

ANALISIS METODE PELATIHAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT.BANK RAKYAT INDONESIA CABANG BARRU

Naidah¹ Nur Ilmi²

Ilmu Ekonomi Stadi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(naiad@unismuh.ac.id)

ABSTRACT

This study aims to Analyze Employee Training Methods in Increasing Work Productivity At PT. Bank BRI Branch Branch. This research took place at PT. Bank Rakyat Indonesia CabangBarru. The population of this research is all employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Barru Branch, amounting to 50 people with overall sampling or sample saturated. The analytical method used is simple regression analysis using SPSS v 17.Variable software in this research is Method of Training and Productivity work. The results of this study indicate that Training Methods have a positive / significant effect on employee work productivity. This can be interpreted that the better Productivity Work done then the training method will increase.

Keywords: Method of Training and Productivity of work

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Metode Pelatihan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BRI CabangBarru. Penelitian ini bertempat di PT. Bank Rakyat Indonesia CabangBarru .Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Barru yang berjumlah 50 orang dengan pengambilan sampel secara keseluruhan atau sampeljenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu analisi regresi sederhana dengan menggunakan software SPSS v 17.Variable dalam penelitian ini adalah Metode Pelatihan dan Produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Metode Pelatihan berpengaruh positif/signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Produktivitas Kerja yang dilakukan maka metode pelatihan akan semakin meningkat.

Kata kunci: *Metode Pelatihan dan Produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Usaha pencapaian tujuan instansi ini lah maka dibutuhkan sumberdaya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja yang berperanaktif di dalam perusahaan/instansi, di mana sumberdaya manusia merupakan aset yang paling penting, yang mempunyai andil sebagai motor penggerak utama suksesnya suatu perusahaan/instansi, karena perusahaan/instansi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya sumberdaya manusia yang kompeten dan berdedikasi terhadap tujuan tertentu.

Diperolehnya sumberdaya manusia yang dapat memenuhi kualitas dan kebutuhan pada instansi itu sendiri, maka kualitas standar bukan berarti tugas pada Kantor PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Barru telah selesai, tetapi masalah pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan yang berpotensi dan wawasan merupakan masalah yang harus diperhatikan karena itu menyangkut kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari sumber daya manusia sesuai dengan keinginan dari instansi itu.

Pimpinan suatu instansi harus mempunyai keberanian untuk mengambil kebijaksanaan dan keputusan yang menyangkut penarikan sumber daya manusia yang dimiliki, karena jika tidak berarti berani mengambil tindakan-tindakan tegas terhadap sumberdaya manusia yang melaggarrambu-rambu peraturan yang sudah disepakati bersama itu, akibatnya ia akan gagal total dalam mengubah sikap dan perilaku negative sumberdaya manusia kearah sikap kerja yang positif.

Salah satu bentuk pembinaan dan pengembangan keterampilan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Barru adalah melalui Sistem Pendidikan dan pelatihan yang diterapkan kepada karyawan organik. Dimana melalui sistem yang harus diterapkan secara bertarap tingkat kemampuan karyawan organik yang dimilikinya akan terdorong keposisi yang lebih baik dan memiliki nilai kompetitif dan dapat bersaing pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjakaryawan.

LANDASAN TEORI

Perusahaan menggunakan tenaga kerja dalam artian masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diseleraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manulang M, dalam buku *Manajemen Personalia* (2003) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian,

penyusunan dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Edwin B. Flippo dalam buku *Principle of Personal Management* (1999) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan gabungan dari fungsi-fungsi operatif di bidang sumber daya manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut SP Hasibuan (1999) menyatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia lebih teoritis dan konseptual yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan tugas pegawai. Sedangkan latihan merupakan proses pengembangan sumber daya manusia untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relative singkat.

Jenis-Jenis Pelatihan

1. Pengertian pelatihan

Adapun beberapa rumusan tentang pelatihan menurut Wursanto dalam buku *Manajemen Personalia* (1998), yaitu :

- a. Latihan atau training adalah suatu kegiatan atau usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.
- b. Menurut Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974, latihan adalah 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 mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari rumusan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa latihan adalah suatu proses pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan pengetahuan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai untuk memperbaiki ataupun meningkatkan keterampilan dan kemampuan dari para

tenaga kerja sehingga dapat memiliki kemampuan seperti yang diharapkan oleh perusahaan perlu memilirkan langkah-langkah untuk menentukan latihan kerja yang perlu diberikan kepada para karyawannya. Salah satu trend yang sedang berkembang saat ini adalah “*Outsourcing*” dari pelatihan.Pabrik (*vendors*) digunakan untuk pelatihan para karyawan mereka.Sebagai contoh banyak penyedia perangkat lunak (*software*) menyediakan konferensi bagi pemakai perangkat lunak tersebut di mana para karyawan dari beberapa perusahaan penerima pelatihan secara rinci dalam menggunakan perangkat lunak tersebut dan beberapa materi baru yang ditambahkan. Juga pabrikan dapat melaksanakan pelatihan di dalam organisasi jika jumlah karyawan yang akan dilatih untuk mencukupi.

