

## **EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KOPERASI KREDIT CU SEMARONG SOSOK**

**Rosada**

rosada\_flo@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

### **Abstraksi**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kebijakan dan efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berdampak dalam perbaikan kinerja organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi dan studi dokumentasi. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan yang sudah mengikuti pelatihan berjumlah 48 orang.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa reaksi responden terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat baik, responden antusias dan aktif dalam mengikuti pelatihan. Materi yang disampaikan sudah memenuhi kebutuhan organisasi dan disesuaikan dengan bidang kerja dari peserta pelatihan. Metode yang digunakan sesuai dengan karakteristik peserta pelatihan. Manfaat yang bisa dilihat dari kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu meningkatnya pengetahuan dan keterampilan, serta merubah perilaku kerja karyawan sehingga memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik. Pelatihan berdampak bagi peningkatan efektivitas kerja karyawan dan kualitas pelayanan yang lebih baik. Dan keuntungan yang bisa didapatkan organisasi yaitu peningkatan kinerja organisasi dan kepercayaan anggota terhadap Koperasi Kredit CU SEMARONG semakin meningkat, ini terbukti dengan peningkatan aset setiap tahun.

Kebijakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan Koperasi Kredit CU SEMARONG sudah berjalan dengan baik. Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Koperasi Kredit CU SEMARONG sudah tercapai dilihat dari empat kriteria diantaranya reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Oleh karena itu kebijakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia perlu tetap dipertahankan serta efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Koperasi Kredit CU SEMARONG perlu ditingkatkan.

**Kata Kunci:** Pelatihan dan Pengembangan, Kebijakan dan efektivitas pelatihan

### **A. Pendahuluan**

Suatu organisasi dibentuk memiliki tujuan yang hendak dicapai di masa yang akan datang. Tujuan ini dinyatakan dalam visi dan untuk merealisasi suatu visi perlu ditetapkan misi yang dilakukan dalam bentuk rencana yang jelas dan terarah. Walaupun implementasinya kadang-kadang tidak sesuai dengan yang diinginkan yang disebabkan karena faktor ketidaksiapan sumber daya manusia dalam menghadapi lingkungan yang selalu berubah dengan cepat seperti teknologi, kondisi geografis, perkembangan ekonomi, keadaan politik, peraturan pemerintah dan lain-lain.

Dengan berkembangnya usaha suatu organisasi, tuntutan dalam pengelolaan secara profesional semakin besar yang memerlukan adanya sistem pertanggungjawaban yang baik dan informasi yang relevan serta dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan perencanaan dan pengendalian organisasi, dengan maksud agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena akan menghemat biaya, memperbaiki kinerja, mempercepat pencapaian tujuan, dan sekaligus akan menciptakan hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan organisasi. Salah satu cara yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia yaitu dengan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan memiliki kompetensi.

Pelatihan dan pengembangan juga merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang, pelatihan karyawan harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuannya untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada anggota.

Keberlangsungan dan perkembangan organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Karena itu pelatihan merupakan kegiatan yang penting dan harus dilakukan secara kontinue atau berkelanjutan agar karyawan mengenal ilmu-ilmu baru dan lebih menguasai pekerjaannya sehingga menjadi lebih produktif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja organisasi, sehingga organisasi memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna, mampu bersaing secara positif dan menjadi lebih sulit ditiru oleh kompetitor.

Kunci keberhasilan Koperasi Kredit CU SEMARONG dalam mengembangkan bisnisnya adalah kekuatan sumber daya manusia. Sehingga hasil dari program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja organisasi. Ini dapat dilihat dari perkembangan aset dan pinjaman beredar Koperasi Kredit CU SEMARONG dalam Lima tahun terakhir.

