kesempatan Kerja di Kabupaten Minahasa Tenggara", *LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Vol. 2, No. 2, Oktober 2015, 86.

<sup>67</sup> Rizki Herdian Zenda, Suparno, "Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya", *Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Maret 2017, 375.

bekerja pada suatu instansi atau perusahaan. Kesempatan kerja ini akan dapat menampung semua tenaga kerja yang bersedia, apabila lapangan yang tersedia tersebut dapat menampung semua tenaga kerja yang bersedia<sup>68</sup>.

Menurut UUD 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. UU ini merupakan bentuk jaminan terhadap kesempatan kerja di Indonesia. Dari bunyi ayat tersebut, bahwa pemerintah Indonesia harus menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat. Hal ini berhubungan dengan usaha masyarakat untuk mendapatkan penghasilan.”<sup>69</sup>

Kesempatan kerja disini menunjukkan adanya ketersediaan antara lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja. Kesempatan kerja disini memberikan peluang bagi angkatan kerja untuk dapat melaksanakan fungsinya sebagai sumberdaya ekonomi untuk menciptakan suatu kesejahteraan bagi dirinya maupun kepada masyarakat. Kesempatan kerja disini dibagi menjadi dua, yaitu:<sup>70</sup>

- a) Kesempatan kerja permanen. Kesempatan kerja ini memberikan kemungkinan seseorang bekerja secara terus menerus atau sampai pensiun dan tidak mampu lagi bekerja.

---

<sup>68</sup> Ibid.,374.

<sup>69</sup> Ibid.,374.

<sup>70</sup> Ilmu Ekonomi ID,” Pengertian Kesempatan kerja dan strategi peningkatannya”, [www.ilmu-ekonomi-id.com](http://www.ilmu-ekonomi-id.com), diakses pada 5 Februari 2020.

- b) Kesempatan kerja temporer. Kesempatan kerja ini merupakan kesempatan kerja yang hanya memungkinkan seseorang bekerja dalam kurun waktu yang singkat atau tidak selamanya.

Banyaknya kesempatan merupakan faktor yang sangat penting untuk kemajuan kesejahteraan suatu negara. Dimana dengan banyaknya kesempatan kerja, maka tenaga kerja dapat mensejahterakan dirinya. Karena apabila tenaga kerja berjumlah banyak dan tidak diiringi oleh kesempatan kerja yang memadai hanya akan menimbulkan masalah dan menjadi beban negara.

#### **D. Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Kesempatan Kerja**

Fungsi pendidikan menurut Umar Tirtarahardja dan Lasula, pendidikan sasarannya adalah manusia. Sehingga beliau membagi batasan tentang pendidikan yang berbeda berdasarkan fungsinya, yaitu: Pendidikan sebagai proses transformasi budaya., pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi, pendidikan sebagai proses penyiapan warga negara dan pendidikan sebagai penyiapan tenagakerja.<sup>71</sup>

Dimana pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan atau membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan tersebut dapat berupa sikap, pengetahuan dan keterampilan kerja pada para calon keluaran. Hal ini menjadi misi penting bagi pendidikan karena bekerja merupakan

---

<sup>71</sup> Binti Maunah, *Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: Teras, 2009), 2.

bagian pokok bagi kehidupan manusia. Dengan bekerja mereka dapat menopang kebutuhan hidup keluarganya dan juga tidak akan mengganggu kehidupan orang lain. Dengan bekerja, manusia juga dapat saling tolong menolong kepada sesamanya.<sup>72</sup>

Dimana dalam dunia kerja kesesuaian jurusan merupakan langkah yang diambil sebelum karyawan direkrut oleh perusahaan. Perusahaan akan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan dengan penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan calon karyawan tersebut. Hal ini dilakukan supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan yang akan dikembangkan, yaitu:

- 1) Pendidikan formal indikatornya yaitu jenjang pendidikan akhir yang telah ditamatkan oleh pekerja dan kesesuaian jurusan.
- 2) Pendidikan nonformal indikatornya yaitu relevansi pendidikan nonformal yang pernah diikuti dengan pekerjaan yang sekarang.

---

<sup>72</sup> Ibid., 3

- 3) Pendidikan informal indikatornya yaitu sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan<sup>73</sup>

Dimana kesempatan kerja bagi para lulusan perguruan tinggi biasanya cenderung memiliki peluang yang lebih terbuka daripada lulusan yang berpendidikan rendah. <sup>74</sup> dalam persaingan dunia kerja, tentunya tidak mudah. Namun juga adanya terbatasnya antara lapangan kerja, dan terbatasnya keahlian dan keterampilan praktis yang dimiliki oleh para lulusan, ketiadaan jiwa kewirausahaan dan kemandirian seringkali mempersulit masuknya dunia kerja.

---

<sup>73</sup> Desak Ketut Ratna, dkk, 3-4.

<sup>74</sup> Tobing Elwin, *Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik* (Jakarta: Media Indonesia, 2004), 12.