Evaluasi Kinerja

Kinerja identik dengan prestasi kerja yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian atau hasil yang dicapai dari pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.Berikut ini menurut John Soeprihanto dalam buku Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, (2000) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata kerja yang dapat diartikan bahwa kegiatan yang dilaksanakan, maka kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Rindyah Hanafi dalam buku Pengantar Manajemen (2002) menyatakan bahwa (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut B. Siswanto Sastrohadiwiry dalam buku Produktivitas Kerja Bagi Eksekutif (2003) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pada umumnya kerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan tenaga kerja yang bersangkutan.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 1997 mengartikan bahwa kinerja kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.Berdasarkan peraturan

pemerintah tersebut adalah merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang tugas yang diberikan kepadanya dapat terus ditingkatkan, maka diperlukan penilaian terhadap kinerjanya. Berhubungan dengan penelitian tersebut, maka menurut Moekijat dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2001) menyatakan bahwa penilaian sebaiknya menciptakan suatu gambaran yang cermat tentang pelaksanaan pekerjaan dari seseorang individu. Untuk mencapai sasaran ini sistem penilaian harus berhubungan dengan jabatan, praktis mempunyai standar dan menggunakan ukuran yang dapat dipercaya.

Kriteria Penilaian Kinerja

Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi-asumsi dalam kehidupan organisasi, sebagai berikut :

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
- b. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- d. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian dasar prestasi kerjanya.
- e. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

Sistem penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen. Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dan manajer personalia. Meskipun manajer personalia merancang sistem penilaian prestasi kerja, tetapi mereka yang melakukan penilaian prestasi kerja pada umumnya atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Barru. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Barru yang berjumlah 50 orang dengan pengambilan sampel secara

keseluruhan atau sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana dengan menggunakan software SPSS v 17. Variable dalam penelitian ini adalah Metode Pelatihan dan Produktivitas kerja.

$$Y = a + bX$$

Di mana :

X = Pelatihan Karyawan Y = Produktivitas Kerja

a = Bilangan Konstan b = Koefisien Regresi

Nilai a dan b

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Di mana n : adalah jumlah pasang pengukuran atau observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masa Jabatan Responden

Masa Jabatan	Frekuensi	Persentase
1 – 10 tahun	43	86
11 – 20 tahun	7	14
Diatas 20 tahun	-	-
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan Reponden Mengenai Metode Pelatihan (X)

Item		Frekuensi, skor, dan persentase					Total	Rata-rata
		S	T	R	S	S		
Pertanyaan								
		1	2	3	4	5		
Lamanya Metode Pelatihan perlu disesuaikan untuk mencapai tujuan?	F	0	2	8	2	1	50	4,0
					8	2		0

	Sk	0	4	2	1	6	20	
	or			4	1	0	0	
					2			
	%	0	4	1	5	2	10	
	%			6	6	4	0%	
Lama	F	0	2	6	2	1	50	4,1
waktu pelaksanaan Metode Pelatihan					4	8		6
relative?	Sk	0	4	1	9	9	20	
	or			8	6	0	8	
	%	0	4	1	4	3	10	
	%			2	8	6	0%	
Saya seharusnya mendapat lagi pelatihan	F	0	4	2	2	1	50	4,1
an agar					7	7		4
prestasi kerjasaya meningkat?	Sk	0	8	6	1	8	20	
	or				0	5	7	
					8			
	%	0	8	4	5	3	10	
	%				4	4	0%	
Dalam hubungan dengan pekerjaan anda	F	0	2	8	2	1	50	4,0
ntugas saya,					8	2		0
tidak perlu diadakan pelatihan?	Sk	0	4	2	1	6	20	
	or			4	1	0	0	
					2			
	%	0	4	1	5	2	10	
	%			6	6	4	0%	
Materi pelatihan yang	F	0	2	6	2	1	50	4,1
saya ikut sesuai tugas dan lapangan pe					4	8		6
kerjaan?	Sk	0	4	1	9	9	20	
	or			8	6	0	8	
	%	0	4	1	4	3	10	
	%			2	8	6	0%	
Rata-rata Keseluruhan								4,1
								0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
MetodePelatihan	22.5000	3.03214	50
ProduktivitasKerja	20.4600	3.28391	50

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

a. MetodePelatihan (X)

Berdasarkan table diatas X memiliki nilai mean 20,5 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,28 dari nilai rata-rata jawaban responden.

