

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

##### **a. Didiek Triatmojo Ps (1998)**

Landasan terdahulu yang dijadikan acuan oleh penulis yaitu penelitian saudara Didiek Triatmodjo Ps. (1998) yang berjudul : Pengaruh program pendidikan dan latihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PG Kebon Agung Malang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah program pendidikan dan latihan di PG Kebon Agung Malang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi dan untuk mengetahui program latihan dan pendidikan yang pernah dilakukan perusahaan.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan alat bantu komputer program microstat, yaitu dengan menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel pendidikan dan latihan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa analisis regresi sederhana diperoleh hasil bahwa konstanta sebesar 3,7702, apabila tidak dilakukan latihan dan pendidikan (X) maka produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,7702 satuan.

Dilihat dari koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,5941 artinya produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel bebas yaitu pendidikan dan latihan sebesar 59,41% sedangkan sisanya 40,59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dari pelatihan.

Dilihat dari uji F diperoleh nilai 3,99 pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel bebas yaitu pendidikan dan latihan (X) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **b. Rony Salinding**

Rony Salinding “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk pelatihan karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar, Sulawesi Selatan. Rancangan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan, Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara Accidental Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan sewaktu – waktu sampai jumlah sampel (quota) yang diinginkan terpenuhi, instrument penelitian menggunakan kuisisioner, dengan jumlah responden 50 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji-t dan uji-f dengan menggunakan SPSS 19.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Hubungan antara pelatihan dengan

produktivitas karyawan diperoleh nilai  $R = 0.819$  nilai ini termasuk dalam korelasi cukup tinggi karena mendekati 1. Dari hasil perhitungan uji t untuk kemampuan instruktur pelatihan yang menghasilkan  $t_{hitung} = 2,608$ . Untuk isi pelatihan menghasilkan  $t_{hitung} =$

2,188. Untuk metode pelatihan menghasilkan  $t$  hitung = 4,372. Sedangkan nilai  $t$  table = 1,628. Nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel maka terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Erajaya Swasembada, dimana variabel yang paling berpengaruh adalah instruktur pelatihan. Dari metode analisis berganda secara simultan (uji-f) dimana diperoleh  $F$  hitung = 31,180 >  $F$  tabel = 2,772. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar.

### **c. Lubis**

Lubis(2005) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV(Persero) Medan”. Metode analisis data yang dipakai peneliti adalah metode deskriptif analitis dan data dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara dan pengisian angket. Jumlah populasi dan sampel adalah seluruh karyawan pimpinan pria dan wanita di kantor pusat PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan berjumlah 155 orang.

Hasil penelitian Lubis (2005) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sedangkan yang memiliki pengaruh paling besar (secara parsial) terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang diterima karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan selama ini ternyata mampu meningkatkan kinerja, di samping itu motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan juga memiliki peran yang besar untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti, Judul, Tahun</b>	<b>Variabel dan Indikator</b>	<b>Pendekatan Penelitian ,Metode Penggalian Data dan Analisis Data</b>	
1. Didik Triatmojo (1998) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PG.Kebon Agung Malang”	X: Pendidikan dan pelatihan Y: Produktifitas Kerja	Jenis penelitian kuantitatif Metode analisis regresi linier sederhana dengan program komputer microstat alat analisa uji validitas, uji reabiolitas, uji F dan uji T	variabel bebas yaitu berpengaruh nyata karyawan (Y).
2. Rony Salinding (2011) “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT.Erajaya Swasembada Cabang Makasar”	Indikator variabel (X): X1.metode pelatihan X2.isipelatihan X3.kemampuan instruktur  Variabel (Y) : Produktifitas kerja karyawan	Jenis penelitian kuantitatif Metode analisis regresi linier berganda dengan program komputer SPSS for windows Alat analisa uji validitas, uji reabiolitas, regresi linier berganda, uji T dan uji F	variabel pelatihan b terhadap produktiv
3. Lubis (2005) “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pekebunan Nusantara IV(Persero) Medan”	Indikator variabel (X): X1.kebutuhan pelatihan X2.tujuan pelatihan X3.tahap-tahap pelatihan  Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Jenis penelitian deskriptif Metode analisis deskriptid analitis. menggunakan alat analisa uji validitas,uji reabiolitas,regresi linier berganda dengan uji t.	pelatihan dan moti berpengaruh positif sedangkan yang me (secara parsial) te karyawan adalah mo

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian yang sekarang dengan penelitian terdahulu. Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu milik Didiek Triatmojo Ps, perbedaannya terletak pada metode analisisnya. Didiek Triatmojo menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan alat bantu computer program microstat. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for windows. Selain itu perbedaan juga terdapat pada variabel yang digunakan. Didiek Triatmojo hanya menggunakan variabel pelatihan dan pendidikan untuk variabel X dan produktifitas kerja untuk variabel Y. sedangkan pada penelitian sekarang, peneliti menggunakan metode pelatihan, frekuensi pelatihan, materi pelatihan dan pelatih instruktur sebagai variabel X dan untuk variabel Y peneliti menggunakan *knowledge, skill, abilities, attitude, dan behavior* sebagai indikatornya. Antara penelitian terdahulu milik Didiek Triatmojo, Roni Salinding dan peneliti terdapat persamaan yaitu sama – sama jenis penelitian yang dipakai kuantitatif.

