

Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kompetensi Kinerja Karyawan BPRS Al Salaam Cabang Bandung

¹Rizky Munawar Barudi, ²Asep Ramdan Hidayat, ³Aminuddin Irfani

^{1,2,3}Prodi Keuangan & Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail: ¹rizqbarudi@gmail.com

Abstrak. Partisipasi karyawan BPRS AL SALAAM sangat diperlukan dalam berbagai kegiatan pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan perusahaan lebih dari itu partisipasi karyawan dalam pelatihan dan pendidikan dapat dikatakan sebagai wujud dari tujuan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu mengukur keberhasilan bprs al-salaam tidak hanya dilihat dari kualitas saja. Maka dari itu perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk menunjang kinerja karyawan ketingkat yang lebih baik dan karyawan dapat menyelesaikan semua masalah pada pekerjaan yang sedang di hadapi karyawan yang dapat mempengaruhi kepada kinerja karyawan di dalam perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1. bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bprs al-salaam, 2. bagaimana kinerja karyawan bprs al-salaam, 3. seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh bprs al-salaam terhadap kompetensi kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mendapatkan gambaran kongkrit dan untuk mengetahui sampai sejauh manapengaruh kinerja karyawan dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh bprs al-salaam cabang bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, studi kepustakaan dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dan untuk mencari pengaruh variable independen dan dependen menggunakan metode successive interval (MSI) dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan partisipasi seluruh karyawan dari setiap divisi dalam program pendidikan dan pelatihan untuk penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan mengisi Formulir Penilaian karyawan dan penilaian dilakukan dalam 3 tahap. Berdasarkan hasil bahwa Diklat mempengaruhi kinerja sebesar 47,60 %. Sedangkan sisanya sebesar 52,40 % adalah variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian. Dari hasil disimpulkan bahwa pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat” dapat diterima.

Kata Kunci : Pelatihan, pendidikan, kompetensi, kinerja, Bprs Al Salaam cabang bandung.

A. Pendahuluan

Perkembangan Perbankan syariah telah memberikan solusi dari maraknya dan keragu-raguan masyarakat untuk memanfaatkan jasa-jasa perbankan saat ini masih melekat, terutama karena kekhawatiran akan bunga bank yang sering diartikan sebagai riba. Maka muncullah lembaga yang bergerak di bidang social dengan nama dengan nama BPRS Al Salaam, yang didirikan oleh yayasan Amal Salman. saat ini hadir untuk menjawab keragu-raguan itu dengan menjalankan *mu'amalah* dalam operasional perbankan yang berdasarkan kepada syariah Islam.

Dengan sistem operasional yang *Insyallah* bebas riba ini, diharapkan BPRS Al Salaam dapat memberikan kontribusi yang nyata bagi pengembangan masyarakat dan pembangunan peradaban yang islami sesuai dengan yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas perekonomian umat dan mempererat tali silaturahmi antar sesama muslim melalui jalinan kerjasama dalam bidang usaha untuk kemaslahatan bersama. Dan untuk bias bersaing dalam kemajuan perusahaan maka karyawan akan diberi pelatihan yang berpengaruh pada kinerja karyawannya itu sendiri agar dapat memajukan perusahaan. Setelah perusahaan memberikan pelatihan pada seluruh karyawan, mengakibatkan bprs al salaam berkembang dengan pesat mengikuti perkembangan zaman di era sekarang. Semua itu dikarenakan adanya kerja sama di antara perusahaan dan karyawan yang dengan giatnya mengembangkan perusahaan

sampai dititik seperti sekarang ini.

Tujuan peneliti ini ialah untuk menjelaskan dan mengetahui bagai mana perkembangan perusahaan dengan diadakannya pelatihan dan pendidikan dalam kemajuan kinerja karyawan dalam perusahaan bprs al salaam ini.

B. Landasan Teori

Bprs Al Salaam adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan karyawan perusahaan dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Syariah perbankan sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. dalam syariah islam adalah lembaga usaha yang dinilai cocok untuk membantu usaha rakyat kecil dan menengah.

