

EFEKTIVITAS PELATIHAN KARYAWAN PADA CREDIT UNION KELING KUMANG TEMPAT PELAYANAN PUTUSSIBAU

Benediktus Beni

benediktusbeni_kk@yahoo.co.id

Program Studi: Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Credit Union Keling Kumang selalu mengirimkan karyawan untuk melakukan pelatihan internal, eksternal, dalam negeri maupun luar negeri. Pelaksanaan program pelatihan ini bertujuan meningkatkan wawasan karyawan, dapat bersaing dengan lembaga lainnya, meningkatkan pelayanan kepada anggota, calon anggota serta meningkatkan kinerja karyawan. Yang mempengaruhi efektivitas pelatihan karyawan diantaranya adalah perbaikan kinerja, peningkatan kualitas, pemecahan masalah dan orientasi terhadap organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kebijakan pelatihan dan efektivitas pelatihan karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 orang. Jumlah sampel yang diambil 30 orang dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Tujuan pelatihan karyawan secara berkesinambungan untuk mencapai visi dan misi. Oleh karena itu, kebijakan pelatihan karyawan memberikan gambaran tentang pekerjaan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian di dalam bekerja. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kebijakan pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Efektivitas pelatihan karyawan apabila diterapkan pada CU maka akan mengalami perubahan, kurangnya kesalahan kerja, kualitas meningkat, terampil dan sangat berkualitas dalam menangani masalah, dan lebih fokus, dapat memecahkan masalah, promosi jabatan. Saran yang dapat penulis berikan antara lain kebijakan CU Keling Kumang TP Putussibau harus mencantumkan syarat dan standar karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut seperti untuk pelatihan eksternal dan internal harus ada syarat tertentu lama kerja, jabatan yang dimiliki dan sesuai dengan kebutuhan CU itu sendiri.

Kata kunci: Efektivitas Pelatihan Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam dunia bisnis merupakan sumber daya yang paling banyak berperan dalam mengerakkan seluruh aktivitas. Pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk menetapkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan dalam sebuah CU Keling Kumang TP Putussibau. Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan CU Keling Kumang TP Putussibau. Proses pelatihan dan pengembangan dilaksanakan baik bagi karyawan baru maupun lama. CU Keling Kumang TP Putussibau yang berkeinginan agar para karyawannya dapat bekerja lebih efektif, efisien dan tidak boleh mengabaikan pelatihan dan pengembangan yang difasilitasi oleh CU Keling Kumang TP Putussibau. Pelatihan bertujuan untuk menyesuaikan tuntutan-tuntutan baru yang diperlukan oleh CU Keling

Kumang TP Putussibau baik dari segi sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan. Melaksanakan pelatihan dan pengembangan memerlukan pengorbanan yang tidak kecil, selain waktu, tenaga dan biaya. Tetapi hasil yang diperoleh lebih besar. Pekerjaan yang kita lakukan lebih cepat dan lebih baik, kesalahan dapat dihindari, efisien biaya, waktu dan biaya dapat ditekan.

CU Keling Kumang TP Putussibau merupakan salah satu koperasi kredit yang selalu mengirim karyawannya untuk melakukan pelatihan baik secara internal, eksternal dan dalam negeri maupun luar negeri. Pelaksanaan program pelatihan ini dilakukan dalam upaya meningkatkan kemampuan sekaligus wawasan karyawan, agar dapat bersaing dengan lembaga-lembaga keuangan lainnya seperti bank, Credit Union dan asuransi. Dan pelatihan ini juga bertujuan supaya dapat meningkatkan pelayanan kepada anggota, calon anggota serta meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan jangka panjang suatu pelatihan adalah untuk mempersiapkan diri karyawan dalam menghadapi tantangan-tantangan serta persaingan dari berbagai lembaga keuangan.