## **2.2. Konsep Produktifitas Kerja**

### **2.2.1. Pengertian produktifitas Kerja**

Produktifitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output)” Sinungan (2003: 12)

Dalam pengertian sederhana mengenai produktifitas diatas bisa diungkapkan dalam arti bahwa produktifitas adalah rasio dan pengeluaran serta pemasukan yang terpakai. “Produktifitas adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi

dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi” Mulyono (2004:3)

Teori – teori yang membahas tentang produktivitas kerja sangatlah bervariasi tetapi makna pokok dari produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan suatu pekerjaan keadaan tersebut tercapai apabila karyawan tersebut mendapat perhatian yang besar dari pimpinan atas segala kebutuhannya.

Ada beberapa definisi mengenai produktifitas kerja. Menurut Hasibuan (2003:105) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik“. Sedangkan menurut Kusriyanto (2000:2) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu“. Istilah produktivitas mempunyai arti yang berlainan untuk tiap orang yang berbeda, hal ini berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar, bekerja lebih cerdas dan leluh keras. Pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Sinungan (2003:12) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan output”.

Dalam arti yang sederhana pengertian mengenai produktivitas seperti yang telah dijelaskan diatas sering diungkapkan dalam arti bawah produktivitas adalah rasio dari pengeluaran dan pemasukan yang terpakai. Mulyono (2004: 3) berpendapat bahwa “produktivitas adalah hasil yang terdapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi”.

Sebagaimana dinyatakan oleh Sinungan (2003: 72) disebutkan “kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna”.

Uraian di atas pada hakekatnya menunjuk pada pengukuran produktivitas secara kualitatif sebagaimana di atas, inilah yang pada dasarnya dipakai sebagai acuan untuk melihat tingkat produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output per input, dimana output adalah hasil penjualan yang dicapai pertahun sedangkan input adalah jumlah karyawan pertahun.

Produktifitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan sejumlah produk, ukurannya adalah produk yang dihasilkan dibanding dengan banyaknya waktu yang dibutuhkan selalu menghasilkan barang (Supranoto, 1992:720).

Berdasarkan dari beberapa pengertian tentang produktifitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktifitas merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang dipergunakan. Produktifitas kerja dikatakan tinggi bila hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang dipergunakan dan sebaliknya produktifitas dikatakan rendah apabila hasil yang diperoleh lebih kecil daripada sumber kerja yang digunakan.

### **2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja**

Menurut Ambar Teguh, dkk. (2003:200), indikator yang menentukan besar kecilnya produktifitas ada 5 yaitu :

1. *Knowledge*

Pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif

2. *Skill*

Ketrampilan, kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih

3. *Abilities*

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi akan mempunyai kompetensi yang luas

4. *Attitude*

Merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Akan menguntungkan jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang

5. *Behaviors*

Merupakan perilaku yang terpadu dan jika pola perilaku positif maka akan mempengaruhi perilaku atau pola kerja yang positif juga

Dari teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan melakukan pelatihan kerja maka secara tidak langsung akan mempengaruhi *knowledge, skill, abilities, attitude, dan behavior* masing – masing karyawan. Dengan meningkatnya ke 5 faktor tersebut maka dengan sendirinya produktifitaspun juga akan meningkat

### **2.3. Konsep Pelatihan Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan yang merupakan tanggungjawab dari institusi organisasi atau perusahaan pada hakekatnya adalah proses pembelajaran kepada karyawan terutama keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan.

Menurut Simamora (1995:287) “Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu”.

Kemudian definisi menurut Dessler (1997:263) “Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk mengajarkan karyawan baru maupun yang ada sekarang.”

Menurut Dessler (2006:280) “Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaanya”.

Sedangkan menurut Cushway (1999:144) menyatakan “Pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggungjawabnya sesuai standart.

Dari definisi di atas pelatihan dapat dikatakan sebagai suatu proses yang terencana dalam mengajarkan keahlian. Pengetahuan mereka dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang

efektif dalam pekerjaannya. Tujuannya untuk memperbaiki kinerja dan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, serta menimbulkan perubahan kebiasaan dalam sikapnya terhadap pekerjaannya.

### **2.3.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Alasan utama bagi organisasi untuk melakukan pelatihan adalah untuk memastikan organisasi mendapat imbalan yang terbaik dari modal yang paling penting di dalam organisasi. Dengan mempertimbangkan aspek tersebut maka tujuan dari pelatihan menurut Moekijat (1993:02) sebagai berikut :

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan dan kerja sama dengan teman-teman pegawai serta manajemen.

Sedangkan menurut Cushway (1999:166) tujuan pelatihan adalah :

1. Mengembangkan keahlian dan kemampuan individu untuk memperbaiki kinerja.
2. Membiasakan pegawai dengan sistem, prosedur, dan metode kerja yang baru.
3. Membantu pegawai dan pendatang baru menjadi terbiasa dengan persyaratan perkerjaan tertentu dan persyaratan organisasi.

Tujuan-tujuan yang di uraikan di atas dapat dicapai apabila pimpinan tertinggi atau manajer menyadari sepenuhnya akan pentingnya pelatihan yang sistematis dan karyawan sendiri percaya bahwa mereka akan memperoleh keuntungan. Kemudian sebaliknya pelatihan akan

gagal apabila organisasi perusahaan tidak memahami secara keseluruhan tentang bagaimana pelatihan yang baik dan efektif.

