
**ANALISIS EFEKTIVITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DIKLAT BAGI
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA *CREDIT UNION*
BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG**

Adus
adusthia@yahoo.co.id

STIE Widya Dharma

Abstraksi

Penelitian dilatarbelakangi seringnya perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya, sehingga perusahaan ingin mengetahui efektivitas pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan terhadap kinerja karyawan. Karena itu dilakukan penelitian mengenai efektivitas pendidikan dan pelatihan yang meliputi pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja (*off the job training*). Tujuan dari penelitian ini adalah 1. untuk mengetahui bagaimana bentuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, 2. efektivitasnya terhadap peningkatan kinerja dan 3. bagaimana peningkatannya. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang yang berjumlah 104 orang dengan sampel 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan menggunakan skala *Likert* sebagai alat analisis. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bentuk pelatihan meliputi metode ceramah, pemeranan, diskusi dan peragaan, setelah mengikuti pelatihan karyawan kinerja karyawan semakin meningkat dan dinyatakan efektif. Saran-saran yang dapat penulis berikan adalah pihak perusahaan perlu lebih sering menggunakan metode pelatihan *off the job training* yang berupa pengembangan dan pengenalan karakter, pengembangan rohani dan *out bound* serta untuk mengoptimalkan efektivitas pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan perlu dibuat sejumlah pelatihan yang bersifat menyenangkan namun mendidik.

Kata Kunci: Efektivitas, Pendidikan dan Pelatihan, Peningkatan Kinerja

A. Pendahuluan

Di era globalisasi di mana persaingan usaha yang semakin ketat, baik usaha yang berbeda maupun usaha yang sejenis tetap menuntut loyalitas sumber daya manusia yang profesional dalam bekerja. *Credit Union* (CU) adalah lembaga koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam yang menjadi usaha primadona sekarang ini baik di kota-kota madya maupun di daerah kecamatan sudah banyak terdapat CU yang sejenis dalam bidang usaha yaitu simpan pinjam. Sehingga sangat besar kemungkinan masyarakat akan memilih CU yang memiliki kemampuan sumber daya manusia yang profesional dalam bidangnya.

Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang memuaskan, maka diperlukan pendidikan dan pelatihan bagi setiap karyawan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan serta wawasan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar yang dilaksanakan dengan teknik dan metode tertentu untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja karyawan baik yang pada lembaga pemerintah, lembaga keuangan, lembaga swasta atau lembaga koperasi, serta lembaga lainnya. Oleh karena itu pelatihan yang dilaksanakan terutama untuk meningkatkan sumber daya manusia yang merupakan unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan tercapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien dan sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka mengakibatkan tertundanya pekerjaan-pekerjaan yang ada dan berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut

Oleh karena itu *Credit Union* perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang berorientasikan kepada pengurus, pengawas, manajer dan karyawan karena setiap pekerjaan menuntut keahlian yang dapat membantu proses kerja masing-masing bagian dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam mengelola *Credit Union* (CU).

Kopdit CU Banuri Harapan Kita merupakan salah satu lembaga koperasi yang bergerak dalam bidang simpan pinjam kepada masyarakat di kecamatan Batang Tarang dan sekitarnya. CU ini memiliki tiga bagian yang terdiri dari: Bagian Kredit, Bagian Diklat, dan Bagian Keuangan. Sebelum program Diklat dilaksanakan karyawan Kopdit CU Banuri Harapan Kita merasakan suatu permasalahan dibidang pekerjaannya terutama dalam hal kinerja, ilmu pengetahuan dan keterampilan serta wawasan dalam proses kerjanya.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka Kopdit CU Banuri Harapan Kita melaksanakan program pendidikan dan pelatihan dengan berbagai macam jenis sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan agar dapat memacu peningkatan kinerja karyawan.

