

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

1. Pengertian Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Sumber daya manusia adalah bentuk termahal dari sumber daya kesehatan, yang merupakan salah satu alasan mengapa manajemen harus menjaga agar seluruh staf kesehatan dapat mempertahankan kualitas kerja yang tinggi. Semakin berkembangnya suatu perusahaan semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas atau keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi, efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain.

Menurut Yusuf (2015:69). Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat.

Menurut Wikipedia 2009 <http://wikipedia.com> (dalam Dewi Febriana Siahaan,2010:15)

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian

khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Salah satu dasar utama pendidikan adalah untuk mengajar kebudayaan melewati generasi.

Sedangkan Pelatihan Menurut Kaswan,(2012:86) merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selanjutnya menurut (Sofyandi, Herman, 2013:112). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan/Pelatihan (Diklat) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompetensi dalam melakukan pekerjaan.

2. Tujuan dan Manfaat Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Secara umum Pendidikan/Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pada pasal 31 mengatur tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) pegawai yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-

besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) jabatan Pegawai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa Diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat)) bertujuan agar:

- a. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi,
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa,
- c. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat,
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sedangkan Menurut Beach (dalam Sofyandi, Herman, 2013:76), Tujuan-tujuan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah sebagai berikut:

- a. Dengan adanya Pendidikan/Pelatihan (Diklat) maka jangka waktu yang digunakan pegawai untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat, pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
- b. Pendidikan/Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
- c. Pendidikan/Pelatihan (Diklat) diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para pegawai, kerjasama antar pegawaidan loyalitas terhadap perusahaan.
- d. Pendidikan/Pelatihan (Diklat) membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi lecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor turnover, dan lain-lain.

- e. Pendidikan/Pelatihan (Diklat) tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan pegawai memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
- f. Dengan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) diharapkan para pegawai akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga pegawai tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

Selanjutnya menurut Simamora,(2004:32), menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya Pendidikan/Pelatihan (Diklat) (Diklat), yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas,
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan,
- c. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan,
- d. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia,
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja,
- f. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

3. Proses Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran Pendidikan/Pelatihan (Diklat). Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran Pendidikan/Pelatihan (Diklat).

Teori Pendidikan/Pelatihan (Diklat) faktor yang mempengaruhi proses dan pendidikan dan pelatihan di bedakan menjadi 2 yaitu: perangkat lunak (Software) dan perangkat keras (Hardware) menurut Soekidjo dalam Rikson (2009:13).

Perangkat lunak dalam proses Pendidikan/Pelatihan (Diklat) ini mencakup kurikulum, organisasi Pendidikan/Pelatihan (Diklat), peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras juga besar pengaruhnya terhadap proses

Pendidikan/Pelatihan (Diklat) dalam fasilitas-fasilitas mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan dan sebagainya.

4. Metode Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Metode Pendidikan/Pelatihan (Diklat) merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) untuk mengembangkan aspek kognitif, efektif dan psikomotorif tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya (Siswanto, 2005:59).

Bangun Wilson (2012:119) mengemukakan metode diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat)), yakni:

a. Metode latihan atau training terdiri dari lima cara yaitu:

- 1) Dalam Pekerjaan, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Kelebihan metode ini terletak pada pemberian inovasi yang besar kepada peserta untuk belajar. Keberhasilan metode ini sepenuhnya tergantung pada penatar,
- 2) Dalam Ruang, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada pegawai baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut. Disini biasanya diberikan latihan jenis pekerjaan,
- 3) Bermain peran dan Demonstrasi, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemontarsikan. Biasanya dilengkapi dengan kuliah, gambar-gambar, video dsb,

- 4) Simulasi, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai. Melalui simulasi dilakukan penampilan situasi atau kejadian semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, walaupun itu hanya merupakan tiruan saja,
- 5) Magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para pegawai dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

b. Classroom Methods, yang terdiri dari:

