

ANALISIS PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Koperasi Serba Usaha Syariah Al Uswah Cabang Banjar)

NURHIDAYAT

Email: nurhidayat.stisip@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis, STISIP Bina Putera Banjar

Abstrak

Berdasarkan hasil observasi, Koperasi Serba Usaha Syariah Al Uswah Cabang Banjar ditemukan beberapa permasalahan diantaranya kurang terampilnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, kurang pemahannya tugas seorang *marketing* dalam memasarkan produk, sehingga menimbulkan kinerja karyawan yang kurang maksimal serta pencapaian yang tidak tercapai. Untuk itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pelatihan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Koperasi Serba Usaha Syariah Al Uswah Cabang Banjar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis metode yang digunakan deskriptif. Tehnik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 9 orang informan. Berdasarkan hasil analisis pada informan di Koperasi Al Uswah Cabang Banjar, Pelatihan yang ada di Koperasi Al Uswah Cabang Banjar sudah dilakukan oleh perusahaan agar dalam melakukan pekerjaannya bisa mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Upaya untuk menangani pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan menggunakan perencanaan serta strategi yang baik, itu bisa dilihat dari metode yang digunakan Al Uswah dimulai dari penentuan penilaian kebutuhan dari setiap karyawan untuk mendapatkan pelatihan, objektivitas atau sasaran dan ukuran dari pelatihan, perancangan dan penyelenggaraan pelatihan yang digunakan dan evaluasi dari hasil pelatihan yang telah diikuti oleh setiap karyawan sehingga meningkatkan kinerja dari setiap karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Koperasi

Abstract

Based on the results of observations, the Al Uswah Sharia Multi-Enterprise Cooperative, Banjar Branch, found several problems, including lack of employee skills in carrying out work, lack of understanding of a marketer's duties in marketing products, resulting in less than optimal employee performance and unachieved achievements. For this reason, the aim of this research is to analyze the human resource training carried out by the Al Uswah Sharia Multipurpose Cooperative Banjar Branch in improving employee performance. The research approach used in this research is a qualitative approach with the type of method used being descriptive. The sampling technique used purposive sampling with a total sample of 9 informants. Based on the results of the analysis of informants at the Al Uswah Cooperative Banjar Branch, the training at the Al Uswah Cooperative Banjar Branch has been carried out by the company so that in carrying out its work it can reduce the level of errors made by employees. Efforts to handle human resource training in improving employee performance using good planning and strategy can be seen from the method used by Al Uswah starting

from determining the assessment of the needs of each employee to receive training, objectivity or targets and measures of training, design and implementation. training used and evaluation of the results of the training that has been attended by each employee so as to improve the performance of each employee.

Keywords: Training, Human Resources, Employee Performance, Cooperatives

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pelatihan dan pengembangan karyawan akan mendukung peningkatan kinerja karyawan

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu

caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kegiatan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Kegiatan pelatihan juga dimaksudkan untuk mengurangi kesenjangan antara sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan sumber daya manusia yang diharapkan perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan, visi dan misi.

Pemikiran dan aktivitas ekonomi syariah di Indonesia akhir abad ke 20 lebih diorientasikan pada pendirian lembaga keuangan syariah dan perbankan syariah. Salah satu pilihannya adalah gerakan koperasi yang dianggap sejalan atau tidak bertentangan dengan syariah islam.

Pada saat ini banyak terdapat Lembaga Keuangan Mikro, berdirinya Bank umum syariah (BUS) serta Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Lembaga Keuangan Mikro khususnya Lembaga Keuangan Mikro Syariah (dalam hal ini diwakili oleh gerakan BMT / Baitul Maal waattamwil) diharuskan bersaing keras dan ketat baik dengan Bank Umum Syariah, maupun Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, juga dengan Koperasi konvensional, *Bank titil (rentenir)* dan Bank Umum, serta Bank Perkreditan Rakyat konvensional lainnya.

Koperasi Serba Usaha Syariah Al Uswah cabang Banjar merupakan suatu koperasi yang berlandaskan Syariah Islam. Koperasi Serba Usaha Syariah Al Uswah Banjar berdiri pada tahun 2008 di Jelat Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Dalam hal ini lokasi koperasi sangat strategis karena berada di titik pusat kota yang

letaknya tidak pernah sepi dilewati kendaraan pribadi maupun umum karena berada sejajar dengan pusat perekonomian kota Banjar yaitu pasar.

