

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Sumber Daya Manusia**

Pada era pembangunan jangka panjang, telah ada komitmen kuat para peyelenggara Negara dan rakyat Indonesia untuk secara konsisten meningkatkan mutu sumber daya manusia Indonesia. Namun tujuan dan sasaran pembangunan tidak mungkin diwujudkan apabila manusia-manusia yang melaksanakan pembangunan itu tidak berkualitas. Bahkan baiknya program pembangunan, jika sumber daya manusia yang tidak memenuhi kriteria kualitas fisik (kesehatan) dan kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), maka mustahil untuk terus maju dan berkembang di masa yang akan datang.

Dengan demikian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia sendiri adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas.<sup>1</sup>

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi SDM sangat sentral adanya.

---

<sup>1</sup> M.M. Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*. Bandung: Mizan, 1995, h. 110

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan SDM ini amat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu bangsa.

### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan.

Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan/atau masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya.

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedang secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut:

- a. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya.
- b. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.
- c. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya.

d. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya.

Penjelasan mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Di antaranya dalam bentuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi mengembangkan karirnya, diperlakukan adil dalam menyelesaikan konflik yang dihadapinya, disupervisi secara jujur dan obyektif, memperoleh upah yang layak dll.

Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumberdaya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan nonfisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan percepatan suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu persyaratan utama. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik, dan aspek nonfisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan nonfisik tersebut, maka upaya

pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (human resources) bila dihubungkan dengan aktivitas pembangunan ekonomi maka mempunyai arti bahwa sumber daya manusia mengandung pengertian atau mencerminkan kemampuan manusia untuk bekerja dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa (sumber daya manusia) sebagai faktor produksi. Adanya kemampuan yang dimiliki oleh manusia ini maka setiap orang tentunya mempunyai kemampuan yang tidak sama. Bahkan ada juga yang sama sekali tidak mempunyai kemampuan atau sangat rendah kemampuannya. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam upaya menciptakan pembangunan yang lebih mantap dan maju. Karena manusia adalah sebagai pelaku yang secara langsung akan memanfaatkan alam berikut isinya. Tanpa sumber daya manusia yang baik tidak mungkin suatu bangsa bisa berkembang dan mampu bersaing di tetengah-tengah percaturan ekonomi dunia internasional.

Pembahasan kualitas dan sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik dan buruknya kehidupan manusia itu sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, oleh sebab itu pembinaan sumber daya manusia menjadi masalah yang utama bagi kelangsungan dan perkembangan bagi suatu organisasi, karena dengan sumber daya itulah semua organisasi dapat dikembangkan seoptimal mungkin bagi peningkatan kualitas kehidupan di masa ini dan masa mendatang.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat

program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.<sup>2</sup>

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi orang yang berada dibawah naungannya agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh setiap instansi dalam mencapai kemajuan.

### **3.Kualitas Sumber Daya Manusia**

Goetsch dan Davis menjelaskan bahwa kualitas merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kualitas menurut Hence, Kualitas: The quality

---

<sup>2</sup>Michael Armstrong,*Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Gramedia, 1992, h. 504.

of a product or service is the fitness of that product or service for meeting its intended use as required by the customer. Dijabarkan juga oleh J.R. Evans dan W.M. Lindsay dalam buku "The Management and Control of Quality", bahwa kualitas dapat diartikan sebagai: kesempurnaan, konsistensi, menghilangkan kerugian, kecepatan pengiriman, proses mengikuti prosedur dan kebijakan, menghasilkan produk yang baik dan berguna, melakukan yang benar dari awal, memanjakan atau menyenangkan pelanggan dan pelayanan dan kepuasan total bagi pelanggan.<sup>3</sup>

Hal senada juga dikemukakan oleh ASO, bahwa kualitas merupakan derajat atau tingkatan karakteristik yang melekat pada produk yang mencukupi persyaratan atau keinginan. Arti derajat/tingkatan menandakan bahwa selalu terdapat peningkatan setiap saat. Sedangkan, karakteristik pada istilah tersebut berarti hal-hal yang dimiliki produk, yang dapat terdiri dari berbagai macam.