- 1) Ceramah, metode ini banyak diberikan dalam kelas. Pelatih memberikan teori-teori yang diperlukan sementara yang dilatih mencatat dan mempersiapkannya,
- 2) Rapat, pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut. Peserta juga harus menggunakan gagasan-gagasannya, saran-sarannya berdiskusi dan memberikan kesimpulannya,
- 3) Program instruksi, di mana peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaannya sudah diprogram melalui kompute, buku-buku petunjuk. Program instruksi melalui pemecahan informasi kedalam beberapa bagian kecil sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan,
- 4) Studi Kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta. Kasus tidak dilengkapi dengan data yang lengkap karena sengaja disembunyikan. Tujuannya agar peserta terbiasa mencari data dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya,

- 5) Rol Playing, metode ini dilakukan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan. Misalnya hubungan antara atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu,
- 6) Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara menyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu, selain itu peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan mutlak benar, sehingga dengan demikian ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi dan memberi informasi,
- 7) Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain. Peserta dilatih mempersepsi dan mengevaluasi, menerima atau menolak pendapat orang lain.

5. Indikator Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Adapun indikator dari Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah menurut Rae dalam (Sofyandi, Herman, 2013:131):

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Selain itu indikator yang dapat mengukur variabel Pendidikan/Pelatihan

(Diklat) meliputi : (anwar,2013:76).

1. Waktu pelaksanaan DIKLAT, yang mencakup :
 - a. Frekuensi Peserta Mengikuti Diklat
 - b. Kesesuaian Pelaksanaan Diklat dengan waktu yang ditetapkan
2. Peserta DIKLAT, yang mencakup :
 - a. Intensitas kehadiran peserta
 - b. Latar Belakang Pendidikan
3. Metode Penyampaian materi DIKLAT, yang mencakup :
 - a. Mekanisme Penyampaian materi DIKLAT oleh instruktur
 - b. Peran/partisipasi aktif peserta dalam kegiatan DIKLAT
 - c. Komunikasi antara instruktur dan peserta DIKLAT
4. Instruktur, yang mencakup
 - a. Kemampuan/penguasaan instruktur terhadap materi DIKLAT
5. Sarana dan Prasarana DIKLAT, yang mencakup :
 - a. Kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlahpeserta DIKLAT
 - b. Ketersediaan peralatan, perlengkapan dan kebutuhan DIKLAT
6. Materi DIKLAT, yang mencakup :
 - a. Kesesuaian materi DIKLAT dengan tugas dan pekerjaan peserta.
 - b. Penerapan/aplikasi materi diklat dalam pelaksanaan tugas

B. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Palan (2007:127) terdapat dua istilah yang muncul dalam pekerjaan, yaitu istilah competency „kompetensi“ dan competence „kecakapan“. Istilah muncul dari dua pemikiran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan.

Kompetensi didefinisikan oleh Palan (2007:96) sebagai deskripsi mengenai perilaku. Secara lebih terperinci deskripsi itu merujuk pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian. Semua itu hanya dibawah atau dimiliki oleh seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Kecakapan tersebut diartikan sebagai keahlian individual yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa yang sesuai standart yang diharuskan.

Menurut purnama (2008:36) mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu ktifitas”. Kemampuan itu merujuk pada beberapa karakteristik, baik yang bersifat dasra, perilaku, keterampilan, maupun pengetahuan dengan tingkat kemampuan yang dapat berubah-ubah. Perubahan tersebut bergantung pada seberapa jauh keterampilan, perilaku, dan pengetahuan tersebut diasah. Apabila yang sudah menguasai standar kompetensi hingga tingkat yang tinggi secara terus menerus-menerus, pegawai itu sudah masuk kedalam kategori orang yang berkompeten dibidang tugas tersebut.

Noor fuad & gofur amad (2009:116) menyimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu aktivitas. Kemampuan itu merujuk pada beberapa karakteristik, baik yang bersifat dasar, perilaku, keterampilan, maupun pengetahuan dengan tingkat kemampuan yang dapat berubah-ubah. Perubahan tersebut bergantung pada seberapa jauh keterampilan, perilaku, dan pengetahuan tersebut diasah. Apabila seseorang sudah menguasai standart kompetensi hingga tingkatan yang tinggi secara terus-menerus, ia sudah masuk kedalam kategori orang yang berkompeten di bidang tugas tersebut.