**TABEL 1**  
**KOPERASI KREDIT CU SEMARONG SOSOK**  
**PERKEMBANGAN ASET DAN PINJAMAN YANG BEREDAR**  
**TAHUN 2009 s.d. 2013**

Tahun	Aset	$\Delta$ (%)	Pinjaman beredar	$\Delta$ (%)
2009	124.498.443.400	0,00	106.286.000.000	0,00
2010	148.911.982.100	19,61	117.994.900.000	11,02
2011	182.699.262.500	22,69	141.044.000.000	19,53
2012	213.681.662.000	16,96	164.132.500.000	16,37
2013	241.717.210.600	13,12	180.543.300.000	10,00

Sumber: Data olahan, 2014

Agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penulis membatasi masalah hanya pada kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja pada Koperasi Kredit CU SEMARONG.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kebijakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Koperasi Kredit CU SEMARONG.
2. Untuk mengetahui efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam perbaikan kinerja pada Koperasi Kredit CU SEMARONG.

## B. Kajian Teori

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu sebagai usaha terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Tetapi apabila dilihat dari sasarannya, pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

Menurut Kadarisman (2013: 1):

“Pengembangan merupakan kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu para pekerja/karyawan/pegawai atau Sumber DayaManusia (SDM) organisasi/perusahaan.Pengembangansumber daya manusia ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan.”

Dalam Wibowo(2012: 68) merencanakan pengembangan merupakan cara untuk membantu pekerja untuk menjaga atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Rivai dan Sagala(2009: 211-212):

“Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka.”

Tujuan utama perusahaan atau organisasi mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Simamora (2006: 276-278) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan-karyawan yang bekerja tidak memuaskan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Simamora (2006: 278) pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Disamping manfaat yang diperoleh, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan juga memberikan keuntungan baik bagi individu maupun organisasi. Menurut Moekijat(2007: 24-27) keuntungan-keuntungan pelatihan dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu:

1. Keuntungan-keuntungan bagi organisasi adalah:
  - a. Mengakibatkan dapat menguntungkan yang lebih banyak dan/atau sikap-sikap yang lebih positif terhadap orientasi keuntungan.

- b. Meningkatkan pengetahuan dan kecakapan jabatan pada semua tingkat organisasi.
  - c. Meningkatkan semangat kerja tenaga kerja.
  - d. Membantu pegawai-pegawai mengenal tujuan organisasi.
  - e. Membantu menciptakan kesan yang lebih baik.
  - f. Membantu perkembangan keadilan, keterbukaan, dan kepercayaan.
  - g. Membantu dalam pengembangan organisasi.
  - h. Membantu mempersiapkan petunjuk-petunjuk untuk pekerjaan.
  - i. Membantu memahami dan melaksanakan kebijakan-kebijakan organisasi.
  - j. Organisasi memperoleh pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
  - k. Membantu pengembangan untuk promosi dari dalam.
  - l. Membantu dalam mengembangkan kecakapan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap-sikap yang lebih baik, dan aspek-aspek lainnya.
  - m. Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan/atau kualitas pekerjaan.
  - n. Membantu dalam mengurangi biaya dalam banyak bidang, misalnya produksi, kepegawaian, administrasi dan sebagainya.
  - o. Mengembangkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.
  - p. Memperbaiki hubungan antara pekerja dan manajemen.
  - q. Mengurangi biaya konsultasi ke luar dengan menggunakan penyuluh internal yang cakap.
  - r. Menciptakan suasana yang baik untuk pertumbuhan, komunikasi.
  - s. Membantu pegawai-pegawai menyesuaikan dengan perubahan.
  - t. Membantu dalam menangani pertengkar.
2. Keuntungan bagi individu, yang pada gilirannya akhirnya akan menguntungkan organisasi:
    - a. Membantu individu dalam mengambil keputusan-keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
    - b. Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan diri dan kepercayaan diri.
    - c. Membantu pegawai menangani ketegangan, frustrasi, dan percekocokan.
    - d. Memberikan informasi untuk memperbaiki pengetahuan, kepemimpinan, kecakapan komunikasi dan sikap.
    - e. Meningkatkan kepuasan dan pengenalan jabatan.
    - f. Memindahkan pegawai untuk tujuan-tujuan pribadi sambil memperbaiki kecakapan-kecakapan interaksi.
    - g. Memberi kesempatan untuk pertumbuhan dan pendapat tentang masa depannya kepada pengikut pelatihan.
    - h. Membantu orang mengembangkan kecakapan berbicara dan mendengarkan, juga kecakapan-kecakapan menulis apabila pelatihan diperlukan.
    - i. Membantu menghilangkan rasa takut dalam mencoba tugas-tugas baru.
  3. Keuntungan-keuntungan dalam bidang kepegawaian dan hubungan antar manusia:
    - a. Memperbaiki komunikasi antara kelompok-kelompok dan individu-individu.
    - b. Membantu dalam orientasi pegawai-pegawai baru dan pegawai-pegawai yang mendapat jabatan baru melalui pemindahan atau promosi.
    - c. Memberikan informasi tentang kesempatan yang sama dan tindakan yang telah disetujui.
    - d. Memberikan informasi tentang undang-undang pemerintah lainnya dan kebijakan-kebijakan administratif.
    - e. Meningkatkan kecakapan-kecakapan antar perseorangan.