Pelatihan sendiri sangat berperan dalam menentukan efektifitas dan efisiensi dalam suatu organisasi. Beberapa manfaat nyata yang dihubungkan dengan program pelatihan dan pengembangan menurut Simamora (1995:290) sebagai berikut :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas.
2. Mengurangi waktu yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Menentukan persyaratan-persyaratan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Oleh karena itu dengan melihat tujuan dan manfaat dari pelatihan sangat berperan penting dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

### **2.3.3. Komponen Pelatihan**

Untuk mendapatkan hasil yang memuaskan , proses selama pelatihan berlangsung harus bisa dengan dengan jelas diterima oleh para peserta pelatihan. Job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Hal ini bertujuan agar dalam prosesnya peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan.

Dalam teorinya, Mangkunegara (2006:51) Segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur

Pelatihan merupakan cara paling baik yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan skill dan pengetahuan bagi karyawannya. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat saling membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pelatihan yang diberikan oleh perusahaan akan efisien. Mengingat biaya yang dikeluarkan tidak sedikit, maka pelatihan tersebut juga harus diukur, kemana arah pelatihan ini akan dibawa? Siapa saja yang wajib mengikutinya? Dan apa tujuan akhir pelatihan ini ?

2. Para pelatih (trainers) yang professional

Pelatih yang professional merupakan kewajiban dalam melaksanakan pelatihan. Hal ini dikarenakan pekerja merupakan suatu alat perusahaan yang membutuhkan ketrampilan. Maka dari itu pekerja haruslah dilatih oleh trainers yang professional.

3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai

Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien.

4. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan

Adalah hal yang manusiawi bahwa setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan. Sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja. Perusahaan harus bisa melihat hal apa saja yg diperlukan pekerja agar dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuannya

#### **2.3.4. Metode Pelatihan**

Metode pelatihan yang digunakan disesuaikan dengan kondisi organisasi dan tergantung pada beberapa faktor seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan yang diisi. Syarat-syarat dari suatu pekerjaan dan masalah-masalah produksi yang dihadapi oleh perusahaan. Akan tetapi yang terpenting bahwa program pelatihan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan khusus, dan harus dipahami secara keseluruhan sehingga dapat memberikan keputusan tentang program pelatihan yang paling baik dan efektif. Menurut Terry dalam bukunya Moekijat (1993:09) menjelaskan 6 metode pelatihan yang bisa digunakan oleh organisasi yaitu:

##### *1. On-the Job Training*

Metode on-the job training menempatkan trainee ke dalam situasi pekerjaan yang nyata, dimana karyawan atau penyelia yang berpengalaman dan trik-trik pada pekerjaan tersebut. Metode ini memiliki keunggulan memotivasi trainee secara kuat karena pelatihan tidak dilaksanakan dalam situasi artifisial di dalam ruangan kelas.

##### *2. Vestibule training*

Suatu pelatihan yang dilakukan dalam ruangan (kamar) yang terpisah dengan tempat kerja. Pelatihan ini menitik beratkan pada mengajarkan metode yang terbaik dalam menghasilkan produksi, sehingga mempunyai kesempatan untuk memperoleh kebiasaan tentang pekerjaan sehari-hari, dan tidak gugup dalam melakukan pekerjaan training.

##### *3. Apprentice training*

Pelatihan yang menggabungkan antara kuliah-kuliah dalam ruang kelas, praktek kerja lapangan dan pengalaman kerja.

#### 4. *Understudy training*

Pelatihan yang diberikan dengan bekerja langsung untuk menjadi pegawai yang cakap dan mempelajari suatu jenis pekerjaan yang memberikan pelayanan sebagai seorang asisten atau pembantu.

#### 5. *Role playing*

Adalah metode pelatihan untuk memperoleh kecakapan dalam wawancara dan situasi-situasi hubungan antara manusia dalam pelatihan ini peserta pelatihan bekerja dengan memainkan salah satu peristiwa mengenai apa yang ia akan kerjakan.

#### 6. *Conference training*

Pelatihan yang menitik beratkan pada pembicaraan masalah-masalah secara sekelompok, bertujuan ide-ide memberikan praktek dalam mempengaruhi sikap anggota-anggota kelompok lain.

Sedangkan menurut pendapat Cushway ada 2 metode pelatihan yang dilakukan oleh organisasi yaitu :

##### 1. Pelatihan ditempat kerja (*on-the job training*)

Metode pelatihan yang memberikan kecakapan yang diperlukan dalam suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan ini berusaha untuk mengisi celah antara kemampuan yang dapat diberikan oleh pekerja dan kemampuan yang diperlukan oleh pekerjaan, pelatihan ini meliputi :

- a. Demonstrasi
- b. Melatih
- c. Rotasi kerja dan pengalaman yang direncanakan

d. Pelatihan yang berdasarkan teknologi.

## 2. Pelatihan di luar tempat kerja (*off-the job training*)

Off-the job training dilaksanakan pada lokasi yang terpisah. Pelatihan ini memberikan individu-individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler. Beberapa metode umum yang digunakan dalam pelatihan ini adalah

- a. Ceramah
- b. Study kasus
- c. Grup diskusi
- d. Dinamika kelompok

### 2.3.5. Pengukuran pelatihan

Pada dasarnya untuk mengukur sebuah keberhasilan dari pelatihan perlu alat ukur untuk menilainya. Beberapa bentuk penilaian yang dijadikan alat ukur dalam melaksanakan program pelatihan antara lain :

#### 1. Produk yang di hasilkan

Penilaian pelatihan dari produk yang dihasilkan dengan cara membandingkan antara produk yang dihasilkan dengan cara membandingkan antara produk yang dihasilkan karyawan sebelum menjalani pelatihan dan sesudahnya. Untuk mengadakan perbandingan produk yang dihasilkan dilihat dari kualitas dan kuantitasnya sehingga disini akan terlihat apakah pelatihan yang dilakukan tersebut berhasil atau tidak.