Agar waktu, tenaga dan biaya yang dikorbankan menjadi sia-sia, maka program pelatihan tersebut perlu dievaluasi dan tertuang dalam sebuah narasi singkat supaya mudah untuk mengingatkan apa yang menjadi landasan dasar pelatihan tersebut dilakukan. Pada CU Keling Kumang TP Putussibau, pelayanan tersebut menjadi nomor satu hal ini disebabkan semua lembaga pelayanan menawarkan produk yang hampir sama tetapi pelayanan tersebut yang membedakan. Oleh sebab itu pelatihan perlu dilakukan supaya karyawan lebih terampil dalam melayani anggota. Dalam artikel ini penulis mengevaluasi kebijakan dan efektivitas pelatihan karyawan pada CU Keling Kumang TP Putussibau.

Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Simamora (2006: 4): “Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”. Sedangkan menurut Sunyoto (2012: 3): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah potensi manusia yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik maupun non fisik.” Adapun menurut Handoko (2012: 4): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.” Menurut Supriyatin (2013:

12): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pegawai atau karyawan yang memiliki kemampuan untuk mencapai suatu organisasi.”

Fungsi dari Sumber Daya Manusia menurut Supriyatin (2013: 15):

- a. Fungsi Manajerial
 - 1) Perencanaan (*Planning*)
 - 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
 - 3) Pengarahan (*Directing*)
 - 4) Pengendalian (*Controlling*)
 - b. Fungsi Operasional
 - 1) Pengadaan Tenaga Kerja (SDM)
 - 2) Kompensasi
 - 3) Pengintegrasian
 - 4) Pemeliharaan
 - 5) Pemusatan hubungan kerja
2. Pengertian Pelatihan

Menurut Kaswan (2013: 2): “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.” Selanjutnya Supriyatin (2013: 59): “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Sunyoto (2012: 137): “Pengertian pelatihan tenaga kerja adalah aktivitas yang cukup penting dilakukan, di mana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan di mana tenaga kerja tersebut bekerja.” Selanjutnya Daryanto dan Bintoro (2014: 143): “Program Diklat atau pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi/KSA dari peserta Diklat, yang pada akhirnya dapat dipergunakan oleh peserta pelatihan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari, dengan harapan pelaksanaan tugas dari instansi tempat peserta Diklat tersebut dapat lebih meningkatkan dan optimal.”

Menurut Simamora (2006: 385): “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah kumpulan yang berbeda yang membandingkan kinerja seseorang dengan rekan-rekannya yang lain.” Selanjutnya Wibowo (2014: 155) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah dipenuhi.
2. Mengusahkan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahkan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahkan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

3. Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan menurut Sunyoto (2012: 140) adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian karyawan
- c. Mengurangi waktu belajar
- d. Memecahkan permasalahan operasional
- e. Promosi karyawan
- f. Orientasi karyawan terhadap organisasi

Ada banyak manfaat yang dapat dihasilkan dari pelatihan tersebut di antaranya menurut Simamora (2006: 278) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan Sumber Daya Manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

4. Proses Pelatihan

Proses pelatihan dan pengembangan bagi karyawan menurut Simamora (2006: 276) adalah empat karakteristik, yaitu:

- a. Organisasi dapat menyeleksi orang-orang terbaik dan bersedia.
- b. Orang-orang yang ada di dalam perusahaan dapat dilatih dan dikembangkan untuk mengerahkan potensi penuh mereka.

Menurut Kaswan (2013: 55) pelatihan dan pengembangan menekankan bahwa pelatihan dan pengembangan yang efektif adalah:

- a. Menilai kebutuhan untuk menentukan apakah pelatihan dibutuhkan.
- b. Memastikan karyawan punya motivasi dan keterampilan dasar untuk menguasai isi pelatihan.
- c. Membahas apakah sesi pelatihan (lingkungan pembelajaran) memiliki faktor-faktor yang dibutuhkan agar pembelajaran terjadi.
- d. Memastikan bahwa karyawan yang dilatih menerapkan isi pelatihan pada pekerjaannya.
- e. Pemilihan metode pelatihan.
- f. Evaluasi yaitu menentukan apakah pelatihan mencapai hasil pembelajaran yang dikehendaki dan atau sesuai tujuan finansial.