Cateora dan Graham mengemukakan bahwa Kualitas (quality) dibedakan ke dalam dua dimensi: kualitas dari perspektif pasar dan kualitas kinerja. Keduanya merupakan konsep penting, namun pandangan konsumen atas kualitas produk lebih banyak berhubungan dengan kualitas dari perspektif pasar dibandingkan dengan kualitas hasil.<sup>4</sup>

Kotler mendefinisikan Kualitas sebagai keseluruhan ciri serta sifat barang dan jasa yang berpengaruh pada kemampuan memenuhi kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat.<sup>5</sup>

Kualitas SDM harus selalu ditingkatkan melalui pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas

---

<sup>3</sup> Fandy Tjiptono dan Chandra, *Service, Quality, and Satisfaction*, Yogyakarta: Penerbit Adi, 2005, h. 32

<sup>4</sup> Catero dan Graham, L. John, *Pemasaran Internasional*, Ed. 13, Jakarta: Salemba Empat, 2007, h. 39

<sup>5</sup> Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran*, t.tp. t.p., 2007, h. 180

kesejahteraan karyawan. Semua ini sesuai dengan peranan dan tugas manusia sebagai khalifah di muka bumi ini yang mengemban tugas untuk memelihara dan mengembangkan alam ini dengan sebaik-baiknya. Ada beberapa pendapat yang dipaparkan oleh para ahli tentang pengertian dari kualitas sumberdaya manusia.

Di antaranya Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam bukunya yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia”, beliau mengatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan”.<sup>6</sup>

Sedangkan menurut pendapat dari M. Dawam Raharjo dalam bukunya yang berjudul “Intelektual, Intelligensia dan perilaku politik bangsa”, beliau mengatakan bahwa yang dimaksud kualitas sumberdaya manusia adalah: “Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”. Dan beliau juga mengatakan bahwa aspek biologi juga memiliki peran dan arti penting bagi peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Dengan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas sumberdaya manusia adalah sumber daya manusia yang memenuhi kriteria kualitas fisik (kesehatan) dan kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan).

---

<sup>6</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta, 2003, h.118.

## **B. Ketenagakerjaan**

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah penganggur dan setengah penganggur yang besar, pendapatan yang relatif rendah dan kurang merata. Sebaliknya pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi merupakan pemborosan sumber daya dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal, dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang.

Kondisi pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi merupakan pemborosan sumber daya dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal; dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang.

Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia adalah pengangguran dan pendidikan rendah. Masalah ini pada akhirnya tali temali menghadirkan implikasi buruk dalam pembangunan hukum di Indonesia. Bila ditelusuri lebih jauh keempat masalah di atas dapatlah disimpulkan bahwa akar dari semua masalah itu adalah karena ketidakjelasan politik ketenagakerjaan nasional. Sekalipun dasar-dasar konstitusi UUD 45 khususnya pasal 27 dan pasal 34 telah memberikan amanat yang cukup jelas bagaimana seharusnya negara memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja.

### **1. Teori Klasik Adam Smith**

Adam smith merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori



klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

## 2. Teori Malthus

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Thomas Robert Malthus mengungkapkan bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret hitung.

Jika hal ini tidak dilakukan maka pengurangan penduduk akan diselesaikan secara alamiah antara lain akan timbul perang, epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.

## 3. Teori Keynes

John Maynard Keynes berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*labor union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah.

Kalaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai Keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga.

Kalau harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marjinal labor (*marginal value of productivity of labor*) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan labor akan turun. Jika penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas marjinal labor turun drastis pula, dan jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin luas.

#### 4. Teori Harrod-domar

Teori Harrod-domar dikenal sebagai teori pertumbuhan. Menurut teori ini investasi tidak hanya menciptakan permintaan, tapi juga memperbesar kapasitas produksi. Kapasitas produksi yang membesar membutuhkan permintaan yang lebih besar pula agar produksi tidak menurun. Jika kapasitas yang membesar tidak diikuti dengan permintaan yang besar, surplus akan muncul dan disusul penurunan jumlah produksi.<sup>7</sup>

### C. Pendidikan dan Pelatihan

#### 1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan adalah usaha sistematis yang disengajakan, yang dibuat oleh sesuatu masyarakat untuk menyampaikan pengetahuan, nilai, sikap dan kemahiran kepada ahlinya, usaha memperkembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia.

Zais mengemukakan bahwa pendidikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya

---

<sup>7</sup>Deliarnov. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1997, h. 20

sendiri atau proses mendefinisikan dan mendefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya.

