

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pendidikan**

##### **1. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan menurut undang-undang Republik Indonesia yaitu “*Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara*”.<sup>14</sup>

Pendidikan merupakan seluruh proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu untuk memberikan suatu pengetahuan dari orang yang lebih ahli kepada orang lain yang belum mengetahui, sesuai dengan aturan dan ketetapan yang telah ditetapkan/ berlaku sebelumnya. Pendidikan merupakan suatu proses suatu rangkaian kegiatan yang keberlangsungannya relatif lama yang diselenggarakan melalui pendekatan formal dan *structured*. *Structured* artinya pendidikan diselenggarakan oleh satuan kerja atau lembaga yang kegiatannya mengarah kepada seseorang atau sekelompok orang yang dipandang menguasai materi yang hendak diberikan kepada orang lain yang mengikuti program pendidikan tersebut.<sup>15</sup>

Wursanto menjelaskan mengenai tujuan adanya pendidikan dan pelatihan antara lain:

- 1) Menambah keterampilan karyawan.
- 2) Menambah pengetahuan karyawan.

---

<sup>14</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang system Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat (1)

<sup>15</sup> Rusdiana rizeria, “*Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Dalam Pengembangan Industry Kecil Dan Menengah Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Kutai*” (jurnal administrative, vol 6, no 4 desember 2018), Hal 157.

- 3) Membentuk dan merubah sikap karyawan.
- 4) Mempertinggi stabilitas karyawan.
- 5) Mengembangkan keahlian karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
- 6) Membangun semangat, kemauan dan kesenangan karyawan terhadap pekerjaan.
- 7) Mempermudah pengawasan terhadap karyawan.

Menurut Moekijat tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu:

- 1) Untuk pengembangan keterampilan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
- 2) Untuk menambah dan berkembangnya pengetahuan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara rasional.
- 3) Untuk pengembangan sikap, sehingga muncul/ tumbuh ide maupun kemauan dan kemampuan bekerjasama yang baik, antar sesama teman-teman kerja maupun pimpinan.<sup>16</sup>

## 2. Konsep Pendidikan

### a. Jalur Pendidikan

Jalur pendidikan di Indonesia menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional terdiri atas:<sup>17</sup>

- 1) *Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi.*
- 2) *Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilakukan secara terstruktur dan berjenjang.*

---

<sup>16</sup> Rusdiana rizeria, "Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Dalam Pengembangan Industry Kecil Dan Menengah Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Kutai" (jurnal administrative, vol 6, no 4 desember 2018) hal 158.

<sup>17</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, PAsal 1 Ayat (10-13)

3) Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

*Ketiga jalur pendidikan ini dapat saling melengkapi dalam pembentukan kepribadian, pengetahuan, serta keterampilan seseorang.*

#### b. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan tahapan yang paling dasar/ awal yang ditetapkan untuk tujuan pengetahuan dan perkembangan peserta didik. Perjenjangan tingkat pendidikan tersebut dapat menunjukkan kualitas vertikal. Tingkat pendidikan merupakan tahapan yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan peserta didik, pengembangan, dan tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya tingkat pendidikan yang lebih tinggi pasti memiliki pengetahuan yang lebih tinggi pula dan akan lebih banyak untuk dapat menerapkan/ mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari.<sup>18</sup> Dalam sistem pendidikan nasional, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar (SD, MI, SMP, MTs atau bentuk lain yang sederajat), pendidikan menengah (SMA, MA, SMK, MAK atau bentuk lain yang sederajat) dan pendidikan tinggi (diploma, sarjana, magister doctor, spesialis) dapat berupa akademi, sekolah tinggi, universitas dll (UU Nomor 20 tahun 2003).

### 3. Jenis Pendidikan

Jenis pendidikan diajarkan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademi, profesi, vokasi, keagamaan dan khusus.<sup>19</sup> Melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi adalah merupakan suatu pilihan bagi setiap orang, dimana dengan adanya pilihan untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi memiliki harapan untuk dapat memperbaiki kehidupan seseorang.