5. Efektivitas Program Pelatihan

Menurut Kaswan (2013: 215): “Efektivitas pelatihan adalah manfaat yang diperoleh perusahaan/organisasi dan peserta pelatihan dari pelatihan.” Selanjutnya

Wibowo (2014: 226): “Efektivitas pelatihan adalah mengukur seberapa baik pekerjaan yang berpartisipasi mengerjakan evaluasi pekerjaan.”

Metode penelitian ini adalah deskriptif dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Metode penarikan sampel adalah sensus dengan responden sebanyak 30 orang. Teknik analisis data adalah kualitatif.

Hasil Analisis Data Penelitian dan Pembahasan

1. Kebijakan Pelatihan Karyawan CU Keling Kumang TP Putussibau

Untuk pelatihan pada CU Keling Kumang TP Putussibau tidak menentu setiap bulan dan pelatihan tersebut tergantung kebutuhan lembaga. Dan pelatihan ini ada setiap tahun dan tidak setiap bulan pelaksanaannya.

Secara umum kebijakan pelatihan karyawan adalah:

- a. Pelatihan karyawan ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan komunikasi antar karyawan, serta mendukung terciptanya inovasi baru.
- b. Pelatihan karyawan dilakukan secara kesinambungan dan direncanakan sejak penerimaan dan seleksi karyawan, penilaian karyawan secara rutin, adil dan terbuka sampai dengan penempatan, dan promosi serta pemindahan sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki koperasi.
- c. Pelatihan karyawan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan diri pribadi bagi pencapaian tujuan.

Adapun kebijakan pelatihan yang ada pada CU Keling Kumang TP Putussibau adalah:

- a. Karyawan yang mendapat pelatihan tersebut harus bisa mengaplikasikan hasil pelatihan tersebut kepada CU Keling Kumang TP Putussibau,
- b. Bersedia mengikuti tata tertib yang diberikan oleh fasilitator,
- c. Karyawan yang mendapatkan kesempatan pelatihan tersebut harus rela berbagi hasil pelatihan dengan sesama karyawan,
- d. Membuat laporan hasil pelatihan berupa narasi singkat tentang apa yang didapatkan dari pelatihan tersebut,
- e. Bersedia menanggung semua kerugian lembaga apabila mengikuti pelatihan tidak dengan benar,
- f. Siap dipromosikan setelah mendapatkan pelatihan, dan

- g. Melaporkan perkembangan hasil dari pelatihan tersebut berupa target yang ditentukan.

Berdasarkan jenis pelatihan yang diikuti karyawan, maka pelatihan tersebut dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Pelatihan Internal Aktivistis, adalah pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak CU Keling Kumang TP Putussibau dalam rangka *upgrade* para karyawan supaya para karyawan mengetahui perkembangan perubahan pada CU Keling Kumang TP Putussibau. Pelatihan internal karyawan semua fasilitator adalah orang-orang internal CU Keling Kumang TP Putussibau yang telah mendapatkan pelatihan dari pihak luar dan pelatihan tersebut dianggap baik untuk kemajuan CU Keling Kumang TP Putussibau. Adapun yang dimaksud dengan pelatihan internal adalah sebagai berikut: *Mobile program*, Kasir, Pembukuan Dasar, Arus Kas, Administrasi kredit, *Communication Skill*, Fasilitator Pendidikan Dasar, *Pelatihan Negotiation & Lobbying Skills*, *Account Officer (AO)*.
- b. Pelatihan *Eksternal* Aktivistis, adalah jenis pelatihan karyawan yang diselenggarakan di luar Kalimantan Barat dan biasanya dari Pusat Koperasi Kredit (PUSKOPDIT), Induk Koperasi Kredit (INKOPDIT) dan fasilitator pelatihan tersebut bukan karyawan CU Keling Kumang TP Putussibau. Pelatihan tersebut melibatkan karyawan CU Keling Kumang TP Putussibau dalam rangka *upgrade* para karyawan supaya para karyawan belajar tentang organisasi atau keterampilan dari pihak luar untuk perkembangan CU Keling Kumang. Adapun jenis pelatihan yang pernah diikuti adalah sebagai berikut: Pelatihan Organisasi *Development*, Perilaku Organisasi, *Supervisor Development Program (SDP)*, Penilaian Kinerja Berbasis *Balanced Scorecard (BSC)*, Pelatihan Kredit, *Coaching Clinic*, Asia Forum, Tata Kelola Perusahaan.