- f. Meningkatkan semangat kerja.
- g. Membuat kepaduan dalam kelompok-kelompok.
- h. Memberikan suasana yang baik untuk belajar, pertumbuhan, dan koordinasi.
- i. Membuat organisasi menjadi suatu tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Lebih lanjut Handoko(2012: 110): “Mengemukakan bahwa program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja.”

Kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai dapat dilaksanakan dengan berbagai metode sesuai dengan situasi dan kebutuhan dari organisasi, sehingga sasaran yang diinginkan tercapai. Menurut Handoko(2012: 110) ada dua metode pokok program latihan dan pengembangan manajemen, yaitu:

1. Metode praktis (*on the job training*)

Dalam metode ini karyawan dilatih pada saat bekerja dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya karyawan lain).

2. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*).

Teknik ini dilakukan diluar waktu kerja dan berlangsung di lokasi yang jauh dari tempat kerja. Metode ini menggunakan teknik presentasi (penyajian) informasi dengan mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada peserta, kemudian peserta diminta memberikan tanggapan sebagaimana dalam kondisi yang sebenarnya

Program pelatihan dan pengembangan yang sudah dilaksanakan perlu dievaluasi secara sistematis untuk mengetahui efektivitas dari program-program tersebut. Evaluasi ini penting dilakukan untuk meningkatkan dan memperbaiki program pelatihan dan pengembangan agar sasaran yang diinginkan tercapai.

Menurut Simamora (2006: 328-329) pengukuran efektivitas pelatihan meliputi:

1. Reaksi

Terfokus pada perasaan para partisipan terhadap subyek pelatihan dan pelatih, saran perbaikan dalam program, dan tingkat bantuan pelatihan terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka secara lebih baik.

2. Pembelajaran

Ukuran pembelajaran menilai sejauhmana partisipan menguasai konsep informasi, dari keahlian yang coba ditanamkan selama proses pelatihan.

3. Perilaku

Evaluasi perilaku dari program pelatihan memeriksa apakah para partisipan mengindikasikan adanya perubahan perilaku dalam pekerjaan mereka.

4. Hasil

Pelatihan dan pengembangan mempunyai dampak terhadap efektivitas organisasional.

## C. Metode Penelitian

### 1. Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2013: 35): “Metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).”

### 2. Alat Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam Siregar (2012: 130): “Metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah: wawancara, kuesioner, dan observasi.”

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

#### a. Wawancara

Yaitu proses pengumpulan data dengan tanya jawab secara langsung dengan karyawan Koperasi Kredit CU SEMARONG yang sudah mengikuti pelatihan.

#### b. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan Koperasi Kredit CU SEMARONG untuk dijawab yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### c. Observasi

Yaitu cara pengumpulan data dalam bentuk mengamati langsung kegiatan yang dilakukan oleh objek penelitian yaitu karyawan Koperasi Kredit CU SEMARONG.

#### d. Studi Dokumentasi

Yaitu cara pengumpulan data dengan mempelajari Standar Operasional Prosedur (SOP) dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pada Koperasi Kredit CU SEMARONG.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Bungin dalam Siregar (2012: 145): “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya.” Dalam penelitian ini yang akan menjadi objek penelitian yaitu karyawan yang sudah mengikuti pelatihan dengan jumlah 48 orang.