Berikut ini ditampilkan jenis pendidikan dan pelatihan dan jumlah karyawan yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan Diklat pada Kopdit CU Banuri Harapan Kita periode tahun 2009 sampai 2013 sebagai berikut:

**CREDIT UNION BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG
BENTUK-BENTUK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KARYAWAN
TAHUN 2009 s.d. 2013**

No	Bentuk Pendidikan dan Pelatihan	Tempat	Jumlah Peserta Diklat				
			2009	2010	2011	2012	2013
1	Pelatihan Manajem Diklat	Tabor	1	1	0	0	0
2	Pelatihan Operator Komputer (Skopdit)	Pontianak	1	1	1	0	0
3	Pelatihan Pembukuan Dasar	Pontianak	4	2	2	0	2
4	Pelatihan Pengorganisasian Masyarakat	Pontianak	1	1	4	1	0
5	Pelatihan Manajemen Kredit	Tabor	0	4	2	6	0
6	Pelatihan Out Bound	Singkawang	0	1	0	1	0
7	Pelatihan Lokakarya Jalinan	Pontianak	0	0	3	2	1
8	Pelatihan Pembukuan Lanjutan	Pontianak	2	0	2	4	2
9	Pelatihan Kepemimpinan	Tabor	2	1	0	0	3
10	Pelatihan PSM/CIP (Creatity and Imagination Power)	Pontianak	1	0	0	1	0
11	Pelatihan Audit	Pontianak	2	4	0	4	3
12	Pelatihan Pengembangan Diri	Tabor	0	2	4	2	2
13	Pelatihan Penyadaran Gender	Tabor	2	2	3	1	2
14	Pelatihan Manajemen Kesekretariatan	Pontianak	3	2	4	2	6
15	Pelatihan Etos Kerja dan Customer Service	Ketapang	1	0	1	0	0
16	Pelatihan Manajemen Keuangan	Pontianak	0	1	1	2	2
17	Pelatihan TOT SP/BP	Pontianak	1	0	2	0	0
18	Pendidikan Dasar	Kantor Pusat	68	116	87	93	102
19	Pendidikan Motivasi	Kantor Pusat	62	58	72	87	103
20	Pelatihan Staf Baru	Kantor Pusat	12	16	21	28	31
21	Pelatihan KI (Kelompok Inti)	Kantor Pusat	10	10	13	13	14
Jumlah			173	222	222	247	273

Sumber: CU Banuri Harapan Kita Di Kecamatan Batang Tarang Kabupaten Sanggau, 2014

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini yakni “Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Diklat yang diikuti oleh karyawan CU Banuri Harapan Kita di Batang Taran dan Bagaimana peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan?”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Diklat, peningkatan kinerja karyawan dan efektivitasnya bagi peningkatan kinerja karyawan pada CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang.

B. Kajian Teori

Sebelum melakukan analisis data dan menarik kesimpulan diperlukan suatu kerangka teori yakni berisi teori-teori para ahli yang menjadi dasar kuat bagi pernyataan-pernyataan yang diungkapkan penulis. Oleh karena itu berikut ini dipaparkan teori-teori menurut para ahli yang berkaitan dengan penelitian ini.

Menurut Munaldus, Karlana dan Herlina (2014: 4): “Credit berasal dari bahasa Latin yaitu *credere* yang artinya “saling percaya.” Sedangkan *union* artinya “kumpulan.” Jadi CU berarti “kumpulan orang-orang yang saling percaya.”

Menurut Munaldus, Karlana, Yohanes, Saniansah dan Hendi (2012: 2): “*Credit Union* adalah sebuah lembaga keuangan koperasi yang dimiliki dan diawasi oleh para anggotanya dan dioperasikan untuk tujuan mendorong pola hidup hemat, menyediakan pinjaman dengan suku bunga bersaing, dan menyediakan berbagai pelayanan keuangan lain kepada para anggotanya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi, dimana manusia ditempatkan pada posisi yang memegang peranan penting yaitu sebagai penggerak utama dalam organisasi serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, selain itu manajemen sumber daya manusia dalam organisasi juga bertujuan agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Menurut Samsudin (2010; 5): “Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan menjadi enam tipe sumber daya manusia, yaitu *Man* (Manusia), *Money* (finansial), *Material* (fisik), *Machine* (teknologi), *Method* (metode), dan *Market* (pasar).