Koperasi serba usaha syariah Al Uswah Kota Banjar merupakan induk dari cabang Rancah, Ciamis, Banjarsari, Langensari. Koperasi serba usaha syariah Al Uswah Banjar yang pertama berdiri di kota Banjar dan sudah berjalan kurang lebih 7 (tujuh) tahun. Koperasi serba usaha syariah Al Uswah cabang Banjar merupakan satu-satunya koperasi di Kota Banjar yang berdasarkan Syariah Islam.

Di persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini suatu perusahaan akan dituntut untuk lebih profesional serta lebih mengutamakan kemampuan sumber daya manusia yang lebih baik. Melihat sumber daya manusia yang berada di Koperasi Serba Usaha Syariah Al Uswah cabang Banjar sendiri masih kurang memadai dilihat dari latar belakang pendidikan yang ada maka Koperasi Serba Usaha Syariah Al Uswah cabang Banjar perlu meningkatkan kembali kemampuan sumber daya manusia itu sendiri, adapun cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mengadakan pelatihan karyawan agar kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Syariah Al Uswah Cabang Banjar bisa ditingkatkan.

Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan mengenai kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Syariah cabang Banjar peneliti menemukan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kurang terampilnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang ada di Koperasi Serba Usaha Syariah Al Uswah Cabang Banjar. Contohnya ketidaktahuan tugas pokok seorang *costumer service* dalam menangani nasabah sehingga ada nasabah yang kurang puas dengan pelayanannya, kurang pahamnya tugas seorang *marketing* dalam memasarkan produk yang ada di Koperasi Serba Usaha Syariah cabang Banjar.

2. Sering terjadinya *Miss communication* dalam hal pekerjaan seperti yang tadinya tugas *Debt Collector* dikerjakan oleh seorang *Marketing*

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian yang ada maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul: “Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Koperasi Serba Usaha Syariah Al Uswah Cabang Banjar”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pada dasarnya, pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar. Pelatihan dapat menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya bisa berefek terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Maka ini sesuai dengan pendapat Ivancevich dan Ruky dalam Mangkunegara (2011) pelatihan yaitu sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang maupun dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Dari pendapat tersebut peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan yang sedang dikerjakan maupun pekerjaan lain yang akan dikerjakan suatu saat nanti.

Definisi pelatihan menurut Dessler dalam Sinambela (2016) “Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya.” Mengenai pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dalam menangani pekerjaan yang akan dia kerjakan. Pelatihan adalah segala proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan

organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2016).

Dari pendapat tersebut peneliti bisa mendeskripsikan bahwa pelatihan merupakan segala proses yang teratur dan tersusun rapi untuk mengubah kebiasaan pegawai untuk tujuan organisasi dan kebiasaan tersebut adalah keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sekarang dan pelatihan juga bersifat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan.

Adapun tiga konsep yang dikemukakan pakar manajemen dalam skop internasional berikut ini: Menurut Ivancevich, Lorenzi, Skinner, Crosby (1994) Pelatihan dimaknai sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Boone, Kurzt (1992) berpendapat bahwa “pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Mondy, Noe (2005) “Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.”

Dari berbagai definisi diatas bisa peneliti ambil kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang secara sistematis dilaksanakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap dalam rangka untuk melakukan pekerjaannya saat

ini dan berorientasi untuk saat ini juga sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja. Sesungguhnya, pelatihan bukan hanya dikhususkan untuk pegawai yang baru saja akan tetapi pegawai lama juga perlu untuk kepentingan dipromosikan ke posisi tertentu dan mendapatkan pengetahuan mengenai pekerjaan yang akan dikerjakannya. Adapun manfaat pelatihan menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016), manfaat pelatihan dapat dilihat dari 3 (tiga) sisi, yaitu:

1. Untuk pegawai dan untuk organisasi
2. Untuk organisasi
3. Untuk hubungan sumber daya manusia dalam intra dan antargroup.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat pelatihan itu sendiri nantinya akan berguna untuk pegawai itu sendiri atau bahkan dapat berguna bagi suatu organisasi perusahaan bahkan lebih luas lagi bisa untuk hubungan sumber daya manusia secara keseluruhan dalam intra maupun antar group.

Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Menurut Bangun (2012), “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*).” Dari pendapat tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian pekerjaan yang sudah dikerjakan berdasarkan persyaratan pekerjaan yang sudah ditentukan.

Adapun menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011), mengemukakan “kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada

penyelesaian tujuan organisasi.” Dari pendapat tersebut peneliti bisa menyimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku pekerja yang memberikan kontribusi terhadap perusahaan baik itu bersifat positif ataupun negatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Konopaske (2012) “Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti Kualitas, efisiensi, kriteria lain dari efektivitas. Dari penjelasan diatas mengenai kinerja bisa peneliti ambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan itu sendiri dengan memperhatikan kualitas, efisiensi, kriteria lain dari efektivitas yang pada akhirnya bisa dilihat dari kemajuan atau perkembangan sebuah organisasi perusahaan itu sendiri apakah kinerja dari tiap karyawannya sudah bisa dikatakan maju atukah masih perlu peningkatan kinerja lagi.

Menurut Bangun definisi penilaian kinerja (2012) “Penilaian Kinerja adalah sebuah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.” Dari pendapat tersebut peneliti bisa mendeskripsikan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah proses untuk menilai atau mengevaluasi keberhasilan karyawan apakah sudah berhasil dalam melaksanakan tugasnya atukah belum, penilaian juga bisa dilakukan dengan cara membandingkan pekerjaannya dengan standar kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Williams (2007) Penilaian kinerja tidak lebih dari sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan ke bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan kekurangan bawahan. Dari pendapat tersebut mengenai penilaian kinerja peneliti mendeskripsikan penilaian kinerja merupakan sebuah kartu

laporan yang diberikan oleh atasan ke bawahan untuk memberitahukan bahwa karyawan tersebut sudah melaksanakan kinerjanya dengan baik atau masih perlu adanya perbaikan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun yang lebih jelasnya menunjukkan kekurangan dari karyawan tersebut.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2010) Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Pada penelitian ini juga peneliti mengambil metode deskriptif, berikut yang dimaksud dengan metode deskriptif menurut Sugiyono (2012) Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lain. Metode deskriptif dapat disimpulkan sebagai sebuah metode yang bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan keadaan di lapangan secara sistematis dengan fakta-fakta dengan interpretasi yang tepat dan data yang saling berhubungan, serta bukan hanya untuk mencari kebenaran mutlak tetapi pada hakekatnya mencari pemahaman observasi.

Teknik sampling yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya peneliti

menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* menurut Sugiyono (2012) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Adapun informan penelitian yang akan diteliti adalah sembilan (9) orang informan yang meliputi:

1. Manajer Cabang Banjar	: 1
2. Account Officer	: 1
3. Costumer Service	: 1
4. Teller	: 1
5. Debt Colletcor	: 1
6. Analis	: 1
7. Marketing	: 3 _____ +
Jumlah	: 9 Orang

Menurut Sugiyono (2014) mengenai teknik pengumpulan data: Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan *sumber primer*, dan *sumber sekunder*. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Berdasarkan teori tersebut, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melakukan studi pustaka dimana peneliti mencari data-data yang relevan dengan tema penelitiannya untuk mendapatkan informasi tentang penelitian yang akan dilakukannya. Cara yang kedua yaitu peneliti melakukan penelitian langsung terhadap obyek, dimana peneliti melihat dan mendapatkan informasi dari lapangan yang berguna untuk membandingkan antara teori yang peneliti cari dari data-data studi pustaka dengan data-data studi lapangan. Selanjutnya dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview

(wawancara), dokumentasi dan gabungan ketiganya.

Pada jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang telah terkumpul dapat diolah dan dilakukan analisis secara bersamaan. Pada saat melakukan analisis data, kita dapat kembali kelapangan untuk mengumpulkan lebih banyak lagi data yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2012) "dalam penelitian kualitatif, data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh"

Berdasarkan teori tersebut, bahwa teknik pengolahan data yaitu dengan menggunakan berbagai teknik seperti teknik pengumpulan data hingga datanya jenuh atau hingga peneliti tidak ada lagi data yang harus digalinya. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif, sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas. Oleh karena itu, sering mengalami kesulitan dalam melakukan analisis

Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa: Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit. Melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dari pendapat tersebut, analisis data adalah teknik mengolah data secara sistematis, mengorganisasikan data tersebut ke dalam kategori kategori, dan menjabarkan dalam unit-unit yang telah di kelompokkan dari observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi selama

peneliti berada pada objek penelitian. Analisis data juga berguna bagi peneliti sendiri ataupun orang lain untuk mempermudah membaca hasil penelitian yang sudah dilakukannya.

Pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari:

1. Reduksi Data

Mereduksi adalah kegiatan merangkum dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang peneliti lakukan dengan memilih hal-hal pokok yang dianggap penting yang mampu memberikan gambaran dan mampu memberikan informasi serta menjadi inti dari fokus penelitian. Mereduksi data berguna untuk mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data, dengan demikian peneliti mampu secara cepat mengelompokkan data berdasarkan kelomponya, dan jika terjadi kekurangan data peneliti mampu mengidentifikasi dan melakukan pencarian ulang data pada objek penelitian tersebut sesuai dengan kebutuhannya.

2. Penyajian Data

Penelitian yang menggunakan metode kualitatif biasanya menggunakan penyajian data yang berbentuk teks dan berbentuk naratif. Penelitian kualitatif melakukan penelitian yang menggunakan naratif deskriptif pada hasil penelitiannya, berbeda dengan penelitian kuantitatif yang berbentuk tabel, grafik, *pie chart*, *pictogram* dan sejenisnya. Dengan menampilkan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut. selanjutnya dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*.

3. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian

kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Selain itu peneliti juga melakukan teknik triangulasi untuk menyakinkan data tersebut ada kesesuaian antara studi yang dilakukan saat di lapangan dengan studi yang berdasarkan teori yang telah dikemukakan pada teori menurut para ahli.

Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Berdasarkan teori tersebut di atas bahwa triangulasi adalah pengecekan kembali terhadap hasil penelitian dengan berbagai cara dan berbagai waktu penelitian. Dengan demikian data yang sudah diteliti dievaluasi apakah data sudah sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti atau masih dirasa kurang dan harus dilakukan kembali penarikan dari objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa peneliti menemukan bahwa pada nyatanya pelatihan bisa meningkatkan kinerja setiap karyawan karena setiap karyawan baru ataupun lama membutuhkan pengembangan diri yang berfungsi untuk menambah wawasan serta menambah pengetahuan dari pekerjaan yang mereka kerjakan untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Pelatihan yang diselenggarakan merupakan upaya dari perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dan dalam pencapaian kinerja bisa semaksimal mungkin, ini juga sesuai dengan pernyataan Sumarsono dalam Sinambela (2016) Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya

manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Dari beberapa hasil wawancara peneliti juga berpendapat bahwa pelatihan juga merupakan hal penting yang perlu dilaksanakan di perusahaan agar setiap karyawan mempunyai keahlian baru dan ketika menghadapi suatu pekerjaan yang baru maka sudah siap dengan kemampuan yang sudah disiapkan karena perusahaan sudah melakukan antisipasi sebelumnya hal ini pun sesuai dengan pernyataan dari beberapa karyawan yang berpendapat bahwa pelatihan yang ada dan sudah diikuti membuat setiap karyawan memiliki bekal untuk menghadapi pekerjaan yang akan dikerjakan untuk masa sekarang ataupun masa yang akan datang, hal ini pun sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Ivancevich dan Ruky dalam Mangkunegara (2011) pelatihan yaitu sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang maupun dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Jadi pelatihan merupakan hal penting yang tidak terpisahkan dari kegiatan organisasi perusahaan yang mana selain untuk menambah wawasan pelatihan juga menjadi investasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan agar dalam pencapaian perusahaan bisa tercapai maka dari itu pelatihan bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja. Berikut adalah hasil analisis dari peneliti mengenai pelatihan yang ada di Koperasi Serba Usaha Syariah Al Uswah Cabang Banjar:

1. Pelatihan mampu menjadikan karyawan lebih baik dalam hal kinerja maupun dalam pekerjaan
2. Pelatihan bisa menjadi investasi perusahaan dalam mengembangkan aset perusahaan yaitu karyawan.