#### b. Sampel

Menurut Siregar (2012: 145) “Sampel adalah suatu prosedur di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta

ciri yang dikehendaki dari suatu populasi.”Dalam penelitian ini, karyawan yang sudah mengikuti pelatihan berjumlah 48 orang akan dijadikan sampel, sehingga penelitian ini merupakan sensus atau populasi.

Menurut Sugiyono (2013: 85): “Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

#### 4. Analisa Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis data kualitatif dimana data yang telah diperoleh dirangkum dan dikelompokkan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Selanjutnya data tersebut dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, sehingga diperoleh gambaran dari permasalahan yang sedang diteliti.

### **D. Hasil Analisa Data Penelitian dan Pembahasan**

Kebijakan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam Koperasi Kredit CU SEMARONG sebagai berikut:

1. Pelatihan dan pengembangan dilakukan secara berkesinambungan dan terus menerus serta direncanakan sejak penerimaan karyawan dan setelah karyawan bekerja.
2. Memberi kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
3. Pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan secara eksternal dan internal. Eksternal artinya mengirimkan karyawan ke Training Center Koperasi Kredit Sekunder (PUSKHAT) sedangkan internal dilakukan Koperasi Kredit CU SEMARONG secara sendiri dengan melihat kebutuhan dari organisasi.
4. Program pelatihan dan pengembangan yang akan dilaksanakan Koperasi Kredit CU SEMARONG dikelompokkan atas:

#### a. Program Pelatihan Eksternal:

Adapun program pelatihan eksternal sebagai berikut:

- 1) *Customer Service*
- 2) NLP- High Impact Manajerial Skill
- 3) *Office Management/Implementasi 5R di Kantor*
- 4) Pembukuan Dasar
- 5) Pembukuan lanjutan
- 6) Manajemen Kredit

- 7) Organisasi Development
- 8) Perilaku Organisasi
- 9) *Loan officer Competency Course ( LOCC)*
- 10) Etos kerja
- 11) Audit
- 12) *Account officer*
- 13) *Financial literacy*
- 14) Tata Kelola
- 15) *Credit Union Ceo's Competency Course (CUCCC)*
- 16) *Credit Union Directors Competency Course (CUDCC)*
- 17) *Management Marketing*
- 18) Pelatihan IT
- 19) *Strategi Planing* dan Proyeksi Arus Kas
- 20) Implementasi keuangan Koperasi berdasarkan Perpajakan dan Standar Keuangan yang berlaku.

b. Program Pelatihan internal

Program-program pelatihan yang akan dilaksanakan secara internal yaitu:

- 1) Pelatihan Pembukuan Dasar
- 2) Pelatihan *Customer Service*
- 3) Pelatihan Manajemen Kredit
- 4) Pelatihan Administrasi

Adapun sasaran yang ingin dicapai dari Pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga lebih mudah melaksanakan tugasnya.
2. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan teknologi, perubahan struktur organisasi, maupun perubahan kebijakan-kebijakan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan sehingga memiliki kemampuan bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian akan memberikan kualitas layanan yang semakin baik pada konsumen atau mengurangi keluhan konsumen
4. Orientasi dan pengenalan organisasi untuk karyawan baru terhadap karyawan lama, jenis kerja atau tempat kerja
5. Meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja
6. Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik

7. Mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan atau menunjang pertumbuhan pribadi (*personal growth*) karyawan.
8. Mendorong karyawan untuk mengembangkan karier
9. Mengembangkan sikap, loyalitas dan kerjasama tim yang lebih menguntungkan
10. Mencapai tujuan dari perusahaan.