#### 2. Standart hasil yang ditetapkan

Standart hasil yang digunakan untuk menilai dari pencapaian hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila karyawan mencapai standar produksi yang ditetapkan oleh perusahaan maka pelatihan dinilai berhasil begitupun sebaliknya.

### 3. Peningkatan kecakapan karyawan

Salah satu tolok ukur untuk menilai keberhasilan pelaksanaan pelatihan yaitu adanya peningkatan kecakapan pegawai. Dalam mengukur pelatihan ini apabila tingkat kecakapan pegawai lebih baik dari pada sebelum pelatihan.

### 4. Berkurangnya kesalahan kerja

Begitu seringnya terjadi kesalahan kerja sehari-hari salah satu faktornya adalah manusia. Hal ini mendapat perhatian khusus karena mempengaruhi produktifitas. Tingkat kesalahan ini dapat digunakan sebagai alat ukur keberhasilan pelaksanaan pelatihan. Apabila tingkat kesalahan tinggi maka program pelatihan tidak berhasil begitu juga sebaliknya.

### 5. Berkurangnya kecelakaan kerja

Keberhasilan dari program pelatihan tergantung dari angka kecelakaan kerja yang sedikit dalam melaksanakan aktifitas pekerjaannya. Disini akan dinilai apakah tingkat kesalahan sering atau tidak dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat diukur keberhasilan dari pelatihan.

## **2.3.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan**

Menurut Cushway (1999:118) beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan meliputi :

### 1. Perubahan staf

Semakin banyak tenaga baru, maka semakin besar pula tingkat kebutuhan pelatihan dan pengembangan dalam keahlian maupun kecakapan terhadap suatu pekerjaan.

## 2. Perubahan teknologi

Sistem dan proses yang baru yang seiring dengan kemajuan teknologi untuk mengerjakannya akan membutuhkan staf atau pegawai yang benar-benar terlatih dibidangnya. Sebab banyak pekerjaan yang menggunakan sistem dan proses yang baru tidak berhasil bukan karena alasan teknis, tetapi karena pegawai belum terlatih bagaimana harus mengerjakannya.

## 3. Perubahan pekerjaan

Pekerjaan akan selalu berubah sesuai dengan perubahan waktu, dan perubahan yang terjadi di organisasi atau perusahaan itu sendiri, sehingga pegawai harus dilatih untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

## 4. Tekanan pasar

Kebutuhan untuk tetap berkompetitif dalam persaingan maka perusahaan atau organisasi harus memastikan bahwa pegawainya telah memiliki keahlian dan kemampuan untuk tetap berkreasi.

## 5. Aspirasi pegawai

Kebutuhan untuk menarik dan mempertahankan staff dengan standart yang sesuai maka perusahaan atau organisasi harus memberikan penawaran kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan kegagalan dalam melaksanakan kegiatan tersebut akan memberikan perseden yang buruk terhadap organisasi.

## 6. Variasi kinerja

Jika ada perbedaan dari variasi yang penting dalam kinerja antara bagian yang satu dengan bagian yang lain dalam organisasi atau perusahaan, hal ini menggambarkan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan karyawan.

### **2.3.7. Tahapan Pelatihan**

Tahapan pelatihan meliputi tahapan sebagai berikut:

1. Kegiatan Pra-pelatihan

Identifikasi dan analisis kebutuhan pembelajaran, rencana pengembangan karir, seleksi calon peserta

2. Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan sesuai dengan desain program, penyampaian konsepsi tentang rencana penerapan/ aplikasi hasil pelatihan di lingkungan kerja oleh peserta, pemberian sertifikat pada akhir program pelatihan kepada peserta pelatihan yang telah mengikuti program secara keseluruhan

3. Pascapelatihan

Pembuatan laporan tertulis atau presentasi dan rencana penerapan hasil pelatihan oleh peserta, implemmentasi pengetahuan dan ketrampilan yang telah dipelajari di lingkungan kerja oleh peserta, informasi efektifitas implementasi hasil pelatihan diberikan oleh atasan yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar pengembangan pelatihan.

**2.4. Hubungan Pelatihan Dengan Produktifitas**

Menurut Mulia Nasution (Nasution, 1994:70) “Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktifitas yang tinggi”.

Selain itu hubungan pelatihan dan produktifitas menurut Hasibuan ( 1997:77) “Dengan pelatihan, makan produktifitas karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan

meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktifitasnya”.

Adapun penelitian yang menunjukkan hubungan antara pelatihan dan produktifitas. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Rony Salinding dengan judul “Analisis pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT.Erajaya Swasembada Cabang Makasar”. Dengan Variabel X yang meliputi metode pelatihan, isi pelatihan, dan kemampuan trainers. Variabel Y yang dipakai adalah produktifitas. Dengan metode penelitian uji validitas, uji reabilitas dan regresi linier berganda dengan uji T didapatkan kesimpulan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas

Maka dari itu diharapkan dengan diadakannya program pelatihan kerja, maka akan mendorong meningkatnya *knowledge, skill, abilities, attitude* dan *behaviors* pada setiap karyawan

## **2.5. Pelatihan dan Produktifitas Kerja Perspektif Islam**

### **2.5.1 Konsep Pelatihan Perspektif Islam**

Secara formal, tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan dan pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.