Dari uraian tentang pengertian pendidikan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pendidikan adalah suatu kegiatan atau usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina pada potensi pribadinya yang berupa rohani (cipta, rasa, dan karsa) serta jasmani (panca indra dan keterampilan).
- b. Pendidikan di dalam suatu proses perubahan perilaku menuju kepada kedewasaan dan penyempurnaan kehidupan manusia.
- c. Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan atau perilaku ke arah yang diinginkan.
- d. Pendidikan merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh perkembangan manusia, dan usaha lembaga-lembaga tersebut dalam mencapai tujuan.

Nadler dan Wiggs dalam mendefinisikan pelatihan (*training*) sebagai teknik-teknik yang memusatkan pada belajar tentang 4 ketrampilan-ketrampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang dibutuhkan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas-tugas atau untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas.

Payaman Simanjuntak mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Menurut beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam maksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku,

keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari suatu lembaga atau organisasi.

Menurut Hamalik yang dikutip oleh Pujirahayu adalah upaya untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai melalui upaya pendidikan dan pelatihan baik berupa diklat berjenjang, diklat kursus, diklat fungsional, dan diklat operasional yang banyak diterapkan oleh suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam menghadapi aktivitasnya, yang diupayakan dapat meningkatkan pelayanan masyarakatnya. Menurut Syamsuddin yang dikutip oleh Pujirahayu diklat adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus menerus bagi suatu organisasi agar karyawan yang mengikuti diklat mampu mengembangkan karir dan aktivitas kerjanya di dalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja karyawan, mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktivitas kerjanya.<sup>8</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan (diklat) merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai dimana pegawai mempelajari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan

---

<sup>8</sup>Rostanti Pujirahayu, *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Masyarakat pada Aparatur Sekretariat Daerah*, Tesis. PPUMI Makassar. 2008, h. 17-18

pelatihan pegawai lazim disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan).

## 2. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

Pemahaman terhadap istilah pendidikan dan pelatihan sering tumpang tindih, batasan antara keduanya seringkali kabur, karena keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik sesuai dengan yang diinginkan. Keduanya berhubungan dengan belajar dan perubahan pada diri manusia, tetapi berbeda terutama dalam hal tujuan khusus yang ingin dicapai.

Miner menyebut bahwa pendidikan lebih terkait dengan tujuan-tujuan yang bersifat individual dan tidak terkait langsung dengan tujuan organisasi (walaupun tujuan-tujuan tersebut bisa saja tumpang tindih), sedang pelatihan pada dasarnya berhubungan dengan peran khusus individu dalam organisasi. Pelatihan ditujukan untuk membantu individu agar berhasil menampilkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan tertentu. Jadi, pertumbuhan mereka dan berbagai peran yang akan mereka mainkan di lingkungan sosial mereka menjadi titik awal dalam pendidikan, sedangkan pelatihan berawal dari kebutuhan dalam suatu pekerjaan tertentu yang akan dilakukan. Lebih jauh Miner menjelaskan bahwa proses pelatihan lebih dipusatkan pada pembelajaran dan perubahan pada suatu hal yang secara khusus dapat diterapkan pada suatu jabatan, melengkapi persyaratan jabatan yang dibutuhkan, dan efisien dalam hal waktu, biaya, dan sumber daya yang digunakan.

Jadi, pendidikan lebih mengarah pada pengetahuan dan hal-hal yang bersifat umum dan terkait dengan kehidupan pribadi secara luas, sedangkan pelatihan mengarah pada ketrampilan berperilaku secara khusus dan ada ukuran benar atau salah. Pendidikan lebih diarahkan untuk memecahkan

*knowledge problems*, sedangkan pelatihan lebih pada *skill problems*, dan keduanya digunakan secara bersama untuk memecahkan *motivation problems*. Dalam konteks dunia kerja secara tegas membedakan antara pendidikan dan pelatihan sebagaimana pada tabel berikut ini:

