

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori yang relevan

Menurut Dadam Indra Wijaya (1989:40) pengembangan adalah “suatu proses penilaian dan perubahan perencanaan atas dasar nilai tertentu”.

Menurut Heidjrahman Ranopandoyo dan Suad Husnan (1992:74) mengatakan bahwa “pengembangan sumber daya karyawan adalah merupakan usaha untuk meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan keterampilan maupun pengaruh bagi karyawan agar pelaksanaan dan pencapaian tujuan lebih efisien.

Selanjutnya menurut Malayu SP. Hasibuan (2000:76) pengembangan sumber daya manusia adalah “suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawansesuai dengan kebutuhan jabatan melalui pendidikan dan latihan”.

Dari defenisi pengembangan sumber daya karyawan tersebut diatas jelas bahwa program-program pengembangan sumber daya karyawan akan dapat bermanfaat bagi suatu organisasi atau perusahaan, berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Pengembangan sumber daya karyawan dapat diartikan juga sebagai suatu usaha yang dilakukan agar pegawai dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

Malayu SP. Hasibuan (2000:74) untuk meningkatkan sumber daya tenaga kerja pengembangan dapat melalui pendidikan dan latihan (Diklat), “yaitu segala upaya yang dilakukan untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan tenaga kerja dalam rangka pelaksanaan pekerjaan, dimana latihan adalah merupakan bagian dari pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1992:17), “pendidikan atau suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap suatu persoalan yang menyangkut kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas pekerjaan. Latihan dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan”.

Menurut Alex S. Nitisemito (1993: 86), latihan atau training adalah suatu kegiatan dalam perusahaan yang bersangkutan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Ibnu Syamsu (1999:86) pendidikan dan latihan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan para karyawannya.

Menurut Moekijat (2000:13), tujuan dari pendidikan dan latihan adalah:

- a. Menambah pengetahuan
- b. Menambah keterampilan
- c. Merubah sikap

Menurut Moekijat (2000:20), agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sukses dengan baik , maka perlu diperhatikan hal sebagai berikut:

- a. Materi pendidikan dan latihan
- b. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan
- c. Metode pendidikan dan latihan
- d. Sarana dan fasilitas pendidikan dan latihan harus tersedia

Menurut T. Gilarso (1999:35), dengan adanya training atau pengembangan diharapkan:

- a. Produktifitas kerja meningkat
- b. Semangat kerja bertambah
- c. Menurunkan kecelakaan kerja
- d. Meningkatkan stabilitas organisasi
- e. Mengurangi pengawasan

Sedangkan menurut Bashu Swastha (1999:243), bahwa para karyawan baru maupun lama perlu diberikan pendidikan dan latihan dengan adanya pendidikan dan latihan diharapkan:

- a. Keahlian para pegawai bertambah

- b. Meningkatkan disiplin kerja
- c. Mengurangi kesalahan kerja
- d. Meningkatkan gairah kerja

Selanjutnya menurut AW. Wijaya (1999:73) peningkatan mutu melalui pendidikan dan latihan mempunyai keuntungan sebagai berikut:

- a. Keahlian para pegawai bertambah
- b. Para pegawai saling mengenal
- c. Dapat memupuk jiwa rasa karsa yang tinggi
- d. Dapat menciptakan kesatuan berfikir

Menurut Sondang P. Siagian (1999:83) ada tujuh manfaat yang dapat diambil melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan:

- a. Meningkatkan produktifitas kerja organisasi secara keseluruhan
- b. Terhujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang bertanggung jawab
- d. Meningkatkan semangat kerja
- e. Mendorong sikap keterbukaan
- f. Memperlancar jalannya komunikasi
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional

Menurut J. Ravianto (1999:92) faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pendidikan dan latihan adalah penyampaian materi latihan, sifat latihan yang akan diselenggarakan, jug aperlukan diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Studi kepustakaan atau literatur

- b. Job rotation
- c. Diskusi
- d. Coaching (pelatihan)
- e. Dinamika kelompok
- f. Role playing
- g. Multiple technic (latihan campuran)

Selanjutnya menurut T. Hani Handoko (1999:110) teknik-teknik pelatihan ada dua kategori :

1. Metode praktis (on the job training), metode ini adalah meliputi:
 - a. Rotasi jabatan yaitu memberikan karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi dan berbagai praktek keterampilan manajerial
 - b. Latihan instruksi pekerjaan, yaitu petunjuk-petunjuk pekerjaan yang diberikan secara langsung tentang cara pelaksanaan pekerjaan
 - c. Magang, yaitu merupakan proses belajar dari seseorang atau lebih dari yang lebih berpengalaman
 - d. Coaching, yaitu memberikan pengarahan dan bimbingan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka
 - e. Penugasan sementara, yaitu penempatan karyawan pada posisi tertentu untuk jangka waktu yang telah ditetapkan
2. Metode-metode simulasi meliputi:

- a. Metode studi kasus yaitu karyawan disini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisis situasi dan merumuskan alternatif penyelesaiannya
- b. Role playing, yaitu karyawan memainkan peran yang berbeda-beda, memerankan individu tertentu untuk menanggapi peserta yang lain yang mempunyai peran yang berbeda
- c. Business games
- d. Vastibule training
- e. Latihan laboratorium
- f. Program-program pengembangan eksekutif yaitu dengan mengirimkan para karyawan untuk mengikuti pendidikan dan latihan oleh lembaga lain atau lembaga pendidikan yang menyelenggarakan secara khusus sesuai dengan kebutuhan organisasi