Hambatan Pelatihan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hambatan yang sering terjadi di Al Uswah sendiri bisa dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri, karena dalam pelatihan pastinya perlu banyak hal yang disiapkan seperti tempat pelatihan atau sarana untuk pelatihan, anggaran untuk pelatihan dan karyawan yang akan dilatih itu sendiri. Dari beberapa faktor diatas yang menjadi hambatan sering terjadi dari hasil wawancara dari beberapa informan adalah :

1. Waktu yang dipergunakan untuk pelatihan
2. karyawan yang berbeda dari segi kemampuan memahami materi ketika kegiatan pelatihan dilaksanakan.
3. Tingkat disiplin dari karyawan

Dari faktor-faktor diatas sesuai dengan salah satu pernyataan Mello (2006) yang mana disana ada dijelaskan poin yang menjadi gangguan terjadi ketika pelatihan, pembelajaran atau kebiasaan bertindak yang dibentuk sebagai hambatan proses pembelajaran. Apabila seseorang telah mempunyai kebiasaan, maka akan sulit untuk memodifikasi kebiasaan tersebut yang pada akhirnya akan menghambat dari pelatihan itu sendiri sehingga mengakibatkan tingkat keberhasilan dari pelatihan berkurang maka dari itu perusahaan perlu jeli dan melakukan kegiatan pelatihan dengan benar agar dalam hasil pelatihan bisa benar-benar digunakan dan dimanfaatkan oleh karyawan.

Dari hasil analisis peneliti maka ditemukan bahwa perusahaan bisa mengalami kerugian apabila hambatan seperti ini tidak ditangani dengan benar maka dari itu perusahaan perlu pertimbangan yang matang sebelum pelatihan dilaksanakan.

Upaya Mengatasi Hambatan Pelatihan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah upaya penting perusahaan memperbaiki kinerja ataupun

mengembangkan sumber daya manusia agar bisa menjadi lebih baik lagi, namun pelatihan haruslah diselenggarakan dengan baik agar anggaran yang dikeluarkan perusahaan tidak keluar percuma, adapun beberapa perencanaan dan strategi agar upaya dalam menanangi pelatihan tersebut bisa berhasil, adapun perencanaan dan strategi tersebut:

1. Penilaian kebutuhan

Pelatihan tidak langsung diselenggarakan oleh perusahaan akan tetapi ada penilaian terlebih dahulu untuk melihat seberapa perlukah karyawan mendapatkan pelatihan atau sudah layakkah karyawan diberi pelatihan, maka dari itu perlu adanya analisis untuk menilai kebutuhan, hal tersebut dinyatakan oleh Mello (2006) yang mana dalam pernyataannya terdapat beberapa analisis seperti analisis organisasional yang mana analisis ini berfungsi untuk mempertimbangkan bagaimana pelatihan akan membantu organisasi atau unit kerja memenuhi sasarannya atau tidak, analisis tugas mempertimbangkan apakah pembelajaran dapat atau harus dilakukan di tempat pekerjaan atau di luar tempat pekerjaan, implikasi, dari kesalahan, dan bagaimana pekerjaan dapat dirancang memberikan pekerja dengan umpan balik langsung pada kinerja dan yang terakhir adalah analisis tingkat individual mempertimbangkan orang yang harus dilatih. Untuk itu diperlukan analisis tingkat pengetahuan dan keterampilan yang ada serta faktor yang berhubungan dengan gaya pembelajaran, kepribadian, gaya interpersonal dalam berinteraksi dengan orang lain, dan setiap kebutuhan individual yang harus dimiliki pekerja, seperti kondisi fisik atau mental yang harus dipertimbangkan dalam merancang dan menyelenggarakan pelatihan

Hal ini pun sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh beberapa informan yang berasal dari karyawan dan manajer di Al Uswah yang mana mereka memaparkan bahwa penilaian akan kebutuhan perlu dilakukan agar anggaran yang dikeluarkan

tidak percuma dan hasilnya bisa dirasakan oleh karyawan, mereka berpendapat bahwa setiap pekerjaan pasti akan berbeda perlakuan serta cara mengerjakannya maka dari itu perlu adanya analisis untuk melihat perbedaan tersebut.