**TABEL 2**  
**CU SEMARONG SOSOK**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP EFEKTIFITAS**  
**PELATIHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA**

NO	TANGGAPAN RESPONDEN						Total	Persentase
	Jawaban A		Jawaban B		Jawaban C			
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase		
A.	Reaksi							
1	15	31,25	33	68,75	0	0,00	48	100,00
2	4	8,33	44	91,67	0	0,00	48	100,00
3	12	25,00	36	75,00	0	0,00	48	100,00
4	17	35,42	30	62,50	1	2,08	48	100,00
5	5	10,42	43	89,58	0	0,00	48	100,00
6	34	70,83	14	29,17	0	0,00	48	100,00
B.	Pembelajaran							
7	3	6,25	41	85,42	4	8,33	48	100,00
8	15	31,25	32	66,67	1	2,08	48	100,00
9	6	12,50	42	87,50	0	0,00	48	100,00
C.	Perilaku							
10	9	18,75	39	81,25	0	0,00	48	100,00
11	4	8,33	42	87,50	2	4,17	48	100,00
12	3	6,25	45	93,75	0	0,00	48	100,00
D.	Hasil							
13	7	14,58	40	83,33	1	2,08	48	100,00
14	2	4,17	44	91,67	2	4,17	48	100,00
15	3	6,25	44	91,67	1	2,08	48	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

Dari Tabel 2 tersebut dapat diketahui tanggapan responden mengenai:

- a. Antusiasme dalam mengikuti pelatihan, sebanyak 15 orang atau 31,25 persen responden menyatakan bahwa sangat antusias mengikuti pelatihan, sebanyak 33 orang atau 68,75 persen responden menyatakan antusias mengikuti pelatihan dan tidak ada responden yang menyatakan tidak antusias.
- b. Peran aktif peserta, sebanyak 4 orang atau 8,33 persen responden menyatakan sangat aktif mengikuti pelatihan, sebanyak 44 orang atau 91,67 persen responden menyatakan aktif dan tidak ada responden yang menyatakan tidak aktif.

- c. Tanggapan terhadap menarik tidak materi, sebanyak 12 orang atau 25,00 persen responden menjawab bahwa materi pelatihan yang disampaikan sangat menarik, sebanyak 36 orang atau 75,00 persen responden menjawab menarik dan tidak ada responden yang menjawab materi tidak menarik.
- d. Tanggapan terhadap kecakapan fasilitator, sebanyak 17 orang atau 35,42 persen responden menjawab bahwa fasilitator pelatihan sangat cakap, sebanyak 30 orang atau 62,50 persen responden menjawab bahwa fasilitator pelatihan cakap dan 1 orang atau 2,08 persen responden menjawab bahwa fasilitator pelatihan tidak cakap.
- e. Tanggapan terhadap metode pelatihan yang digunakan fasilitator, sebanyak 5 orang atau 10,42 persen responden menyatakan bahwa metode pelatihan yang digunakan sangat tepat, sebanyak 43 orang atau 89,58 persen responden menyatakan bahwa metode pelatihan yang digunakan sudah tepat dan tidak ada yang menyatakan bahwa metode pelatihan yang digunakan tidak tepat.
- f. Tanggapan terhadap program pelatihan dan pengembangan, sebanyak 34 orang atau 70,83 persen responden menyatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan sangat bermanfaat, sebanyak 14 orang atau 29,17 persen responden menyatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan bermanfaat dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak bermanfaat.
- g. Tanggapan terhadap pemahaman materi, sebanyak 3 orang atau 6,25 persen responden menyatakan bahwa pemahaman terhadap materi sangat mudah, sebanyak 41 orang atau 85,42 persen responden menyatakan bahwa pemahaman terhadap materi mudah dan sebanyak 4 atau 8,33 persen responden menyatakan bahwa pemahaman terhadap materi tidak mudah.
- h. Tanggapan terhadap kesesuaian materi dengan tuntutan pekerjaan, sebanyak 15 orang atau 31,25 persen responden menyatakan bahwa materi yang disampaikan sangat sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, sebanyak 32 orang atau 66,67 persen responden menyatakan bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, dan sebanyak 1 orang atau 2,08 persen responden menyatakan bahwa materi yang disampaikan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini.
- i. Tanggapan terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan, sebanyak 6 orang atau 12,50 persen responden mengakui bahwa pengetahuan dan keterampilan sangat meningkat, sebanyak 42 orang atau 87,50

persenresponden mengakui bahwa pengetahuan dan keterampilan meningkat, dan tidak ada pengetahuan dan ketrampilan yang tidak meningkat.