<b>PENDIDIKAN</b>	<b>PELATIHAN</b>
Proses memperoleh pengetahuan atau informasi	Proses mengembangkan keterampilan untuk suatu pekerjaan atau tugas tertentu
Menekankan pada mengetahui	Menekankan pada melakukan
Menekankan pencapaian dengan membandingkan dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh orang lain	Menekankan pencapaian pada tingkat keterampilan tertentu yang bisa dilakukan
Menekankan pada cara pandang sistem terbuka, bahwa ada banyak cara yang bisa digunakan untuk mencapai suatu tujuan, berpikir kreatif dan kritis sangat dianjurkan	Menekankan pada cara pandang sistem tertutup, bahwa ada cara khusus yang benar atau salah dalam menunjukkan suatu ketrampilan
Menekankan pada	Menekankan pada

mengetahui informasi yang tidak harus berhubungan secara langsung dengan pekerjaan atau karir tertentu	tingkat kinerja pada suatu pekerjaan tertentu
Menekankan pada pendekatan terbuka dalam mencapai suatu tujuan, setiap tahap dalam prosesnya tidak ditentukan	Menekankan pada suatu urutan yang komprehensif dalam menampilkan suatu ketrampilan yang diperlukan untuk menunjukkan suatu perilaku Tertentu dan setiap langkah dalam prosesnya ditentukan

Perbedaan-perbedaan tersebut tentu saja menimbulkan implikasi yang berbeda terkait dengan gejala-gejala psikologis baik yang terjadi pada diri peserta (yang dididik atau dilatih) maupun pada yang mendidik atau melatih. Perbedaan tersebut juga berimplikasi pada berbedanya proses belajar (*learning*) yang terjadi meskipun pada dasarnya pendidikan dan pelatihan keduanya merupakan proses belajar dan bermuara pada terjadinya perubahan perilaku.

### 3. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan meliputi dua tujuan sekaligus, yaitu tujuan pendidikan dan tujuan pelatihan yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tujuan diadakannya pusat/ badan/ lembaga/ unit pendidikan dan pelatihan tersebut umumnya untuk dapat memecahkan masalah-masalah perilaku dalam organisasi yang meliputi masalah pengetahuan, ketrampilan dan motivasi atau sikap, serta untuk meningkatkan kompetensi para pesertanya terkait dengan tugas-tugas dan pekerjaan yang akan dipertanggungjawabkan kepada mereka.

Seseorang yang mengalami *skill problems*, tidak bisa berperilaku sebagaimana yang diharapkan, mungkin karena ia memang belum tahu sehingga perlu dididik. Seseorang yang mengalami *motivation problems* mungkin bukan karena ia tidak mau melakukan sebagaimana yang diharapkan, melainkan karena ia tidak tahu mengapa harus melakukannya sehingga ia perlu diberitahu. Seseorang yang mengalami *knowledge problems* bisa saja bukan karena ia tidak tahu tetapi karena ia tidak mau tahu sehingga perlu dimotivasi. Dengan demikian, para pegawai, karyawan atau anggota-anggota organisasi akan mampu melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dipertanggungjawabkan kepada mereka sebagaimana yang diharapkan, dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Jadi baik pendidikan maupun pelatihan, sebenarnya sama-sama mengupayakan dicapainya suatu kompetensi tertentu dari para pesertanya.

Menurut pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, pendidikan dan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas



dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pendidikan dan pelatihan dapat dikelompokkan mejadi lima bidang, yaitu:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian-keahlian para pegawai/ karyawan sejalan dengan kemajuan tekhnologi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai/ karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan pegawai/ karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

#### 4. Prinsip-Prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa prinsip dalam pendidikan dan pelatihan antara lain :

##### a. Perbedaan individu

Pada saat perencanaan dan pelaksanaan harus tetap diingat adanya perbedaan individu dari para peserta baik latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keinginan. Oleh karena itu, sifat dan cara pendidikan dan pelatihan harus direncanakan dan dilaksanakan sedemikian rupa, sehingga pendidikan dan pelatihan tersebut akan dapat memberikan hasil dan manfaat dengan cakupan yang besar.

##### b. Analisis jabatan

spesifikasi pekerjaan akan dapat menjelaskan pendidikan yang sesuai dan harus dimiliki oleh calon pekerja untuk dapat menunjang pelaksanaan pekerjaannya. Oleh karena itu, bahan-bahan yang akan diajarkan harus berhubungan erat dengan apa yang dinyatakan dalam analisis pekerjaan peserta.