Untuk mendapat sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan manajemen yang baik terhadap SDM tersebut. Menurut Stoner yang dikutip oleh Herlambang (2013: 4): “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.” Sedangkan menurut Terry yang dikutip oleh Manullang (2012: 3): “Manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.” Selain itu menurut Hersey dan Blanchard yang dikutip oleh Siswanto (2012: 2): “Suatu usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.” Jadi manajemen dapat diartikan sebagai pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

Menurut Nawawi yang dikutip oleh Darmawan (2013: 2) konsep SDM mempunyai tiga pengertian berikut:

1. SDM adalah personil, tenaga kerja, karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi.
2. SDM adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi untuk mewujudkan eksistensinya.
3. SDM adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material) di organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik untuk mewujudkan eksistensi organisasi.

Salah satu pengembangan terhadap sumber daya manusia adalah melakukan pelatihan dan pendidikan terhadap karyawan perusahaan. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Menurut Darmawan (2013: 27): “Pelatihan dan pendidikan diartikan sebagai kegiatan organisasi yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan sesuai kebutuhan organisasi sehingga karyawan yang

bersangkutan lebih maju untuk melaksanakan tugas tertentu.” Menurut Samsudin (2010: 110): “Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.”

Menurut Hikmat (2009: 16):

“Pendidikan adalah usaha yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis untuk memotivasi, membina, membantu, serta membimbing seseorang untuk mengembangkan segala potensinya sehingga ia mencapai kualitas diri yang lebih baik. Inti dari pendidikan adalah usaha pendewasaan manusia seutuhnya (lahir dan batin), baik oleh orang lain maupun oleh dirinya sendiri, dalam arti tuntutan yang menuntut agar anak didik memiliki kemerdekaan berpikir, merasa, berbicara, dan bertindak, serta percaya diri dengan penuh rasa tanggung jawab dalam setiap tindakan dan perilaku kehidupannya sehari-hari.”

Menurut Darmawan (2013: 27):

“Pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan kepada karyawan agar mereka memiliki efektivitas dalam pekerjaannya sekarang maupun dimasa mendatang dengan jalan mengembangkan pola berpikir dan bertindak, terampil, berpengetahuan, dan memiliki sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan.”

Dari dua pengertian pendidikan dan pelatihan di atas dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan berguna untuk pengembangan diri dan kemampuan karyawan agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul sehingga mempermudah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hatul (2013: 193):

“Secara garis besar, program pengembangan tenaga kerja dapat dibagi dua, yaitu *on the job* dan *off the job*. Metode *on the job* bisa berupa kegiatan-kegiatan, seperti 1) *coaching*, yaitu program bimbingan yang diberikan atasan kepada bawahan mengenai berbagai hal terkait dengan pekerjaan; 2) *planned progression*, yaitu program pemindahan tenaga kerja pada bagian-bagian lain melalui tingkatan-tingkatan organisasi yang berbeda-beda; 3) *job rotation*, yaitu program pemindahan tenaga kerja ke bagian yang berbeda-beda dan tugas yang berbeda-beda agar tenaga kerja lebih dinamis dan tidak monoton; 4) *temporary task*, yaitu pemberian tugas

pada suatu kegiatan, proyek, atau jabatan tertentu untuk periode tertentu; serta 5) program penilaian prestasi atau *performance appraisal*.

Adapun metode *off the Job* dapat dilakukan, di antaranya: 1) *executive development programme*, yaitu program pengiriman manajer atau tenaga kerja untuk berpartisipasi dalam berbagai program khusus di luar perusahaan yang terkait dengan analisa kasus, simulasi, maupun metode pembelajaran lainnya; 2) *laboratory training*, yaitu program yang ditujukan kepada tenaga kerja untuk mengikuti program-program berupa simulasi atas dunia nyata yang terkait dengan kegiatan perusahaan. Metode yang biasa digunakan adalah *role playing*, simulasi, dan lain-lain; serta 3) *organizational development*, yaitu program yang mengajak tenaga kerja untuk berpikir mengenai cara memajukan perusahaan.”