Tujuan menyelenggarakan pelatihan karyawan pada CU Keling Kumang TP Putussibau:

- a. Meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang efektif dan efisien.
- b. Mengurangi keluhan anggota CU Keling Kumang di TP Putussibau.
- c. Merubah sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.
- d. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan karier.
- e. Meningkatkan komunikasi dan kerjasama tim.

Secara garis besar ada 3 hal yang biasanya dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan sebuah program pelatihan:

- Pembentukan pola pikir atau *mindset* karyawan,
- Peningkatan pengetahuan, kemampuan, serta sikap karyawan, dan
- Perilaku karyawan yang telah berubah menjadi lebih efektif dan lebih mendukung visi dan misi perusahaan.

2. Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan pada CU Keling Kumang TP Putussibau

Pelatihan yang efektif merupakan suatu dasar sebuah organisasi untuk menyalurkan berbagai perkembangan kepada para karyawan. Tanpa adanya pelatihan yang baik dan efektif mungkin sulit sebuah organisasi seperti CU Keling Kumang TP Putussibau berkembang. Karena pelatihan tersebut merupakan suatu jalan untuk sebuah organisasi mencapai kesuksesan.

Agar karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik maka diperlukan pelatihan yang terus menerus. Selain berkelanjutan maka pelatihan tersebut harus efektif supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghemat biaya.

TABEL 1
CU KELING KUMANG TP PUTUSSIBAU
REKAPITULASI HASIL TANGGAPAN RESPONDEN
PERSENTASE

No	Daftar Pertanyaan	A	B	C	D	Total
A. Perbaikan Kinerja						
1.	Apakah terdapat perbaikan kinerja karyawan antara sebelum dan sesudah pelatihan?	46,67	10,00	40,00	3,33	100,00
2.	Apakah tingkat kesalahan pekerjaan menurun setelah mengikuti pelatihan?	80,00	20,00	0,00	0,00	100,00
3.	Apakah produktivitas karyawan meningkat setelah mengikuti pelatihan?	46,67	36,67	6,67	0,00	100,00
B. Peningkatan Kualitas						
1.	Apakah terdapat peningkatan kualitas kerja setelah mengikuti pelatihan ?	56,66	36,67	6,67	0,00	100,00
2.	Apakah terdapat peningkatan keterampilan kerja setelah mengikuti pelatihan?	80,00	16,67	3,33	0,00	100,00
3.	Apakah terdapat peningkatan kualitas penyelesaian pekerjaan dan masalah pekerjaan setelah mengikuti pelatihan?	70,00	26,67	3,33	0,00	100,00
C. Pengurangan Waktu Belajar						
1.	Apakah setelah diberikan pelatihan, dapat mengurangi waktu belajar karyawan terhadap	63,33	36,67	0,00	0,00	100,00

	tugas baru?					
2.	Apakah karyawan lebih cepat belajar pekerjaan baru setelah diberikan pelatihan?	30,00	63,33	6,67	0,00	100,00
3.	Apakah karyawan lebih cepat menyelesaikan tugas dan pekerjaan setelah pelatihan?	36,67	60,00	3,33	0,00	100,00
D. Pemecahan Masalah						
1.	Apakah karyawan dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaan setelah pelatihan?	60,00	36,67	0,00	0,00	100,00
2.	Apakah karyawan diberikan delegasi dan wewenang pemecahan masalah setelah pelatihan?	66,66	26,67	6,67	0,00	100,00
3.	Apakah karyawan mempunyai inisiatif pemecahan masalah setelah pelatihan?	73,33	23,33	3,33	0,00	100,00
E. Promosi Karyawan						
1.	Apakah terjadi promosi JOB setelah mengikuti pelatihan?	36,67	63,67	0,00	0,00	100,00
2.	Apakah pekerja dan wewenang di jabatan baru sesuai dengan hasil pelatihan?	50,00	43,33	6,67	0,00	100,00
3.	Apakah setiap pelatihan diikuti kegiatan promosi jabatan?	33,33	46,67	20,00	0,00	100,00
F. Orientasi Terhadap Organisasi						
1.	Apakah hasil pelatihan mendukung dalam pengembangan CU Keling Kumang TP Putussibau?	70,00	23,33	6,67	0,00	100,00
2.	Apakah terdapat peningkatan kualitas pelayanan CU Keling Kumang TP Putussibau setelah karyawan diberikan pelatihan?	90,00	6,67	3,33	0,00	100,00
3.	Apakah terdapat efek langsung bagi anggota CU Keling Kumang TP Putussibau setelah karyawan mendapatkan pelatihan?	70,00	16,67	13,33	0,00	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