- j. Tanggapan terhadap perubahan perilaku setelah mengikuti pelatihan, sebanyak 9 orang atau 18,75 persen responden mengakui bahwa perilaku sangat berubah, sebanyak 39 orang atau 81,25 persenresponden mengakui bahwa perilaku berubah dan tidak ada perilaku yang tidak berubah.
- k. Tanggapan terhadap penyelesaian pekerjaan dengan cepat setelah mengikuti pelatihan, sebanyak 4 orang atau 8,33 persen responden mengakui bahwa pekerjaan bisa diselesaikan dengan sangat cepat, sebanyak 42 orang atau 87,50 persen responden mengakui bahwa pekerjaan bisa diselesaikan dengan cepat dan sebanyak 2 orang atau 4,17 persen responden mengakui bahwa pekerjaan tidak bisa diselesaikan dengan cepat.
- l. Tanggapan terhadap penyelesaian pekerjaan dengan lebih baik setelah mengikuti pelatihan, sebanyak 3 orang atau 6,25 persen responden mengakui bahwa pekerjaannya bisa diselesaikan dengan sangat baik dan sebanyak 45 orang atau 93,75 persen responden mengakui bahwa pekerjaannya bisa diselesaikan dengan baik dan tidak ada responden yang menyatakan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- m. Tanggapan dampak pelatihan terhadap efektivitas kerja, sebanyak 7 orang atau 14,58 persen mengakui bahwa efektivitas kerja sangat meningkat, sebanyak 40 orang atau 83,33 persen mengakui bahwa efektivitas kerja meningkat dan sebanyak 1 orang atau 2,08 persen responden mengakui efektivitas kerja tidak meningkat.
- n. Tanggapan terhadap tingkat kesalahan kerja setelah mengikuti pelatihan, sebanyak 2 orang atau 4,17 persen responden mengakui bahwa tidak pernah melakukan kesalahan kerja, sebanyak 44 orang atau 91,67 persen responden mengakui bahwa jarang melakukan kesalahan kerjadan sebanyak 2 orang atau 2,08 persen responden mengakui sering melakukan kesalahan.
- o. Tanggapan terhadap hubungan program pelatihan dan peningkatan kualitas pelayanan, sebanyak 3 orang atau 6,25 persen responden mengakui bahwa sangat meningkatkan kualitas pelayanan, sebanyak 44 orang atau 91,67 persen responden mengakui bahwa meningkatkan kualitas pelayanan dan sebanyak 1 orang atau 2,08 persen responden mengakui tidak meningkat.

## **E. Penutup**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan di Koperasi Kredit CU SEMARONG, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kebijakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan Koperasi Kredit CU SEMARONG sudah berjalan dengan baik, dimana pelatihan dan pengembangan dilaksanakan secara berkesinambungan atau terus menerus dan memberi kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan.
- b) Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada Koperasi Kredit CU SEMARONG sudah tercapai dilihat dari reaksi yang positif dari responden, pembelajaran yang diperoleh responden, perubahan perilaku kerja dan hasil yang diperoleh organisasi.

### **2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran bagi Koperasi Kredit CU SEMARONG yaitu:

- a) Kebijakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Koperasi Kredit CU SEMARONG yang sudah baik, perlu tetap dipertahankan karena pelatihan yang dilakukan secara terus menerus akan membantu karyawan mengetahui dan dapat menggunakan ilmu-ilmu baru untuk mendukung peningkatan kinerjanya. Dan Organisasi lebih fleksibel menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi karena memiliki karyawan dalam berbagai ilmu dan pengetahuan.
- b) Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Koperasi Kredit CU SEMARONG dilihat dari empat kriteria pengukuran efektivitas, dapat ditingkatkan pada pelatihan berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, Brian dan Fonny Arisandy Jacob. *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta: PPM, 2013.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Hasibuan, H. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012.
- Kaswan. *Coaching dan Mentoring untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Moekijat. *Pengembangan dan Penilaian Hasil Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2007
- Reksohadiprodo Sukanto dan T. Hani Handoko. *Organisasi Perusahaan*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Siregar, Syofian. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012