

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DI UD SCAFFOLDING GENERASI JAYA PAMEKASAN

Ainol Yakin SE,MM¹

¹ Institut Agama Islam Negeri Madura, 1234ainolyakin@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihandan lain-lain. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui upaya peningkatan Kinerja Karyawan melalui pelatihan di UD *Scaffolding* Generasi Jaya Pamekasan, adapun objek yang diteliti adalah seluruh karyawan UD *Scaffolding* Generasi Jaya Pamekasan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja dapat membentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, dan Pelatihan kerja dapat mendorong diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). selain itu juga, untuk memperbaiki formasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya menjadi lebih efektif.

Kata Kunci: peningktan kinerja karyawan, pelatihan

PENDAHULUAN

Organisasi Memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk di ubah menjadi output berupa produk barang atau jasa, sumber daya tersebut meliputi modal dan uang, teknologi untuk menunjang proses produksi metode dan juga strategi yang di gunakan untuk beroperasi manusia dan sebagainya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan.

Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumberdaya alamnya. Semakin kuat pengetahuan (*knowledge*) dari sumber daya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian, dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak bekerja optimal jika tidak diasah dengan adanya pengembangan. Sumber daya manusia merupakan yang berarti usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi tentunya hal tersebut butuh adanya pemeliharaan dengan cara melakukan pelatihan kerja.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan SDM berdasarkan tempat pelaksanaannya dapat pada dua tempat, yaitu :

1. *On the job training* atau pelatihan di tempat kerja. Metode utama pelatihan di tempat kerja antara lain adalah :

- Demonstrasi. Dalam demonstrasi dilakukan pemberian materi dengan cara praktek dan contoh-contoh langsung yang dilakukan

oleh pemateri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pemberian materi pelatihan melalui contoh dan praktek dalam demonstrasi memungkinkan terjadinya peningkatan skill karyawan.

- Praktek langsung. Metode ini terutama dilakukan pada pelatihan yang bersifat manajerial dan pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan profesionalitas,
- Metode mengerjakan sendiri, dengan metode ini maka karyawan akan mendapatkan materi pelatihan melakukan beberapa kesalahan yang dilakukannya semasa pelatihan, dengan tujuan utama karyawan mampu melakukan proses adaptasi lebih cepat terhadap pekerjaan yang dilakukannya maupun lingkungan kerjanya. Metode ini banyak digunakan di instansi pemerintah atau pekerjaan-pekerjaan lain yang bersifat administratif.

2. *Off the job training* atau pelatihan di luar tempat kerja. Beberapa metode dalam pelatihan di luar tempat kerja antara lain :

- Role play atau permainan peran. Jenis pelatihan ini menampilkan simulasi oleh para peserta pelatihan dengan memerankan pelaku-pelaku yang ada dalam pekerjaan di perusahaannya.
- Diskusi kelompok. Memberikan materi-materi melalui kegiatan diskusi, dimana peserta pelatihan terlibat dan berkontribusi aktif dalam proses pelatihan. Efektivitas pelatihan dengan diskusi sangat ditentukan oleh tingkat aktivitas peserta diskusi, wawasan peserta terhadap materi pelatihan, dan kemampuan fasilitator diskusi dalam memberikan feedback kepada peserta diskusi.
- Pusat pengembangan. Pelatihan dengan memanfaatkan adanya

pusat pengembangan berarti karyawan mengikuti program-program pelatihan yang sebelumnya telah disusun dan diadakan oleh pusat-pusat pengembangan tersebut bekerja sama dengan instansi atau perusahaan yang membutuhkan pelatihan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif (menceritakan ulang yang sudah di dapat pada objek yang diteliti) berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Temuan-temuan ini tidak diperoleh dengan metode menghitung atau statistik melainkan dengan cara berbaur secara langsung. Hal ini untuk memahami tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. Simamora mengemukakan manfaat pelatihan, yaitu :
Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas
Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima dan juga dapat membantu dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi karyawan. Selain itu pelatihan kerja karyawan juga dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Setiap organisasi mengadakan pelatihan mempunyai alasan tertentu yang mana akan mendidik setiap karyawan atau anggotanya agar menjadi lebih trampil sehingga dapat memberikan

keunggulan bagi organisasi dan karyawan tersebut.

Pelatihan kerja terhadap karyawan dapat membentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, dan Pelatihan kerja dapat mendorong diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja), selain itu juga untuk memperbaiki formasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya menjadi lebih efektif.

Keefektifan disini adalah sebagai bentuk untuk:

1. Memperbaiki kinerja karyawan-karyawannya yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan, kendatipun tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah.
2. Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat megaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimuktahirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara sukses.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acap kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job comotent*" yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manejer harus

5. mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya manusia (*human technological resource*).

PENUTUP

Perusahaan mencari dan membina karyawan dengan semangat yang tinggi guna menciptakan dan memelihara sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Pemberian pelatihan kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut dan untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

REFERENSI

- Ardana, dkk, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. (cetakan pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Djaali dan Muljono. 2008. Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan. Jakarta : PT.Grasindo.
- Gardjito, Aldo Herlambang, Mochamad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2010. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno , Edy. 2010. Budaya

- Organisasi. Jakarta : Kencana.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tania, Anastasia. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*. Vol.13 No.1.
- Ghozali, Imam. 2009. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya". *AGORA*. Vol.1 No.3.