Nabi juga menganjurkan agar umat islam selalu dapat mengembangkan Orang lain (pelatihan kerja) sebagaimana diterangkan dalam hadits Abi Daud 2122:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا يَحْيَى عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أَبِي خَالِدٍ حَدَّثَنَا  
 عَامِرٌ قَالَ أَتَى رَجُلٌ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ عَمْرٍو وَعِنْدَهُ الْقَوْمُ حَتَّى جَلَسَ  
 عِنْدَهُ فَقَالَ أَخْبِرْنِي بِشَيْءٍ سَمِعْتَهُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ  
 عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
 يَقُولُ الْمُسْلِمُ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ وَالْمُهَاجِرُ مَنْ  
 هَجَرَ مَا نَهَى اللَّهُ عَنْهُ

Nabi bersabda:”Muslim yang sempurna adalah orang yang menyelamatkan muslim dari bahaya lisan,tangannya, muhajir adalah orang yang hijrah dari apa yang dilarang Allah”

Hadits Abi Daud 2122 dapat dihubungkan dengan konsep pelatihan kerja. Penggalan hadits yang berbunyi “ Orang yang menyelamatkan muslim dari bahaya lisan, tangannya” dapat ditarik kesimpulan bahwa lisan dan tangan ini perlu dididik, dilatih agar dapat memberikan manfaat yang positif dan difungsikan dengan benar dalam hal ini adalah di lingkungan kerja. Tangan perlu dilatih agar lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan. Lisan perlu dilatih agar selalu berbicara yang baik dan dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan guna mendapat efesiensi kerja

Berdasarkan Al Quran Surat Jumu’ah 62:2

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ  
 وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

Yang artinya “Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf (ummy) seorang Rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, menyucikan mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah. Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”.

Surat Jumu'ah ayat 2 jika dihubungkan dengan konsep pelatihan kerja maka dapat diartikan karyawan perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan agar mereka memahami dan lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

Pola pembinaan dan pendidikan Rasulullah diwujudkan dalam empat jenis, yaitu (Darmawan, 2006, 94):

### 1. Metode Tilawah

Tilawah, memiliki makna membaca yang diarahkan untuk membaca ayat-ayat Allah. Ayat Allah tersebut bisa diartikan dalam bentuk kauniyah (ciptaan, alam) dan qauliyah (Al Quran). Tilawah diartikan sebagai kemampuan manusia membaca ayat Allah secara luas, termasuk dalam kejadian alam, sejarah manusia, atau kondisi psikologis manusia itu sendiri. Implikasinya adalah membudayakan membaca Al Quran sebagai bentuk pembinaan psikologis untuk meningkatkan kesalehan pribadi, dan dalam arti sosial dengan mengajak karyawan untuk membaca ayat Allah, misalnya dengan studi banding atau widyawisata sesuai dengan teori penguatan (*reinforcement theory*)

### 2. Metode Taklim

Taklim artinya proses pengajaran, dalam hal ini pengajaran 'kitab'. Pengajaran adalah proses transfer dari pihak pertama kepada pihak kedua, sedangkan 'kitab', sebagaimana Arkoun, dimaknai sebagai sumber hukum. Implikasinya ialah dengan mengajarkan kepada karyawan perihal etos kerja, sosialisasi nilai-nilai, teori-teori, kiat-kiat sukses, kiat kerja produktif, aturan, atau tata tertib, visi, misi perusahaan serta tugas/kewajiban karyawan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja atau mengingatkan kembali motivasi kerja yang sebenarnya.

### 3. Metode Tazkiyyah

Konsep tazkiyyah adalah kemampuan pembersihan atau penyucian terhadap hal-hal yang masih bercampur baur dengan kritis dan retrospeksi dalam bentuk tazkiyatun nafs (membedakan hasrat jiwa yang baik dan buruk) dan tazkiyatun fikr (membedakan pola pikir yang baik dan buruk). Implikasinya pelatihan untuk mengubah perilaku dan kinerja yang perlu diperbaiki.

#### 4. Metode Hikmah

Metode hikmah adalah kemampuan untuk menarik suatu pelajaran tersembunyi atau pengetahuan filosofis dari suatu kejadian. Hal ini merupakan suatu kecerdasan kearifan alam memaknai sebuah gejala atau kenyataan yang ada.

Adapun teknik dasar dalam proses pendidikan menurut Darmawan, (2006, 98) adalah :

##### 1. Rasa Empati

Dalam Al Quran Surat At Taubah:128:

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ

بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ ﴿١٢٨﴾

disebutkan, "Sesungguhnya telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri...".

Konteks dalam ayat ini adalah, seorang pembimbing/pembina/pelatih perlu memosisikan diri sebagai pemimpin yang datang seolah-olah berasal dari kaum yang sama. Seorang pembina diharapkan memiliki sifat (a) arif dan tahu standar kualitas masalah dan kesulitan belajar peserta, (b) jiwa empatis terhadap kondisi psikologis peserta, (c) orientasi kesuksesan terlatih, bukan suksesnya mengajar, (d) pola pendidikan yang penuh jiwa kasih sayang dengan menciptakan suasana belajar yang penuh ketundukan pada mekanisme belajar dan saling memenuhi kewajiban masing-masing.

## 2. Adanya Pengulangan

Potensi insani yang memiliki jiwa, rasa dan pikiran mempengaruhi kualitas kehendak dan kekuasaan dalam mengaktualkan potensi tersebut. Oleh karena itu pelatihan perlu dilakukan secara berulang-ulang. Al Quran mengisyaratkan harus adanya proses pengulangan (*up grading*) dan pemantapan hasil pembinaan. Dalam praktiknya, evaluasi kritis pelatihan perlu dilakukan untuk menguji kualitas keberhasilan sebuah pelatihan.