Menurut Swasto yang dikutip oleh Darmawan (2013: 28), ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan manajemen sebagaimana di bawah ini:

1. Metode praktis (*On the job training*)
 - a. *Choaching*, peserta dilatih melaksanakan pekerjaan oleh karyawan berpengalaman.
 - b. Rotasi jabatan berupa perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan yang lain dalam waktu yang telah ditentukan, sehingga kemampuan karyawan semakin bertambah.
 - c. Penugasan sementara yang memberi peluang pekerjaan sementara kepada karyawan untuk menangani masalah tertentu yang lebih aktual. Instruksi kerja dan pokok-pokok cara pelaksanaan diberikan saat menangani masalah tersebut.
 - d. Program magang yang melibatkan pengetahuan untuk melakukan keterampilan atau biasanya merupakan penggabungan pelatihan di tempat kerja dengan teori yang didapat dari sekolah untuk pelajaran tertentu.
2. Teknik-teknik presentase informasi dan metode-metode simulasi (*Of the job training*)
 - a. Studi kasus, yaitu menggunakan contoh nyata yang dikumpulkan dari berbagai organisasi untuk dilakukan diagnosa, dan karyawan terlibat diminta mengidentifikasi masalah, menganalisis lalu membuat penyelesaian.
 - b. *Bussines Game*, disusun dengan aturan-aturan tertentu dan berdiskusi masalah produksi, penelitian, pengembangan, dan penjualan.
 - c. *Roleplaying*, suatu cara yang memungkinkan para peserta memainkan peranan berbeda, kemudian peserta tersebut ditugaskan memainkan individu tertentu yang digambarkan dalam suatu cerita dan diminta menanggapi para peserta pelatihan yang lain.
 - d. *Vestibule Training*, pelatihan dilaksanakan pelatihan khusus, perlengkapan yang digunakan saat kerja atau perlengkapan pengganti dan dilatihkan pada ruangan terpisah, sehingga tidak mengganggu kegiatan organisasi.
 - e. Latihan Laboratorium, merupakan bentuk pelatihan kelompok, digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan pribadi untuk melatih kepekaan.
 - f. Program Pengembangan Eksekutif, karyawan dapat bekerja sama atau dikirim ke lembaga-lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan pendidikan khusus.

Menurut Darmawan (2013: 2): “Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan menyiapkan calon tenaga yang digunakan suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu.”

Berdasarkan Kep. Menkes RI Nomor 725/Menkes/SK/V/2003 yang dikutip oleh Daryanto dan Bintoro (2014: 30): “Pelatihan adalah proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme dan atau menujung pengembangan karier tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