2. Manfaat Penggunaan kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, dan seleksi dan sistem renumerasi. Adapun manfaat kompetensi menurut Ruky (dalam Dewi,2010:18) antara lain:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang mau dicapai. Dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar; keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apasaja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.
- b. Alat seleksi Pegawai. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai yang terbaik. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- c. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari pegawai yang bisa dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
- d. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan

sarana untuk menetapkan keterampilan apasaja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi.

Menurut Michael (dalam Dewi 2013:20): faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang antara lain sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai, Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
- b. Keterampilan, merupakan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.

4. Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut spencer and spencer (dalam Dewi, 2010:23) yaitu:

1. Motivasi

Motivasi adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.

2. Sifat

Sifat adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.

3. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.

4. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Tampubolon (2010)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III Medan	Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompetensi (Y).	Hasil yang diperoleh adalah $Y = 10,327 + 1,015x$. Artinya bila Pendidikan/Pelatihan (Diklat) naik sebesar 1 (satu) satuan maka nilai kompetensi pegawai akan naik sebesar 1,015 dengan asumsi faktor lain tetap. hasil regresi dengan tingkat kesalahan 5% maka $t_{hitung} = 12,771$, signifikansi nya 0,000. Dengan kesimpulan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan.
Tunggul (2011)	Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Prima Pada PT. Bank Sumut.	Program pelatihan X1, Pengembangan Pegawai X2, Kualitas Pelayanan Prima (Y)	Dimana Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat menjelaskan kualitas pelayanan prima sebesar 80,5% dan sisanya 19,5% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti disini, dengan kata lain bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan prima.

D. Kerangka Konseptual

Dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktifitas perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengetahui seberapa besar keinginan pegawai untuk bekerja dengan giat guna memenuhi kebutuhannya. Hal ini ditentukan oleh pengetahuan pegawai terhadap pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya akan bekerja tidak efisien. Selain itu terjadi pemborosan bahan, waktu, dan bahan produksi yang lain akan diperbuat oleh golongan pegawai yang belum memiliki pengetahuan cukup akan bidang kerjanya. Oleh karena itu, pengetahuan pegawai harus diperbaiki dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat sesuatu yang merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan dengan sukses. Tujuannya adalah untuk memastikan pegawai bekerja sesuai dengan standart yang diinginkan perusahaan serta tujuan pemenuhan kebutuhan pegawai itu sendiri.

Demikian juga dengan pelatihan kerja, keterampilan pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam suatu usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. Bagi pegawai baru atau pegawai yang menghadapi pekerjaan baru, diperlukan adanya tambahan keterampilan guna melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Kesadaran akan pentingnya Pendidikan/Pelatihan (Diklat) ini merupakan realita yang harus dihadapi perusahaan saat ini. Perusahaan tidak dapat

mengabaikan manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan saat ini. Perusahaan tidak dapat mengabaikan manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan program tersebut. Upaya memaksimalkan tingkat pendidikan dan penerapan pelatihan kerja merupakan upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pegawai yang sangat berpengaruh terhadap kompetensi pegawai tersebut.

memaksimalkan tingkat pendidikan dan penerapan pelatihan kerja merupakan upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pegawai yang sangat berpengaruh terhadap kompetensi pegawai tersebut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Menurut Supratnto (2010:124), hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau tanggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan atau keputusan atau pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Anggapan atau asumsi dari suatu hipotesis juga merupakan data, akan tetapi kemungkinan bisa salah, maka apa bila digunakan sebagai dasar pembuatankeputusan harus diuji terlebih dahulu menggunakan data primer dan sekunder.

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat Pengaruh positif Pendidikan/Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi pegawai Pada PT.PLN (Persero) pusat Pendidikan/Pelatihan (Diklat) unit Tuntungan”.