## 3. Perumpamaan dan Cerita

“ Dan Allah membuat (pula) perumpamaan ...” (QS. An Nahl 16:76) :

وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا رَّجُلَيْنِ أَحَدُهُمَا أَبْكَمُ لَا يَقْدِرُ عَلَى شَيْءٍ  
وَهُوَ كَلٌّ عَلَى مَوْلَاهُ أَيْتَمًا يُوَجَّهَةٌ لَا يَأْتِ بِخَيْرٍ هَلْ يَسْتَوِي هُوَ وَمَنْ  
يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَهُوَ عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ﴿٧٦﴾

Demikian Al Quran menegaskan tentang perlunya perumpamaan atau cerita dalam pelatihan sebagai model kritik dan evaluasi sendiri atas refleksi kehidupannya sendiri. Implikasinya adalah pentingnya sebuah pemberian mekanisme belajar untuk dapat menarik kesimpulan atau hikmah dari suatu cerita.

## 4. Widyawisata

Al Quran memberikan suatu metode praktis dalam proses pelatihan, yaitu berwidyawisata. “Dan apakah mereka tidak mengadakan perjalanan di muka bumi dan memperhatikan bagaimana akibat yang diderita orang-orang sebelum mereka...” (QS. Ar Rum 30:9, lihat juga AL Hajj 22:30 dan Ali Imran 3:190).

QS Ali Imran ayat 190:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ  
لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾

Ayat-ayat tersebut memberikan pelajaran bahwa widyawisata dapat memberikan pengalaman langsung, empiris, aktual dan objektif. Aplikasinya dalam masa sekarang dikenal sebagai outbond training.

#### 5. Uswah

Adanya keteladanan dari pemimpin di lingkungan kerja merupakan metode yang efektif dalam proses pelatihan dan pembinaan. Keberhasilan proses pelatihan bisa dipengaruhi oleh uswah positif yang ada di lingkungan kerja yang akan membentuk budaya organisasi. Sebagaimana dinyatakan dalam Al Quran,

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ  
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

“Sesungguhnya telah ada pada diri Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu...”  
(QS Al Ahzab 33:21)

#### 6. Memberikan Ruang Praktikal

Memberikan ruang praktik kepada peserta pelatihan merupakan satu jenis metode pelatihan yang relevan untuk dikedepankan menurut Syaibany dalam buku Falsafah Pendidikan Islam. Hadits Nabi menyatakan bahwa, “Bukanlah iman dengan berangan-angan, tetapi yang menetap dalam hati dan dibuktikan oleh amal”. Pernyataan Rasul ini sesuai dengan pentingnya mental istiqamah dalam memegang prinsip dan amal (praktik) dalam kehidupan sehari-hari. Aplikasinya dapat berupa praktik lapangan, magang dan tugas kerja.

Konsep pendidikan Islami tidak akan dapat sepenuhnya dipahami tanpa terlebih dahulu memahami penafsiran Islam tentang pengembangan individu (Ashraf, 1996,1). Dari pernyataan tersebut dapat ditegaskan bahwa proses pendidikan merupakan sebuah proses aktualisasi atau pemberdayaan potensi-potensi keinsaniahan. Pola pendidikan yang perlu dikembangkan sesuai dengan hakikat insaniyah itu adalah (a) pendidikan jismiyyah yaitu terhadap potensi jasmani, (b)

pendidikan ruhiyah untuk mengembangkan semangat/ghirah atau mental insani, dan (c) pendidikan fi'liyah, yaitu teroptimalisasikannya seluruh potensi indrawi manusia.

Dengan demikian, dalam pelatihan dan pengembangan perlu diperhatikan dimensi keterampilan, wawasan teoritis, dan dimensi ruhiyah. Dimensi terakhir inilah yang merupakan bahan pertimbangan dasar dalam proses pengembangan sumber daya manusia.

Rujukan: Cecep Darmawan, 2006, Kiat Sukses Manajemen Rasulullah: Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah, Penerbit Khazanah Intelektual, Bandung.

### 2.5.2 Konsep Produktifitas Kerja Perspektif Islam

Konsep tentang produktifitas kerja juga banyak dibahas dalam al quran. Beberapa ayat al quran yang terkait dengan produktifitas kerja adalah sebagai berikut

Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Konteks dalam ayat ini adalah bahwa setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus semaksimal dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Disiplin kerja harus tetap dijaga walaupun tidak diawasi oleh pengawas.

Dengan kata lain Islam sangat membenci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Sikap ini diperlihatkan Umar bin Khattab ketika mendapati seorang sahabat yang selalu berdo'a, tidak mau bekerja. "janganlah seorang dari kamu duduk dan malas mencari rizki kemudian ia mengetahui langit tidak akan menghujankan emas dan perak. Rasulullah SAW pun senantiasa berdo'a kepada Allah agar dijauhi sifat malas, sifat lemah dan berlindung dari Allah

penakut dan sangat tua dan saya berlindung kepada-Mu dari siksa kubur dan dari ujian hidup dan mati (HR. Abu Daud).