##### c. Motivasi

Orang akan bersungguh-sungguh melaksanakan suatu tugas tertentu bila ada daya rangsangannya. Demikian juga halnya dengan peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, mereka

melihat kenaikan upah maupun kenaikan kedudukan adalah beberapa daya rangsang yang dipergunakan untuk belajar sungguh-sungguh selama pendidikan dan pelatihan.

#### d. Partisipasi aktif

Peserta pendidikan dan pelatihan harus turut aktif dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Sistem pendidikan dengan jalan memberikan kuliah sering kali membosankan karena bersifat satu arah. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan harus dapat memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran antara peserta dan pengajar, sehingga peserta turut aktif berfikir selama pelaksanaan berlangsung.

#### e. Seleksi peserta pelatihan

Diantara peserta pendidikan dan pelatihan terdapat perbedaan baik pendidikan, pengalaman maupun keinginan sehingga untuk menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar, maka calon peserta harus diseleksi. Pendidikan dan pelatihan sebaiknya diberikan kepada peserta yang berminat dan berkemauan keras untuk mengikutinya. Pada umumnya orang menganggap bahwa adanya seleksi memberikan gambaran bahwa hanya orang-orang tertentu yang dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan.

#### f. Seleksi pengajar

Tidak setiap orang dapat menjadi seorang pengajar yang baik. Jabatan untuk mengajar juga memerlukan kualifikasi tertentu karena berhasil atau tidaknya pendidikan dan pelatihan tergantung ada atau tidaknya persamaan kualifikasi analisis jabatan pengajar dengan kualifikasi analisis pekerjaan peserta. Oleh karena itu, salah satu asas penting dari pendidikan dan pelatihan ialah tersedianya tenaga pelatih yang terdidik, berminat, dan mempunyai kesanggupan untuk mengajar.

#### g. Pelatihan pengajar

Pengajar dalam suatu pendidikan dan pelatihan harus mudah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga

pelatih. Harus diingat bahwa tidak semua orang yang pandai dalam suatu bidang tertentu dapat mengajarkan keahliannya kepada orang lain.

#### h. Metode pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan jenis latihan yang diberikan. Metode pemberian kuliah tidak tepat bagi supervisor, meskipun cara seperti ini dapat diberikan pada jenis pendidikan yang lain. Oleh karena itu, pilih metode yang tepat untuk digunakan pada saat pendidikan dan pelatihan.

#### i. Asas belajar

Pada umumnya orang akan lebih mudah menangkap pelajaran jika pelajaran yang diberikan dimulai dari hal yang lebih mudah, baru kemudian mempelajari hal yang lebih sulit.

### 5. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Manfaat pendidikan dan pelatihan dapat dikelompokkan menjadi:

#### a. Manfaat bagi organisasi

- Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan tetapi kecermatan melaksanakan tugas. Kerjasama yang baik antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan berbeda dan spesialisasi, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai satuan yang bulat dan utuh.
- Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan. Saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
- Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan kegiatan tepat, selain itu para pegawai yang bertanggung

jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh manajer.

- Meningkatkan semangat kerja seluruh pegawai dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
- Mendorong sikap keterbukaan manajemen, penerapan gaya manajerial (pengurusan) yang partisipatif.
- Memperlancar jalannya komunikasi efektif yang memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasional.
- Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya ialah rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan para anggota organisasi.

#### b. Manfaat bagi individu

- Menolong para pegawai membuat keputusan dengan baik.
- Meningkatkan kemampuan para pegawai menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- Timbulnya dorongan di dalam diri para pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri.
- Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
- Meningkatkan kepuasan kerja
- Semakin besarnya tekad pegawai untuk lebih mandiri.
- Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

#### c. Manfaat bagi kelompok kerja

- Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
- Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.

- Ketaatan semua pihak terhadap berbagai ketentuan yang bersifat normal, berlaku umum, dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku khusus di lingkungan seluruh pegawai.
- Terjadinya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai.
- Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

#### 6. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Banyak sekali metode untuk pelatihan yang dapat digunakan, karena masing-masing metode tersebut saling melengkapi dan tidak ada yang paling baik. Metode mana yang akan digunakan tergantung kepada faktor-faktor seperti jenis pelatihan yang diberikan, pelatihan diberikan kepada siapa, berapa usia para pesertanya, pendidikan dan pengalaman peserta, dan tersedianya instruktur yang cakap dalam suatu metoda pelatihan tertentu. Pelaksanaan pendidikan dan latihan dapat melalui beberapa metode, yaitu :

Sistem magang merupakan sistem yang paling tua di dunia. Sistem magang mempunyai prinsip umum yaitu belajar sambil bekerja dan sebaliknya.