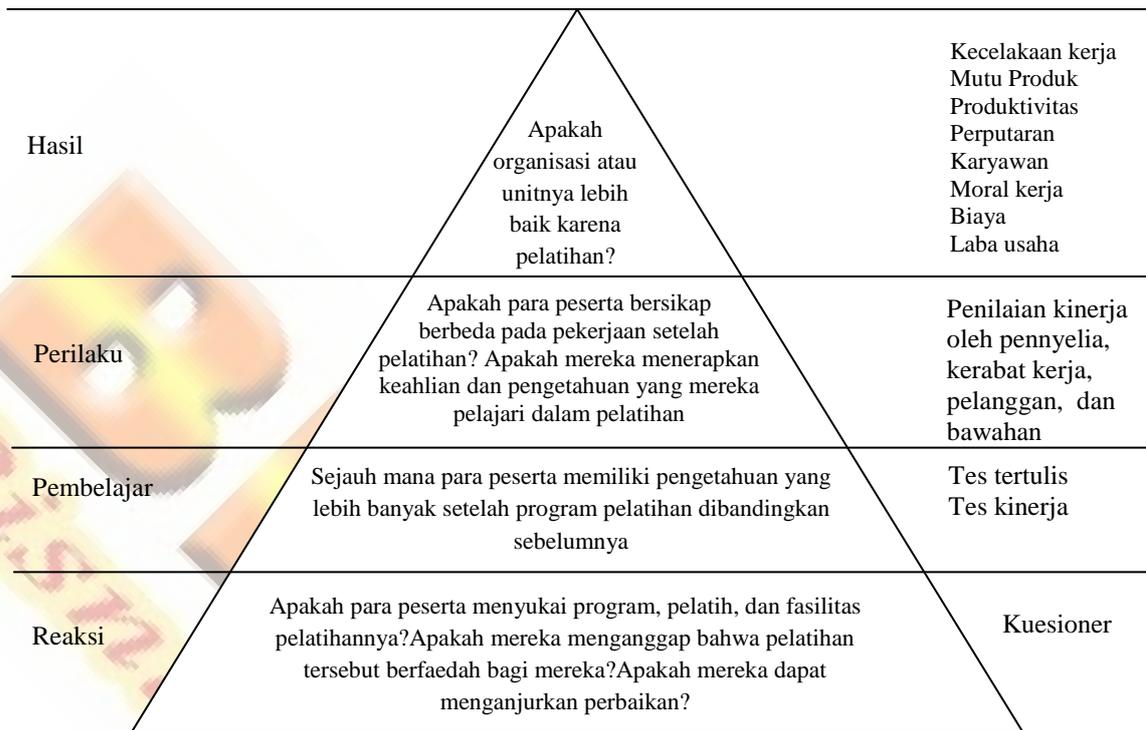
Dalam prakteknya pendidikan dan pelatihan sangat fleksibel, dimana batas antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan itu tidak ada garis yang tegas. Disebabkan belum ada keseragaman pula dalam menggunakan istilah latihan, pendidikan. Penulis lainnya menafsirkan latihan itu lebih luas termasuk latihan untuk melaksanakan pekerjaan dengan layak dan meluaskan tingkat intelektual melalui pendidikan umum.

Menurut Daryanto dan Bintoro (2014: 31):

“Pelatihan/Diklat adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dari sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat mempengaruhi penampilan kerja baik orang yang bersangkutan maupun organisasi tempat bekerja. Pelatihan merupakan suatu bagian kegiatan organisasi.

Menurut Simamora (2006: 329) berikut gambar dari empat hasil evaluasi pelatihan:

GAMBAR 1
TINGKAT EVALUASI PELATIHAN



Sumber: Henry Simamora, 2006

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan yang terdiri berbagai macam ukuran. Menurut Samsudin (2010: 159): “Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau devisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.” Menurut Swasto yang dikutip oleh Darmawan (2012: 84) mengemukakan bahwa “Prestasi kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur karena berhubungan dengan kuantitas, dan kualitas pekerjaan.” Oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan sangat penting diberikan kepada karyawan dan perlunya tindak lanjut dari manajer dalam mengelola sumber daya manusianya sehingga dapat bermanfaat sesuai dengan yang diinginkan.

C. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Teknik-teknik presentase informasi dan metode-metode simulasi (*Off the job training*). Menurut Sugiyono (2010: 380): “Rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi dan atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.”

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, wawancara dan studi documenter.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang yang berjumlah 104 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 30 orang karyawan tetap dari 104 dari 104 orang dan tidak termasuk *General Manager*.

4. Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, kemudian dilakukan proses analisis data untuk mengukur hasil penelitian. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah penskoran jawaban kuesioner yang disembarkan. Skala yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2013: 132-133):

“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

- | | |
|---|---|
| 1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor | 3 |
| 4. Tidak setuju/Hampir Tidak Pernah/negatif | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/diberi skor | 1 |

Menurut Simamora (2004: 130-131): Rentang Skala (RS) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan:

m: angka tertinggi dalam pengukuran

n : angka terendah dalam pengukuran

b : banyaknya kelas yang dibentuk.