Secara normatif (ajaran) di atas, seharusnya kaum muslim khususnya di Indonesia memiliki etos kerja tinggi. Mengapa? Karena Islam mengajarkan agar umatnya harus mengawali kerja dengan niat yang utamanya untuk ibadah pada Allah. Selain itu tidak melakukan pekerjaan yang haram seperti korupsi dan merampok. Kemudian tidak merugikan orang lain, saling meridhai, tak ada unsur penipuan, tidak merusak lingkungan, dan untuk meningkatkan kesejahteraan umat atau berdasarkan rahmatan lil alamin. Kalau demikian maka seharusnya produktifitas kerjanya tinggi. Namun dalam prakteknya belum semua umat menerapkan ajakan dan peringatan Allah tentang kerja.

Ketika dalam suasana Nuzulul Qur'an yakni peristiwa penting penurunan wahyu Allah pertama kepada nabi dan rasul terakhir agama Islam yakni Nabi Muhammad SAW maka telaahan produktifitas kerja semakin penting. Wahyu pertama yang diturunkan kepada Nabi Muhammad adalah surat Al Alaq ayat 1-5: (1) Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang menciptakan; (2) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah; (3) Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah; (4) Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam; (5) Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. Inti dari ayat itu umat seharusnya terpanggil untuk terus menerus meningkatkan mutu sumberdaya (SDM) manusianya melalui proses pembelajaran bersinambung.

Terdapat beberapa hadis yang menerangkan tentang faktor faktor yang menentukan besar kecilnya produktifitas (Nurdiana, 2011:175) diantaranya adalah:

1. Berilmu (*knowledge*) dalam hadits shahih Muslim 1719

رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَهُوَ يَقُولُ مَنْ  
يُرِدُّ اللَّهُ بِهِ خَيْرًا يُقَمِّمَهُ فِي الدِّينِ وَسَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ  
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ إِنَّمَا أَنَا خَازِنٌ فَمَنْ أُعْطِيَتْهُ عَنْ طِيبِ نَفْسٍ  
فَيُبَارِكُ لَهُ فِيهِ وَمَنْ أُعْطِيَتْهُ عَنْ مَسْأَلَةٍ وَشَرِّهِ كَانَ كَالَّذِي يَأْكُلُ  
وَلَا يَشْبَعُ

Nabi bersabda:”Siapa yang dikehendaki Allah menjadi baik, maka akan dipahamkan-Nya dengan kepaahaman yang dalam tentang agama.”Dan saya juga mendengar Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda:”Aku ini adalah seorang bendahara. Maka siapa yang kuberi sedekah dan diterimanya dengan hati yang bersih, maka dia akan beroleh berkah dari harta itu. Tetapi siapa yang kuberi karena meminta-minta dan rakus, maka dia seperti orang yang makan yang tak pernah kenyang”

Konteks dalam penggalan hadits ini adalah bahwa *knowledge* (ilmu) sangat berperan penting bagi manusia. Pendidikan adalah modal yang penting bagi manusia dalam menjalani aktifitasnya baik di lingkungan kerja maupun kehidupan bermasyarakat. Tidak hanya ilmu yang berkaitan tentang pekerjaan saja yang harus dipelajari melainkan ilmu tentang agama yang juga sangat penting bagi seorang muslim agar kehidupan di dunia maupun di akhirat terjamin

## 2. Akhlaq (*Behaviors*) dalam hadis Darimi 2670

فَقَالَ الْبِرُّ حُسْنُ الْخُلُقِ وَالْإِثْمُ مَا حَاكَ فِي نَفْسِكَ وَكَرِهْتَ أَنْ يَعْلَمَهُ النَّاسُ

Nabi bersabda:”Kebaikan adalah akhlaq yang baik, sedangkan dosa adalah sesuatu yang mengganggu dalam dirimu dan kamu tidak ingin orang lain mengetahuinya.”

Kontek dalam ayat ini adalah bahwa dengan memiliki akhlaq yang baik maka di lingkungan kerjapun seseorang akan menjadi karyawan yang baik juga. Karyawan yang jujur, disiplin, patuh kepada atasan dan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan benar

## 3. Kejujuran dan terpercaya (*Attitude*)

حَدَّثَنَا هَنَّادٌ حَدَّثَنَا أَبُو مُعَاوِيَةَ عَنِ الْأَعْمَشِيِّ عَنِ شَقِيقِ بْنِ  
 سَلَمَةَ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ  
 عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ وَإِنَّ الْبِرَّ  
 يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَصْدُقُ وَيَتَحَرَّى الصِّدْقَ حَتَّى  
 يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدْقًا وَإِيَّاكُمْ وَالْكَذِبَ فَإِنَّ الْكَذِبَ يَهْدِي إِلَى  
 الْفُجُورِ وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ وَمَا يَزَالُ الْعَبْدُ يَكْذِبُ  
 وَيَتَحَرَّى الْكَذِبَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَّابًا وَفِي الْبَابِ عَنْ أَبِي  
 بَكْرٍ الصِّدِّيقِ وَعُمَرَ وَعَبْدِ اللَّهِ بْنِ الشَّخِيرِ وَابْنِ عُمَرَ قَالَ أَبُو  
 عِيسَى هَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ صَحِيحٌ

Nabi Bersabda:”Hendaklah kalian bersikap jujur, karena kejujuran itu akan membawa pada kebaikan, sedangkan kebaikan akan membawa kepada surge. Tidaklah orang bersikap jujur hingga ia ditulis di sisi Allah sebagai orang yang jujur. Dan hendaklah kalian menjauhi sikap dusta, karena kedustaan itu akan membawa pada kekejian, sedangkan kekejian akan membawa kepada neraka. Dan tidaklah seorang berbuat dusta dan selalu berdusta hingga ia ditulis di sisi Allah sebagai seorang pendusta”.