Sistem Peragaan, untuk ketrampilan tertentu sering kali dalam pendidikan dan latihan menggunakan peragaan, dengan alat-alat tertentu serta didemonstrasikan cara pengerjaannya.

Sistem Bimbingan, dengan sistem ini pelajaran langsung diberikan satu-persatu sehingga para pegawai akan lebih cepat memahami pelajaran yang diberikan.

Sistem Latihan Praktek, dalam sistem ini seseorang lebih ditekankan untuk melaksanakan latihan praktek seperti sesungguhnya agar mereka dapat langsung bekerja.

## **D. Pendidikan dan Pekerjaan**

### **1. Peranan Pendidikan Mewujudkan Mobilitas Sosial**

Pendidikan merupakan anak tangga mobilitas yang penting. Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa pendidikan mampu meningkatkan status sosial seseorang. Hal ini karena pendidikan itu sendiri mempunyai peran yang penting bagi diri sendiri maupun masyarakat setempat. Hal tersebut bisa dilihat mulai dengan menilik fungsi-fungsi pendirian lembaga pendidikan.

Rafil Karsidi dalam salah satu tulisannya menyebutkan berbagai fungsi lembaga pendidikan yang dikaitkan dengan realitasnya. Fungsi-fungsi tersebut secara ringkasnya adalah sebagai berikut:

- Lembaga pendidikan mempersiapkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan.

Jika proses perjalanan pendidikan sepanjang masa ditinjau secara menyeluruh, maka dapat dilihat kenyataan bahwa kemajuan dalam pendidikan beriringan dengan kemajuan ekonomi secara bersamaan. Peserta didik yang menamatkan sekolah diharapkan sanggup melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dunia pekerjaan. Semakin tinggi pendidikannya, maka semakin besar kesempatannya untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

- Sebagai alat transmisi kebudayaan

Fungsi transmisi kebudayaan masyarakat kepada peserta didik dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu (1) transmisi pengetahuan dan keterampilan; dan (2) transmisi sikap, nilai-nilai dan norma-norma. Transmisi pengetahuan mencakup pengetahuan tentang bahasa, sistem matematika, pengetahuan alam dan sosial serta penemuan-penemuan teknologi. Dari segi transmisi sikap, nilai-nilai dan norma-norma masing-masing lembaga dalam konteks karakter sosiokultural juga tidak bisa

dipungkiri peran dan fungsinya. Di lembaga pendidikan, peserta didik tidak hanya mempelajari pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sikap, nilai-nilai dan norma-norma.

- Mengajarkan peranan sosial

Pendidikan diharapkan membentuk manusia sosial yang dapat bergaul dengan sesama manusia sekalipun berbeda agama, suku bangsa, pendirian dan sebagainya. Ia juga harus dapat menyesuaikan diri dalam situasi sosial yang berbeda-beda. Lebih dari itu, peserta didik diharapkan mampu dan memiliki peranan yang baik dengan memberikan sumbangsuhnya atas berbagai permasalahan sosial di sekitarnya.

- Membuka kesempatan memperbaiki nasib

Semenjak diterapkannya sistem pendidikan yang bisa dinikmati secara merata oleh seluruh lapisan masyarakat di seluruh penjuru tanah air maka secara otomatis telah mendobrak tembok ketimpangan sosial masyarakat feodal dan menggantinya dengan bentuk mobilitas terbuka. Sekolah menjadi tempat yang paling strategis untuk menyalurkan kebutuhan mobilitas vertikal dalam kerangka stratifikasi sosial masyarakat.

- Menyediakan tenaga pembangunan

Bagi negara-negara berkembang, pendidikan dipandang menjadi alat yang paling ampuh untuk menyiapkan tenaga produktif guna menopang proses pembangunan. Kekayaan alam hanya mengandung arti bila didukung oleh keahlian. Maka karena itu manusia merupakan sumber utama bagi negara.