Dengan rumus di atas, maka rentang skala dapat dihitung sebagai berikut:

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Skor penilaian tingkat kebijakan berkisar dari angka satu sampai lima, dengan rentang = 0,8. Dengan rentang nilai = 0,8; rentang penilaian karyawan berkisar dari angka satu sampai dengan angka lima, maka akan diperoleh rentang seperti di bawah ini:

<u>Keterangan</u>		<u>Rentang</u>
1) Sangat Setuju	(SS)	4,20 - 5,00
2) Setuju	(S)	3,40 - 4,19
3) Ragu-ragu	(RG)	2,60 - 3,39
4) Tidak Setuju	(TS)	1,80 - 2,59
5) Sangat Tidak Setuju	(STS)	1,00 - 1,79

D. Analisis dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Sebelum menganalisis tanggapan responden, terlebih dahulu perlu diperhatikan karakteristik karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Adapun karakteristik reponden yang menjadi objek penelitian antara lain:

TABEL 3.1
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG
JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Umur Responden	Jumlah Responden	Persentase
20-24 tahun	4	13,33
25-29 tahun	11	36,67
30-34 tahun	9	30,00
35-39 tahun	4	13,33
40-44 tahun	2	6,67
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

TABEL 3.2
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG
JUMLAH RESPONDEN BERDASARKANJENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	19	63,33
Perempuan	11	36,67
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Olahan, 2014

TABEL 3.3
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG
JUMLAH RESPONDEN BERDASARKANPENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	13	43,33
DIII	8	26,67
SI	9	30,00
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Olahan , 2014

TABEL 3.4
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG
JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1-5 tahun	15	50,00
6-10 tahun	11	36,67
11-15 tahun	3	10,00
16-20 tahun	1	3,33
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Olahan, 2014

2. Analisis Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan dan Pendidikan Karyawan

Metode-metode yang digunakan oleh CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang dalam melakukan pendidikan dan pelatihan karyawan antara lain:

a. Metode Ceramah

Dalam metode ini, peserta pendidikan dan pelatihan berperan sebagai pendengar yang mengikuti materi yang diberikan oleh instruktur. Instruktur memberikan kesempatan bertanya pada waktu-waktu tertentu kepada peserta dan diperoleh umpan balik mengenai kejelasan isi ceramah.

b. Metode Pemeranan

Metode ini membantu para peserta mengalihkan masalah belajar yang tertulis kedalam praktek. Dalam metode ini, peserta dilatih keterampilannya dalam memerankan perilaku manusia yang berbeda-beda dan diharapkan masalah yang dihadapi dapat dihayati dari dimensi lain.

c. Metode Diskusi

Metode ini dilakukan koperasi jika membahas mengenai masalah yang sudah diketahui peserta pendidikan dan pelatihan dan akan dicari solusinya. Dalam metode ini, peserta pendidikan dan pelatihan dibagi menjadi beberapa kelompok, yang akan membuat tulisan yang berisi pendapat dan pertimbangan serta saran-saran anggotanya. Kemudian tulisan tersebut didiskusikan dengan kelompok lain dan diharapkan hasil diskusi merupakan penyelesaian terhadap masalah yang dibahas peserta pendidikan dan pelatihan.

d. Metode Peragaan

Metode ini bertujuan agar koperasi memperoleh hasil yang optimal sehingga pada akhir pendidikan dan pelatihan setiap peserta diminta melakukan peragaan atau demonstrasi menggunakan alat-alat peraga.