Dari kedua penjelasan berupa teori ahli dan hasil wawancara dari beberapa informan yang berasal dari karyawan Al Uswah maka peneliti berpendapat bahwa terdapat banyak pertimbangan sebelum perusahaan melakukan kegiatan pelatihan agar biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan bisa berguna bahkan bisa dimanfaatkan secara maksimal dan karyawan yang mendapatkan pelatihan mampu menggunakan dan menerapkan kemampuan dari hasil pelatihan tersebut kedalam pekerjaannya yang akhirnya bisa meningkatkan kinerja dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan.

2. Objektif

Penentuan serta ukuran sasaran dari pelatihan itu harus sudah dipastikan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan inginkan bisa tercapai, maka dari itu ada beberapa faktor yang menjadi tolak ukur dalam penentuan dan ukuran dari sasaran pelatihan itu sendiri menurut Mello yaitu Ukuran harus dinyatakan dalam bentuk perilaku pekerja yang diharapkan dan hasil yang diharapkan dari perilaku tersebut.

Pernyataan dari beberapa karyawan yang menjadi informan juga disertakan untuk memperkuat pernyataan dari teori tersebut dan hal tersebut sama dengan yang ada di koperasi, seperti pelatihan yang akan diselenggarakan bisa sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dari sisi pekerjaan maupun dari kinerja yang akan dicapai nantinya.

Peneliti akhirnya menjabarkan dari dua pernyataan yang mana koperasi Al Uswah sudah melakukan tindakan seperti halnya yang dikemukakan oleh salah seorang ahli dimana koperasi sudah objektif dalam melakukan pelatihan karena sudah sesuai dengan apa yang karyawan perlukan dan hasil dari pelatihan tersebut

sudah bisa dirasakan oleh perusahaan berupa kinerja yang diharapkan perusahaan.

3. *Design and delivery*

Perancangan dan penyelenggaraan dari pelatihan itu sendiri menjadi hal penting atau inti dari pelatihan yang mana perlu adanya dukungan dari beberapa pihak, adapun yang perlu dipertimbangkan dalam merancang dan menyelenggarakan kegiatan pelatihan ini seperti yang dinyatakan Mello salah satu para ahli yaitu gangguan yang akan terjadi ketika pelatihan akan dilaksanakan serta *trainer* atau *learner* dapat benar-benar menggunakan keterampilan baru atau pengetahuan baru di pekerjaan.

Peneliti membandingkan dengan beberapa pernyataan informan yang berasal dari Koperasi Al Uswah yang mana didalam pernyataan tersebut menyatakan bahwa pelatihan yang digunakan mudah dipahami dan dimengerti untuk karyawan yang mengikuti pelatihan bahkan pelatihan disesuaikan dengan keahlian dari tiap bagian pekerjaan sehingga terfokus walaupun ada salah satu karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengikuti pelatihan dibantu oleh manajer agar mampu mengerti.

Dari dua pernyataan tersebut peneliti bisa menjabarkan bahwa di Al Uswah sudah menggunakan metode yang baik untuk karyawan adapun yang belum mengerti maka akan dibantu agar cepat mengerti karena setiap karyawan harus mampu menerima setiap pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan karena biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan cukup besar, adapun bagi karyawan yang baru pelatihan menggunakan metode pembelajaran langsung ke lapangan didampingi oleh karyawan yang sudah senior agar cepat mengerti dan paham mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan nantinya.

4. Evaluasi

Akhir dari setiap kegiatan merupakan evaluasi untuk mengetahui seberapa besar dan sejauh mana pelatihan

sudah diserap serta diterima oleh karyawan dan untuk menjadi acuan untuk masa yang akan datang sehingga perusahaan bisa menentukan langkah apa yang perlu diambil nantinya.

Hal ini juga bisa dilihat di koperasi Al Uswah yang mana dari beberapa hasil wawancara dengan beberapa informan mengungkapkan bahwa Al Uswah sendiri sudah menggunakan buku laporan untuk menilai seberapa jauh karyawan sudah menerima pelatihan serta hasil dari pelatihan itu sendiri agar lebih mudah perusahaan menilai apakah karyawan sudah menunjukkan peningkatan setelah mengikuti kegiatan pelatihan ataukah perlu adanya pelatihan ulang bagi karyawan yang belum paham mengenai pekerjaan yang dikerjakannya.

