

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan seluruh 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. Singkatnya, pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

“Pelatihan adalah “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya” Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan” (Pramudyo, 2017)

Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan(jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai suatu pekerjaan, agar keahlian. Keterampilan serta kemampuan karyawan dapat meningkat sehingga mampu menunjang aktivitas pekerjaan karyawan.

2.1.2 Manfaat Pelatihan

Menurut Mukminin (2019 : 184) manfaat dari pelatihan yang dilakukan oleh organisasi, perusahaan atau lembaga diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja di antara tenaga kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja tenaga kerja.
3. Meningkatkan efesiensi dalam proses, menghasilkan keuntungan finansial
4. Meningkatkan kapasitas untuk mengadopsi teknologi dan metode baru
5. Mengurangi pergantian tenaga kerja
6. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menggunakan kemajuan teknologi karena staffnya cukup berpengetahuan luas.
7. Membangun tim yang lebih efisien, efektif dan bermotivasi tinggi, yang meningkatkan posisi kopetitif organisasi dan meningkatkan semangat kerja tenaga kerja
8. Memastikan sumber daya manusia yang memadai untuk ekspansi ke program baru.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo dalam Isniar Budiarti et al (2018:82) adalah:

1. Peningkatan keahlian kerja para tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian yang hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkat dibawah standar. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, para tenaga.
2. kerja dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran, serta pemindahan kerja Berbagai alasan sering kali muncul dari tenaga kerja atas tindakan dalam keterlambatan kerja, kemangkiran, serta pindah kerja walaupun 1 alasan dapat dikatakan tidak masuk akal. Untuk menutupi beberapa hal yang telah disebut diatas, manajemen pada seluruh hirarki khususnya manajemen tenaga kerja harus memprioritaskan tenaga kerja yang bersangkutan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja timbulnya kecelakaan kerja biasanya sebagai akibat atas kelalaian tenaga kerja atau perusahaan. Untuk menutupi hal tersebut, tindakan

yang paling tepat dan harus dilakukan oleh manajemen seluruh hirarki khususnya manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

4. Peningkatan produktivitas kerja Tujuan perusahaan setiap perusahaan adalah memperoleh laba yang optimal. Untuk memperoleh itu semua harus ditunjang dengan beberapa faktor yang salahsatunya adalah kondisi kerja para tenaga kerja.
5. Peningkatan kecakapan kerja Pengembangan teknologi dan komputerisasi yang semakin maju menuntut para pekerja maupun penggunanya. Untuk itu, tenaga kerja dituntut mengembangkan kemampuan ilmu & teknologi dan komputerisasi

2.1.3 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) indikator - indikator pelatihan, antara lain:

1. Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja, produktifitas pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan, pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
3. Materi, materi pelatihan biasanya: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.
4. Metode yang biasa digunakan, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti, diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game. Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
5. Kulifikasi peserta, dalam hal ini adalah karyawan yang memang membutuhkan pelatihan, peningkatan produktifitas kerja, seperti: karyawan tetap, karyawan yang baru rotasi jabatan dan karyawan yang memang mendapat rekomendasi pimpinan.

Jadi menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur efektifitas pelatihan dapat dilakukan dengan menganalisis jenis

pelatihan, tujuan pelatihan, materi yang diberikan, metode pelatihan dan kualifikasi peserta.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan.

“kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan.”
(Hussein, 2017: 10)

Menurut Kaswan (2017:278) “kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.”

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) “kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang iemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.”

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2. *Leadership Factor*, ditentukan dari kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factor*, ditunjukkan dari kualitas dukungan yang diberikan dari rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dapat dilandasi dengan beberapa indikator yang menjadi acuan penilaian kinerja karyawan. Indikator penilaian kinerja karyawan dalam penelitian menurut Robbins (2016:260- 261) yaitu:

1. Kualitas Kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawai.

2.3 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan karyawan berhubungan erat terhadap hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja karyawan dan pelatihan karyawan dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar

para karyawan memiliki pengetahuan, metode pelatihan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan karyawan yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami beberapa hal terkait pekerjaannya, antara lain:

1. Karyawan memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.
2. Karyawan dapat memahami perkembangan perusahaan.
3. Karyawan dapat memahami tujuan pelatihan perusahaan yang akan dicapai.
4. Karyawan mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Karyawan dapat mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan.
6. Karyawan dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan.
7. Karyawan mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan.
8. Karyawan mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
9. Karyawan mampu memahami sistem dan prosedur pelatihan perusahaan.
10. Karyawan mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.