---

<sup>18</sup> Awanda Nirwana dan dendi purnama, “ *pengaruh jenjang pendidikan, skala usaha dan lama usaha terhadap penggunaan informasi skuntansi pada UMKM di kecamatan ciawigebang*” JRKA volume 5 Isue 4, Februari 2019, hal 57

<sup>19</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikam Nasional, PAsal 1 Ayat (10-13), pasal 15

Dalam islam pendidikan merupakan kewajiban bagi semua muslim, karena itu tidak sedikit ayat-ayat dan hadits-hadits yang menjelaskan betapa penting untuk mencari ilmu pengetahuan. Seperti yang terdapat di dalam salah satu ayat Al- Qur'an yang menjelaskan mengenai perintah untuk membaca, yang terdapat dalam Q.S Al-Alaq: 1-5.

*Artinya: “Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. (Q.S Al-Alaq:1-5)”<sup>20</sup>*

Dalam Islam mengenai pandangan tentang pendidikan, pendidikan sangatlah penting karena itu dalam proses pendidikan harus didasarkan pada nilai-nilai Islam didalamnya baik pendidikan formal maupun non formal.

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu proses penggabungan dari kesempatan, kemampuan dan usaha yang telah dilakukan untuk mencapai suatu hasil kerja. Dalam arti kinerja itu sendiri, bukan untuk menilai suatu karakter/ sikap seseorang, akan tetapi lebih menuju atau mengarah kepada serangkaian perolehan hasil yang didapat/ dicapai selama beberapa lama kurun waktu tertentu. Kinerja adalah merupakan konsep meliputi tiga aspek diantaranya meliputi. sikap (*Attitude*), kemampuan (*Ability*) dan prestasi (*Accomplishments*).

Kinerja perusahaan dapat dikatakan sebagai suatu proses penggambaran mengenai suatu kondisi keuangan pada perusahaan yang telah dilakukannya analisis menggunakan alat-alat untuk menganalisis keadaan keuangan suatu perusahaan, maka dari itu kita dapat mengetahui mengenai

---

<sup>20</sup> Al- Qur'an Al kariem

baik atau buruknya suatu keadaan keuangan perusahaan yang dapat mencerminkan adanya prestasi kerja karyawan dalam kurun/ suatu periode waktu tertentu. Dalam hal ini sangatlah penting dilakukan agar sumber daya yang telah ada dapat digunakan secara maksimal untuk menghadapi adanya perubahan suatu lingkungan (Irham Fahmi :2).<sup>21</sup> Hubungan pendidikan dan ketenagakerjaan sangatlah penting sehingga tidak dapat dilihat dari salah satu sisi saja. Karakteristik/ kepribadian individu, karakter pekerjaan, maupun bidang pendidikan yang dilalui/ dimiliki oleh seseorang sangatlah mempengaruhi status sosialnya. Hubungan antara pendidikan dengan jabatan, status sosial maupun penghasilan, sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki dengan pembagian upah.<sup>22</sup>

## 2. Teori kinerja

### a. *Path goal theory*

Teori yang dijelaskan oleh locke dari dasar teori lewin's Ott (2003) berpendapat bahwa adanya banyak tingkah laku manusia yang didasarkan oleh pencapaian tujuan tertentu. Teori lainnya yang dikemukakan oleh *georgopoulos* yaitu disebut dengan *path goal theory* yang dimana dia menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting process*. Dasar prinsipnya yaitu apabila seseorang melihat jika kinerja yang tinggi itu merupakan jalan untuk mencapai tujuan atau keberhasilan tertentu, maka dia akan mengikuti jalan tersebut sebagai fungsi dari *level off needs* yang bersangkutan (*facilitating process*). Kesimpulan dari teori ini yaitu bahwa kinerja adalah merupakan fungsi dari motivasi untuk mencapai suatu perolehan atau hasil dengan tingkatan tertentu. Motivasi yang dimilikinya ditentukan oleh kebutuhan yang menjadi dasar suatu tujuan yang

---

<sup>21</sup> Naning Fatmawatie, "Analisis Dampak PP No.109 Tahun 2012 Terhadap Kinerja PT.Gudang Garam,Tbk Dan Sosial Ekonomi Kota Kediri (Studi Komparasi Sebelum Dan Sesudah Diterapkannya PP No.109 Tahun 2012)", (jurnal ekonomi syariah volume 7, nomor I, 2019), hal 131-132.