Dari pendapat diatas, jelaslah bahwa pendidikan dan latihan adalah merupakan sarana peningkatan pengetahuan dan keterampilan para tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau kantor untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Menurut Moekijat (1991:15) bahwa usaha-usaha yang termasuk dalam pengembangan sumber daya manusia adlah :

- a. Pendidikan dan latihan
- b. Promosi
- c. Mutasi

2. Efektivitas kerja pegawai

Menurut Susilo Martoyo (1990:115) efektivitas kerja adalah “penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran, dengan ukurannya adalah rasio yang berhubungan dengan keluaran dengan ukurannya adalah rasio yang berhubungan dengan keluaran (energi yang menghasilkan keluaran tersebut)

Selanjutnya menurut J. Ravianto (1999:75) efektifitas kerja adalah merupakan jumlah yang dihasilkan oleh setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu, dimana produktifitas sangat tergantung pada pengembangan-pengembangan teknologi dalam alat-alat produksi, organisasi dan manajemen.

Menurut Moekijat (2002:15) untuk meningkatkan semangat dan kegairahan bekerja yang tinggi adalah dengan menggunakan teknik pengawasan dan kebijaksanaan manajemen lainnya, menurut pengalaman untuk meningkatkan keefektifannya dalam mendorong dan memelihara semangat kerjakaryawan yang baik

Selanjutnya menurut James Crikbin (1994:230) bahwa semangat dan gairah kerja adalah “sebagai suatu sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan untuk menghasilkan kerja yang lebih baik dan lebih banyak”.

Menurut Edwin B. Flippo (1989:25) efektifitas adalah “pengukuran dalam arti tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Richard M. Streers (1985:45), berpendapat bahwa efektivitas sebagian besar tertumpu pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang dijabarkan berdasarkan kapasitas organisasi atau

perusahaan untuk memperoleh atau memanfaatkan sumber daya sebik mungkin dalam usaha untuk mengejar tujuan operasional yang telah ditetapkan.

Dalam definisi diatas, jelaslah bahwa efektivitas dapat diartikan sebagai suatu pendapaian sasaran yang ingin melalui kerja sama orang lain yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, Sehingga dengan tercapainya sasaran tersebut akan menunjukkan suatu tingkat efektivitas yang tinggi

Selanjutnya menurut Richard M. Streers (1985:52) efektivitas selalu diukur untuk menentukan suatu keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan, oleh karenanya efektivitas kerja diukur dari:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Semangat kerja
- d. Kepuasan kerja

2.2 Kerangka pemikiran

Tabel II.1 : Indikator-indikator variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan efektivitas kerja

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia	a. Pendidikan dan Latihan	<ul style="list-style-type: none"> - Materi yang disajikan dalam diklat sesuai dengan bidang tugas pegawai - Materi yang disajikan dalam Diklat dapat dimengerti dan dipahami oleh pegawai - Materi yang disajikan dapat menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai - Diklat yang disajikan dapat berupa posisi pegawai kearah yang lebih baik dari sebelumnya
		b. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> - Promosi yang diberikan dapat meningkatkan karier pegawai - Promosi yang diberikand apat memotivasi pegawai

2.	Efektivitas kerja pegawai	<p>c. Mutasi</p> <p>a. Kualitas kerja</p> <p>b. Kuantitas kerja</p> <p>c. Semangat kerja</p> <p>d. Kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promosi yang diberikan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai - Promosi yang diberikan dapat sesuai dengan pendidikan dan latihan yang telah diperoleh dan syarat-syarat jabatan/kepankangan pegawai - Pelaksanaan mutasi sesuai dengan keahlian pegawai - Pelaksanaan mutasi sesuai dengan karier pegawai - Pelaksanaan mutasi dapat memotivasi pegawai, pegawai lebih giat lagi dalam bekerja - Pelaksanaan mutasi dapat lebih meningkatkan kinerja dan posisi pegawai dalam jabatan pangkat yang lebih tinggi dari sebelumnya <ul style="list-style-type: none"> - Hasil kerja pegawai sesuai dengan rencana kerja organisasi - Hasil kerja pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi - Hasil kerja pegawai sesuai dengan target yang dicapai - Hasil kerja yang dicapai sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan - Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang tugas pegawai - Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai - Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pengalaman kerja pegawai <ul style="list-style-type: none"> - Pegawai telah giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya - Pegawai lebih bergairah dalam melaksanakan tugas - Pegawai menunjukkan sikap rasa senang dalam melaksanakan tugas - Pegawai tidak merasa bosan dan jenuh dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai - Pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai - Pelaksanaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan pangkat/ golongan pegawai - Pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan pengalaman kerja pegawai
----	---------------------------	---	--

2.3 Perumusan hipotesis

Pada penelitian ini penulis merumuskan hipotesa ebagai berikut:
“Adapun pengaruh yang positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai,” dimana apabila pengembangan sumber daya dilaksanakan dengan baik, maka efektivitas kerja pegawai diharapkan akan meningkat.

Hipotesa ini terdiri dari dua variabel yaitu:

- 1) Variabel bebas (independen variabel) yakni, : Pengembangan sumber daya manusia, dengan indikator:
 - a. Pendidikan dan latihan
 - b. Promosi
 - c. Mutasi
- 2) Variabel terikat (Dependent variabel) yaitu: Efektivitas kerja pegawai, dengan indikator:
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Semangat kerja
 - d. Kepuasan kerja