- Menciptakan integrasi sosial

Dalam masyarakat yang bersifat heterogen dan pluralistik, terjaminnya integrasi sosial merupakan fungsi pendidikan sekolah yang cukup penting. Masyarakat Indonesia mengenal bermacam-macam suku bangsa masing-masing dengan adat istiadatnya sendiri, bermacam-macam bahasa daerah, agama, pandangan politik dan lain sebagainya. Dalam keadaan demikian

bahaya disintegrasi sosial sangat besar. Oleh karena itu, tugas pendidikan di lembaga pendidikan yang terpenting adalah menjamin integrasi sosial. Upaya yang telah dilakukan untuk itu misalnya dengan mengajarkan bahasa nasional, mengajarkan pengalaman-pengalaman yang sama melalui keseragaman kurikulum dan buku-buku pelajaran.

- Kontrol sosial

Ketika permasalahan sosial begitu kompleks dan rumitnya, seperti soal kemiskinan, pengangguran, dan kekerasan, di sinilah pendidikan memiliki peran fungsionalnya sebagai kontrol atau stabilisator agar permasalahan tersebut tidak berlarut-larut atau meminimalisir agar efeknya tidak meluas. Karena fungsi-fungsi tersebut, maka pendidikan dipercaya masyarakat dapat meningkatkan kesejahteraan hidup.

## **2. Pengangguran Terdidik**

Pengangguran Terdidik adalah seseorang yang telah lulus dari perguruan tinggi negeri atau swasta dan ingin mendapat pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya.

Berdasarkan data terakhir dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada Februari 2012, TPT untuk tingkat diploma 7,5 persen dan sarjana 6,95 persen. Jumlah pengangguran secara nasional pada Februari 2012 mencapai 7,6 juta orang, dengan TPT sebesar 6.32 persen. kemungkinan sarjana menganggur setiap tahun akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Pendidikan yang dipercaya dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang seperti yang telah diuraikan di atas ternyata tidak dijamin kebenarannya jika dilihat dalam realitas kehidupan. Anggapan orang bahwa pendidikan dapat mengangkat status atau derajat seseorang perlu untuk ditinjau kembali. Hal ini dibuktikan dengan semakin meningkatnya pengangguran di kalangan terdidik. Pertanyaannya, mengapa demikian?



Terjadinya kasus pengangguran terdidik dikarenakan oleh beberapa faktor. Di antaranya sebagai berikut:

- Tidak sungguh-sungguh dalam mempelajari ilmu, artinya orientasi utama mengapa seseorang menempuh pendidikan hingga tingkat tinggi adalah untuk tujuan tertentu saja misalnya hanya demi mendapatkan ijazah.
- Kurang selarasnya perencanaan pembangunan pendidikan dan berkembangnya lapangan kerja yang tidak sesuai dengan Jurusan mereka, sehingga para lulusan yang berasal dari jenjang pendidikan atas baik umum maupun kejuruan dan tinggi tersebut tidak dapat terserap ke dalam lapangan pekerjaan yang ada.
- Budaya malas disinyalir sebagai penyebab tingginya angka pengangguran sarjana di Indonesia. Para pengangguran terdidik lebih memilih pekerjaan yang formal dan mereka ingin langsung bekerja di tempat yang menempatkan mereka di posisi yang enak, mendapat banyak fasilitas, dan mendapat gaji yang cukup, tidak mau memulai karier dari bawah.
- Kompetisi yang kurang, faktor penyebab pengangguran juga sering kali diciptakan oleh diri seseorang secara sengaja atau tidak. Lingkungan memegang peranan yang penting dalam pembentukan pribadi yang kuat dan bisa bersaing. Lingkungan juga menjadi hal yang membuat banyak pribadi menjadi lemah dan tidak tahu apa yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan hidup. Jika lingkungan membentuk seseorang berkompetensi tinggi, maka ia akan terbiasa bekerja keras dan berusaha melakukan yang terbaik. Sebaliknya, lingkungan yang didominasi oleh orang-orang yang berpikiran mudah menyerah dan tidak senang bekerja keras, maka pribadi yang dilahirkan dari lingkungan yang seperti ini adalah orang-orang yang mudah menyerah.

Rendahnya keterampilan yang dimiliki seseorang, sekalipun seseorang telah menempuh pendidikan yang tinggi dengan nilai yang tinggi, dia tidak akan dapat eksis jika keterampilan yang dimiliki rendah. Keterampilan juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan, entah itu keterampilan dalam bidang pekerjaan maupun keterampilan sosial.