Dari hasil tanggapan responden yang diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis, kemudian dilakukan rekapitulasi terhadap tanggapan responden yang dominan pada setiap butir pertanyaan yang diajukan. Berikut rekapitulasi hasil tanggapan responden disajikan pada Tabel 3.21:

TABEL 3.21
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG
REKAPITULASI HASIL TANGGAPAN RESPONDEN

No.	Keterangan	Rata-rata	Tanggapan
1	Program pelatihan sudah dirancang dengan baik sehingga peserta menyukainya.	3,93	Setuju
2	Para pelatih sudah menjalankan tugas, menepati jadwal dan menyampaikan materi dengan baik.	3,87	Setuju
3	Fasilitas pelatihan sudah disediakan dengan baik.	4,13	Setuju
4	Pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat bagi kelancaran tugas saya	3,93	Setuju
5	Pengetahuan dan keterampilan saya meningkat setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.	4,30	Sangat Setuju
6	Setelah pendidikan dan pelatihan, saya dapat meminimalisir masalah-masalah yang sering ditemui dalam pekerjaan.	4,10	Setuju
7	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, saya mengerjakan pekerjaan dengan cepat.	4,07	Setuju
8	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan metode yang lebih mudah.	4,17	Setuju
9	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, saya menjadi selalu tepat waktu dalam berbagai hal.	3,93	Setuju
10	Setelah pendidikan dan pelatihan saya semakin semangat dalam bekerja	4,13	Setuju
11	Saya menjadi lebih bijaksana, setelah pendidikan dan pelatihan	4,07	Setuju
12	Saya menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan, setelah pendidikan dan pelatihan	3,83	Setuju
13	Saya bekerja efektif dan efisien, setelah pendidikan dan pelatihan	4,03	Setuju
14	Hubungan kerjasama antar pimpinan dengan bawahan setelah pendidikan dan pelatihan.	4,17	Setuju
15	Hubungan kerjasama dengan rekan sejawat setelah pendidikan dan pelatihan	4,37	Sangat Setuju
16	Memahami uraian pekerjaan setelah pendidikan dan pelatihan	4,20	Sangat Setuju

Sumber: Data olahan, 2014

Dari hasil rekapitulasi terhadap tanggapan responden yang dominan pada setiap butir pertanyaan yang diajukan adalah sebagian besar menyatakan setuju dengan angka berada pada rentang 3,40-4,19.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kebijakan pedoman pelatihan dan pendidikan yang diberikan adalah pelatihan yang berada di luar lingkungan atau *off the job training* yang meliputi metode ceramah, metode pemeranan, metode diskusi dan metode peragaan.
- b. Efektivitas setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh *Credit Union* Banuri Harapan Kita di Batang Tarang, semakin meningkat. Hal itu ditunjukkan oleh pernyataan setuju dari responden pada butir-butir pernyataan yang berhubungan dengan kinerja yang semakin baik setelah mengikuti pelatihan dan pendidikan.

2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini meliputi:

- a. Pihak *Credit Union* Banuri Harapan Kita di Batang Tarang perlu membuat kebijakan pedoman pendidikan dan pelatihan supaya lebih efektif, dan perlu lebih sering menggunakan metode pelatihan *off the job training* yang berupa pengembangan dan pengenalan karakter, pengembangan rohani dan *out bound*. Hal ini dapat membantu karyawan untuk memahami kemampuan-kemampuan yang tanpa disadari dimilikinya dan dapat mengeksploitasi kemampuan tersebut dengan optimal, bekerja dengan tenang dibawah tekanan dan melatih kekompakan dalam tim kerja.

- b. Berdasarkan poin-poin yang diperoleh dari butir-butir pernyataan yang berkaitan dengan efektivitas pendidikan dan pelatihan bagi peningkatan kinerja karyawan semakin meningkat, dan supaya lebih optimal. *Credit Union* Banuri Harapan Kita di Batang Tarang dapat membuat sejumlah pelatihan yang bersifat menyenangkan sebagai kegiatan relaksasi dan bersifat mendidik serta lebih banyak melibatkan praktek langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta, 2013.
- Daryanto dan Bintoro. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2014
- Herlambang, Susatyo. *Pengantar Manajemen: Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2013.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Manullang, M. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.
- Munaldus, Yuspita Karlena, dan Herlina. *Kiat Mengelola Credit Union*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2014.
- _____, et al. *Credit Union: Kendaraan Menuju Kemakmuran*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Simamora, Bilson. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- _____. *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.