<sup>22</sup> Triwiyanto dan Ulfatin, "Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan", (Depok: Raja Grafindo Persada, 2016), hal 116

mempunyai hubungan dan merupakan suatu alat (*instrumentality*) dari perilaku produktif itu terhadap tujuan ataupun hasil yang diinginkan.

b. Teori Atribusi Atau *Expectancy Theory*

As'ad (2000) dan Ott (2002) mengemukakan bahwa teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider. Teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan  $P = M \times A$ , dimana  $P = Performance$ ,  $M = Motivation$ ,  $A = Ability$  menjadi suatu konsep yang sangat terkenal di beberapa kalangan ahli seperti Maier, Lawyer, Porter dan Vroom. Berdasarkan teori ini kita dapat menyimpulkan kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah perolehan hasil dari proses interaksi yang dibuat antara kemampuan dasar yang dimiliki dengan motivasi seseorang. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan tetapi mempunyai kemampuan yang relative rendah maka hasil kinerja yang dihasilkan juga akan ikut rendah. Hal tersebut sama dengan orang yang memiliki kemampuan tinggi akan tetapi motivasi yang dimilikinya rendah. Berdasarkan hal tersebut Vroom memberikan usulan/ saran agar untuk karyawan yang akan dilatih (*upgrade, training*) adalah orang yang bermotivasi tinggi, sedangkan karyawan yang perlu diberikan motivasi adalah mereka-mereka yang mempunyai kemampuan yang tinggi.<sup>23</sup>

3. Penilaian Kinerja Karyawan

(Sulistiyani dan Rosidah) Penilaian suatu kinerja merupakan suatu proses yang sangat penting untuk dilakukan, dimana dengan adanya penilaian kerja tersebut perusahaan akan dapat menentukan seberapa besar tingkat kontribusi karyawan/ pegawai atau seberapa besar kinerja yang telah mereka berikan untuk menyelesaikan suatu tugas, tanggungjawab atau pekerjaan tertentu yang telah diserahkan kepadanya atau merupakan suatu proses yang

---

<sup>23</sup> Harsuko Riniwati, "*Manajemen Sumber Daya Manusia aktivitas utama dan pengembangan Sumber Daya Manusia*" (Malang: UB Press, 2016), hal 169.

dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak seorang karyawan memberikan manfaat/ penghasilan/ seberapa produktif karyawan dalam melakukan pekerjaan dan apakah mereka dapat bekerjasama secara individu maupun berkelompok sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif, dan hasil yang diperoleh dapat memiliki bermanfaat untuk organisasi, masyarakat maupun karyawan itu sendiri.<sup>24</sup> Setiap perusahaan/ organisasi selalu menginginkan tenaga kerja yang dimilikinya untuk selalu mampu meningkatkan kinerjanya. Dalam pandangan syariah Islam, Islam telah memberikan tanda-tanda agar memperoleh/ memiliki sumber daya manusia yang profesional. Profesionalisme telah diajarkan dalam islam, sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al Isro' ayat 36:

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

Dari ayat di atas dapat disimpulkan mengenai adanya sebuah larangan untuk bekerja tanpa mempunyai ilmu pengetahuan, ketika bekerja harus mempunyai ilmu pengetahuan yang cukup/ memadai dalam bidang tersebut, karena semua amal dan perilaku yang kita lakukan semua akan ada pertanggungjawabannya dihadapan Allah SWT.

---

<sup>24</sup> Harsuko Riniwati, “Manajemen Sumber Daya Manusia aktivitas utama dan pengembangan Sumber Daya Manusia”, hal 171.