Konteks dalam ayat ini adalah bahwa kejujuran itu sangat penting dalam lingkungan kerja. Seorang karyawan ataupun atasan harus menjunjung tinggi kejujuran. Tidak melakukan korupsi adalah salah satu contoh yang utama dalam hal kejujuran di lingkungan kerja

#### 4. Keahlian (*Skill*) dalam hadis Bukhori

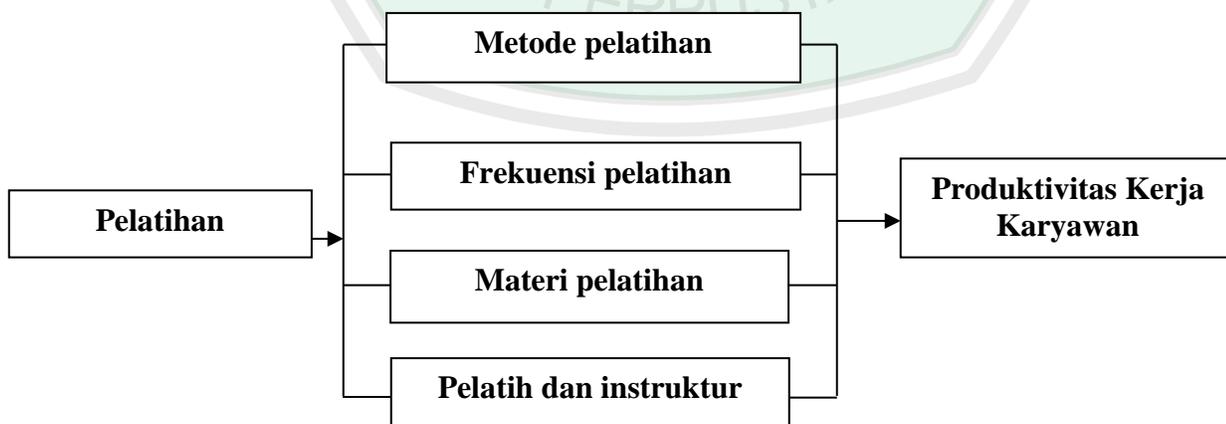
Nabi bersabda:”Apabila amanat disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya.” Abu Hurairah bertanya:”Bagaimana menyia-nyiakan amanat wahai Rasulullah?” Rasulullah menjawab:”Apabila suatu urusan diserahkan pada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya.”

Konteks dalam ayat tersebut adalah bahwa selain pendidikan, *skill* (keahlian) menjadi modal yang sangat penting bagi pekerja. Contohnya adalah keahlian dalam mengaplikasikan mesin – mesin yang berteknologi canggih.

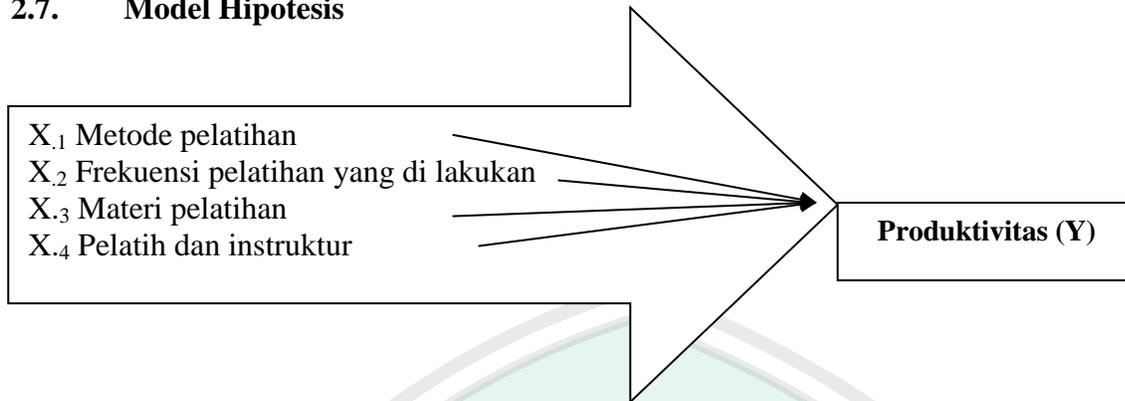
Terdapat perbedaan dan persamaan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi besar kecilnya produktifitas dalam teori Ambar Teguh dengan teori Nurdiana dalam bukunya ekonomi hadits. Ambar teguh mengatakan ada 5 faktor yang mempengaruhi besar kecilnya produktifitas yaitu *knowledge, skill, abilities, attitude, dan behaviors*. Namun dalam buku ekonomi hadits mengatakan hanya ada 4 faktor yang mempengaruhi besar kecilnya produktifitas yaitu, *knowledge, behaviors, attitude, dan skill*. Menurut Nurdiana, *abilities* sudah termasuk dalam *skill*.

## 2.6. Model Konsep

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, kerangka pikir secara sistematis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



## 2.7. Model Hipotesis



Keterangan :

→ = Pengaruh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, dan X<sub>4</sub> secara parsial terhadap variabel Y

⇨ = Pengaruh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> secara simultan terhadap variabel Y

Berdasarkan gambar yang telah dipaparkan di atas maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Smelting.
2. Diduga pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Smelting.
3. Diduga salah satu dari beberapa variabel pelatihan tersebut berpengaruh paling dominan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Smelting