Dari Tabel 3 di atas maka pembahasan data tersebut sebagai berikut:

a. Perbaikan Kinerja

Sebanyak 46,67 persen adalah karyawan menyatakan sangat baik, 40,00 persen baik, 10,00 persen kadang-kadang dan 3,33 persen tidak baik terhadap perbaikan kinerja karyawan antara sebelum dan sesudah pelatihan. Sebanyak 80,00 persen ya dan 20,00 persen tidak untuk tingkat kesalahan pekerjaan menurun setelah karyawan mengikuti pelatihan. Sebanyak 46,67 persen menyatakan sangat meningkat, 50,00 persen dan 3,33 persen yang menjawab bahwa produktivitas karyawan tidak meningkat setelah mengikuti pelatihan.

b. Peningkatan Kualitas

Sebanyak 56,66 persen sangat meningkat, 36,67 persen meningkat dan 6,67 persen yang menyatakan tidak meningkat kualitas kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan. Sebanyak 80,00 persen sangat terampil, 16,67 persen biasa saja, dan 3,33 persen mengatakan bahwa keterampilan kerja tidak meningkat setelah mengikuti pelatihan. Sebanyak 70,00 persen ya 26,67 persen kadang kadang dan 3,33 persen responden yang tidak ada peningkatan kualitas penyelesaian pekerjaan dan masalah pekerjaan setelah mengikuti pelatihan.

c. Pengurangan Waktu Belajar

Sebanyak 63,33 persen setuju atau ya, 36,67 persen yang menyatakan tidak mengenai setelah diberikan pelatihan dapat mengurangi waktu belajar karyawan terhadap tugas baru. Sebanyak 80,00 persen sangat terampil 16,67 persen biasa saja 3,33 persen mengatakan bahwa keterampilan kerja tidak meningkat setelah mengikuti pelatihan. Sebanyak 36,67 persen menyatakan sangat cepat, 60,00 persen cepat 3,33 persen responden yang tidak cepat karyawan lebih cepat menyelesaikan tugas dan pekerjaan pelatihan.

d. Pemecahan Masalah

Sebanyak 60,00 persen setuju atau ya 36,67 persen 3,33 persen responden yang memberikan tanggapan bahwa karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan tidak bisa menyelesaikan permasalahan pekerjaan setelah pelatihan diberikan pelatihan. Sebanyak 66,66 persen ya atau setuju , 26,67 persen kadang kadang, dan 3,33 persen responden menjawab tidak pernah karyawan diberikan delegasi dan wewenang pemecahan masalah setelah pelatihan sangat terampil setelah mengikuti pelatihan. Sebanyak 73,34 persen menjawab ya atau setuju 23,33 persen kadang-kadang dan 3,33 persen menjawab tidak pernah karyawan mempunyai inisiatif pemecahan masalah setelah pelatihan. Jadi ilmu yang didapatkan setelah pelatihan tidak difungsikan dengan baik oleh karyawan karena tidak mempunyai inisiatif untuk memecahkan masalah tersebut.

e. Promosi Karyawan

Sebanyak 36,67 persen setuju atau ya, 63,33 persen responden yang menyatakan tidak harus promosi JOB untuk mengikuti pelatihan. Sebanyak 50,00 persen responden menjawab sangat sesuai, 43,33 persen sesuai dan 6,67 persen responden menjawab tidak sesuai pekerjaan dan wewenang jabatan baru sesuai dengan hasil pelatihan yang diikuti karyawan. Sebanyak 33,33 sering, 46,67 persen kadang

kadang dan 20,00 persen menjawab tidak pernah setiap pelatihan diikuti kegiatan promosi.