b. ProduktivitasKerja (Y)

Berdasarkan table diatas Y memiliki mean 22,5 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,03 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

ButirPertanyaan		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
MetodePelatihan(X)	P1	0,745	0,27	VALID
	P2	0,805	0,27	VALID
	P3	0,592	0,27	VALID
	P4	0,745	0,27	VALID
	P5	0,805	0,27	VALID
ProduktivitasKerja(Y)	P1	0,767	0,27	VALID
	P2	0,501	0,27	VALID
	P3	0,481	0,27	VALID
	P4	0,326	0,27	VALID
	P5	0,574	0,27	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Diketahui bahwa variabel Disiplin Kerjadan Kinerja Pegawai memiliki nilai r_{hitung} diatas r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Metode Pelatihan(X)	0,892	Reliabel
Produktivitas Kerja(Y)	0,711	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Menunjukkan bahwa variabel Metode Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Partial
1	(Constant)	13.846	2.454		5.642	.000			
	Produktivitas Kerja	.423	.118	.458	3.570	.001	.458	.458	.458

Dependent Variable: Metode Pelatihan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Maka, dari tabel coefficients dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$a = 13,846$$

$$b = .423$$

Maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 13,846 + .423X$$

Dimana :

Y = MetodePelatihan

X = ProduktivitasKerja

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 13,846 menyatakan bahwa jika tidak ada MetodePelatihan ($X = 0$) maka nilai ProduktivitasKerja adalah sebesar 13,846 juta orang.
- Koefisien Regresi (b) sebesar ,423 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai disiplin kerja (karena tanda +) 1 satuanakan meningkatkan nilai MetodePelatihansebesar ,423 satuan. Akan tetapi jika nilai disiplin kerja menurun 1 juta orang maka nilai MetodePelatihanjuga ikut turun sebesar ,423 juta orang.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.458 a	.210	.193	2.72324	.210	12.747	1	48	.001

a. Predictors: (Constant), ProduktivitasKerja

Sumber : Data yang diolah, 2016

Pada tabel diatas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (R^2) sebesar, 0,210 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Metode Pelatihan) adalah sebesar 21% yang ditentukan oleh variabel Produktivitas Kerja selebihnya sebesar 79% ($100\% - 21\%$) ditentukan oleh faktor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisa regresi ini.

PENUTUP

SIMPULAN

Pelaksanaan produktivitas kerja yang diadakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang baru, sesuai dengan prosedur yang diterapkan. Dimana pelaksanaan produktivitas kerja ini sangat penting agar seorang karyawan dapat bertingkah sesuai dengan yang di inginkan.

Saran

Perlu memperhatikan produktivitas terhadap karyawan. Hal ini diperlukan agar Metode Pelatihan tersebut dapat melaksanakan tugasnya lebih efisien. Perlu adanya bentuk apresiasi kepada karyawan. Sehingga mampu mendorong hasil kerja yang lebih maksimal baik kualitas maupun kuantitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

AndiMuslimin Passamula.2004 *Administrasi pendidikan dan manajemen biaya pendidikan teori* . Yogyakarta: PustakaPelajar;

B. SiswantoSastrohadiwiryono, DR. 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*,edisi 2, PT. BumiAksara, Jakarta

Edwin B. Flippo,1999. *Principles of personnel Management*, edisike empat, Asian Profile Indosteel, Profesionalisme TenagaKerja.

Gorda, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya Kriya
 Gugup Kismono,2000, *BisnisPengantar*, Yogyakarta : BPFE .Yogyakarta,
 Handoko, 1999, *ManajemenPersonaliadanSumberDayaManusia*, Yogyakarta : Liberty.

Hadi,1983. *Dasar-DasarManajemen Dan Oprasi*. BPFE, Yogyakarta

John H. Jakson,dkk, 2002, *Human Resource Management*, buku 2, EdisiPertama, SalembaEmpat, Jakarta.

John Soeprihanto.2000. *PenilaianKineriadanPenggnbanggnKaryawan*. Yogyakarta: BPFE.

Manulang, M, 2003, *ManajemenPersonalialia*, GadjahMada University Press,.Yokyakarta.

Mho.AgusTulus, 1998, *ManajemenSumberDaya Man*. PanduanMahasiswa, Jakarta: GramediaPustaka.

Moh.Agus.T 1998.*ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: Gramedia

Moekijat,2001.EvaluasiPelatihan :*DalamRangkaPeningkatanProduktivitas Perusahaan*, CV . MandarMaju, Bandung

Nitisemito, 2000.*ManajemenPersonalialia*, ManajemenSumberDayaManusia, Ed. 3 PustakaUtama, Jakarta.

Robert, John , 2002, *ManajemenSumberDayaManusia*, Buku 2, PT. SalembaEmban Patria. Jakarta