Maka dari itu peneliti berpendapat bahwa setelah kegiatan pelatihan dilakukan akan adanya evaluasi untuk menentukan berhasil atau tidaknya karyawan mengikuti pelatihan yang sudah diselenggarakan oleh perusahaan dan bagi yang belum paham maka akan ada pelatihan ulang untuk karyawan tersebut, adapun bentuk laporan dari perusahaan untuk karyawan yang dalam kinerjanya masih kurang maka akan menjadi catatan di buku laporannya yang nantinya perusahaan akan mengambil langkah bagi karyawan yang dalam kinerjanya kurang baik. Ada beberapa hal yang akan dilihat untuk penilaian karyawan untuk melihat seberapa berpengaruh pelatihan terhadap karyawan. Maka dari itu pelatihan bisa menjadi salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan dengan catatan bahwa karyawan tersebut serius dan mengerti dalam mengikuti pelatihan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Koperasi Serba Usaha Syariah Al Uswah Cabang Banjar dalam membahas Pelatihan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan yang ada di Koperasi Al Uswah Cabang Banjar sudah dilakukan

oleh perusahaan untuk meningkatkan wawasan dari setiap karyawan agar dalam melakukan pekerjaannya bisa mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

2. Hambatan-hambatan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dalam kegiatan pelatihan berasal dari penyelenggaraan pelatihan yang kurang sesuai sehingga dalam kegiatan pelatihan yang diselenggarakan tidak sedikit karyawan yang bolos mengikuti kegiatan pelatihan tersebut, hambatan lain juga berasal dari karyawan yang mana ada rasa malas ketika karyawan mengikuti kegiatan karyawan disebabkan karena waktu yang kurang sesuai dan hambatan lain berasal dari tingkat pemahaman dari setiap karyawan yang berbeda sehingga perusahaan perlu mengadakan pelatihan ulang untuk membuat program pelatihan itu berhasil.
3. Upaya untuk menangani pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan menggunakan perencanaan serta strategi yang baik, itu bisa dilihat dari metode yang digunakan Al Uswah dimulai dari penentuan penilaian kebutuhan dari setiap karyawan untuk mendapatkan pelatihan, objektivitas atau sasaran dan ukuran dari pelatihan, perancangan dan penyelenggaraan pelatihan yang digunakan dan evaluasi dari hasil pelatihan yang telah diikuti oleh setiap karyawan sehingga meningkatkan kinerja dari setiap karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan lebih bisa memaksimalkan program pelatihan yang sudah ada di Koperasi Al Uswah karena apabila perusahaan asal dalam menyelenggarakan perusahaan maka hasil yang didapatkan akan kurang maksimal yang pada akhirnya anggaran yang dikeluarkan akan

menjadi percuma karena hasil yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

2. Perusahaan harus memperhatikan waktu penyelenggaraan pelatihan agar karyawan dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan bisa diikuti semua karyawan dan tidak ada alasan bagi karyawan untuk bolos dalam mengikuti pelatihan.
3. Perusahaan haruslah melakukan penyelenggaraan pelatihan dengan metode yang lebih kreatif dari segi pelaksanaannya agar karyawan tidak merasakan kejenuhan dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan hasil pelatihan bisa digunakan dalam pekerjaannya yang akan dikerjakan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4(2), 42-58.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (1992). *Contemporary marketing*. Dryden Press.
- Colquitt, L., & Lepine, M. J. Wesson.(2011). *Organization Behavior*.
- Gibson, J. L., Donnelly Jr, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). Organizational behavior. *Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*, 1221.
- Ivancevich, J. M., Lorenzi, P., Skinner, S. J., & Crosby, P. B. (1994). *Management: Quality and competitiveness*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mello,(2006)., *Strategic Human Resource Management, Second Edition*. Thomson South-Western

Mondy, R. W., & Noe, R. M.
(2005). *Human resource
management*. Pearson Educación.

Sinambela, L. Poltak. (2016). *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
: Jakarta

Sugiyono, S. (2010). *Metode penelitian
kuantitatif dan kualitatif dan
R&D*. Alfabeta Bandung.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan
R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif,
dan Kombinasi (Mixed. Methods)*.
Bandung: Afabeta.