f. Orientasi Terhadap Organisasi

Sebanyak 36,67 persen menyatakan sangat mendukung, 23,33 persen mendukung dan 6,67 persen menyatakan tidak mendukung hasil pelatihan dalam mengembangkan CU Keling Kumang TP Putussibau. Sebanyak 90,00 persen meningkat, 6,67 persen kurang meningkat dan 3,33 persen mengatakan bahwa peningkatan kualitas pelayanan CU Keling Kumang TP Putussibau setelah karyawan diberikan pelatihan tidak meningkat. Sebanyak 70,00 persen menjawab ya, 16,67 persen menjawab sering dan 13,33 persen responden menjawab tidak berdampak langsung bagi anggota CU Keling Kumang TP Putussibau setelah karyawan mendapatkan pelatihan.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari peneliti ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Kebijakan Pelatihan

Kebijakan pelatihan karyawan pada CU Keling Kumang TP Putussibau mem diberikan gambaran pekerjaan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian di dalam bekerja dan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan dan pelatihan tersebut di atur oleh kantor pusat yang mengaturnya sehingga ada yang masih menganggap bahwa kebutuhan pelatihan tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

b. Efektivitas Pelatihan

1) Perbaikan Kinerja

CU Keling Kumang TP Putussibau setelah mengikuti pelatihan mengalami perubahan dan peningkatan pada cara kerja karyawan, berkurangnya kesalahan setelah pelatihan, produktivitas peningkatan dan pelatihan untuk karyawan sangat baik karena bisa meningkatkan produktivitas karyawan.

2) Peningkatan Kualitas

Peningkatan kualitas kerja karyawan CU Keling Kumang TP Putussibau meningkat, terampil berkualitas setelah pelatihan. tetapi ada juga yang tidak meningkat pekerjaannya, keterampilannya dan kualitas dalam menangani masalah.

3) Pengurangan Waktu Belajar

Karyawan CU Keling Kumang TP Putussibau sudah mengurangi waktu belajar dengan sesama karyawan, keterampilan kerja dengan cepat meningkat dan karyawan juga lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

4) Pemecahan Masalah

Setelah karyawan CU Keling Kumang TP Putussibau mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan maka mereka dapat menyelesaikan masalah, memecahkan dan menerima delegasi untuk memecahkan masalah setelah pelatihan.

5) Promosi Karyawan

Secara keseluruhan karyawan berharap supaya promosi JOB tidak harus dilakukan setelah pelatihan, jabatan baru harus sesuai dengan hasil pelatihan yang dilakukan dan pelatihan harus disertakan promosi jabatan.

6) Orientasi Terhadap Organisasi

Secara garis besar karyawan menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti mendukung perkembangan CU Keling Kumang TP Putussibau, serta kualitas pelayanan juga meningkat dan efeknya berdampak bagi anggota CU Keling Kumang terhadap pelayanan yang diberikan.

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dalam penulisan skripsi ini adalah:

- c. Kebijakan CU Keling Kumang TP Putussibau harus mencantumkan syarat dan standar karyawan yang mengikuti pelatihan baik eksternal maupun internal dan harus ada syarat tertentu seperti lama kerja, jabatan yang dimiliki dan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan.
- d. CU Keling Kumang TP Putussibau harus mengirim karyawan untuk mengikuti pelatihan eksternal dan internal sesuai dengan keperluan CU.

DAFTAR PUSTAKA

Daryanto dan Bintoro. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Gava Media, 2014.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2012.

Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: CVAlfabeta, 2013.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: STIE-YKPN, 2006.

Siregar, Syofian. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Jakarta: PT RajaGrafindoPersada, 2014.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2011.

Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012.

Supriyatin, SY. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Jakarta: CV Mitra Kreatif Solusindo, 2013.

Suwartono, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*, Edisi pertama. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014.

Wibowo. *Manajemen Perubahan*, edisi ketiga, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012.

_____. *Manajemen Kinerja*, edisi keempat. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.