Pekerjaan contemporary terkait pendidikan dan pelatihan merupakan kebijakan kompetensi kerja sebagai hasil dari kinerja individu ditempatkerja. Karya ini menyajikan kritik dari asumsi neo liberal, dengan alasan bahwa dalam banyak kasus kompetensi harus terencana sebagai atribut kelompok,tim,dan masyarakat. Ini mengusulkan teori kompetensi kolektif dalam hal membuat rasa kolektif acara ditempatkerja, mengembangkan dan menggunakan basis pengetahuan kolektif dan mengembangkan rasa saling ketergantungan.¹

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan evaluasi: Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
2. Tujuan pengembangan: Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Disini manfaat dari penilaian suatu kinerja pegawai terdapat Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

¹Nick Boreham, 2004, *A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work*. Journal of Management Development Vol. 27 No.1, hal.5-7

- b. Perbaiki kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

C. Hasil Penelitian

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dengan mengambil sample sebanyak 54 Orang. Data kuisioner yang digunakan adalah data ordinal (setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Sebelum dapat digunakan dalam perhitungan, data hasil kuisioner diubah dengan metode *successive interval* dengan bantuan program *Microsoft Excel 2007*. Data hasil olahan nantinya merupakan data interval yang digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

Data diatas adalah data ordinal, dikarenakan data yang diperlukan adalah data interval maka data harus diubah menggunakan metode *successive interval*. Berikut adalah data yang sudah dirubah menjadi data interval:

1. Deskripsi Responden terhadap Pengetahuan

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Pengetahuan individu merupakan modal dasar setiap individu untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan	0	3 5,6%	21 38,9%	26 48,1%	4 7,4%
2.	Pengetahuan individu mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan	0	1 1,9%	25 46,3%	26 48,1%	2 3,7%
3.	Pemahaman yang baik atas rencana kerja perusahaan mampu membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan	1 1,9%	0	20 37%	31 57,4%	2 3,7%
4.	Semakin tinggi tingkat pengetahuan individu maka semakin tinggi pula kinerja individu dalam perusahaan	1 1,9%	0	21 38,9%	27 50%	5 9,3%

Berdasarkan tabel diatas mengenai deskripsi responden terhadap pengetahuan maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, dapat dilihat dari pernyataan mengenai pengetahuan individu merupakan modal dasar setiap individu untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan, nampak bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 26 orang atau 48,1%, kemudian pernyataan bahwa pengetahuan individu mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 26 orang atau 48,1%, kemudian pemahaman yang baik atas rencana kerja perusahaan mampu

membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 31 orang atau 57,4%, sedangkan pernyataan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan individu maka semakin tinggi pula kinerja individu dalam perusahaan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 27 orang atau 50%.

2. Deskripsi Responden terhadap Keterampilan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Keterampilan berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis	1 1,9%	3 5,6%	8 14,8%	35 64,8%	7 13%
2.	Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional	3 5,6%	5 9,3%	12 22,2%	30 55,6%	4 7,4%
3.	Keterampilan dalam menggunakan sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan	1 1,9%	3 5,6%	8 14,8%	35 64,8%	7 13%

Berdasarkan tanggapan responden mengenai keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa keterampilan berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 35 orang atau 64,8%, kemudian keterampilan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 30 orang atau 55,6%, sedangkan pernyataan bahwa keterampilan dalam menggunakan sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 35 orang atau 64,8%.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al Salaam Cabang Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan program pelatihan karyawan oleh bagian sumber daya manusia yang bekerja sama dengan muamalat institute, bertanggung jawab atas pengelolaan pelatihan karyawan berdasarkan kebutuhan yang telah ditetapkan untuk pengembangan kompetensi karyawan yang berlaku untuk semua karyawan dari setiap divisi baik karyawan baru maupun lama. berdasarkan penelitian melalui analisa menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah dilaksanakan dengan baik. Ini dapat dilihat dari skala mengenai diklat secara keseluruhan yaitu sebesar 3,9 di mana angka tersebut berada pada posisi tinggi.

2. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. maka untuk mencapai tujuan bersama secara keseluruhan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan 3(tiga) tahap, yaitu: pada tahap I: catatan harian, tahap II: evaluasi karyawan tiap semester, tahap III: evaluasi karyawan tiap tahun. berdasarkan penelitian yang penulis lakukan melalui analisa, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam kinerja yang dimiliki oleh karyawan sudah baik, Ini dapat dilihat dari skala mengenai prestasi kerja karyawan secara keseluruhan yaitu sebesar 4,03, di mana angka tersebut berada pada posisi tinggi.
3. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan analisa Rank Spearman, menunjukkan hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) dengan kinerja (variabel Y), dengan korelasi positif antara kedua variable tersebut sebesar 0.690. menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. sedangkan analisis Koefisien Determinasi kontribusi variabel X terhadap variabel Y, maka diklat mempengaruhi kinerja sebesar 47,60% sisanya sebesar 52,40% adalah variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.. penulis menyatakan bahwa jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Anggota IKAPI(Ikatan Penerbit Indonesia), Al-Quran dan Terjemahnya, CV Diponegoro, Bandung 2005.
- Al Qur'an. Surat : Al-Mulk.15, Al-Alaq.4-5, Al-Qashash.73.77, An-Nahl.125, Al-Israa.36.
- Atmodiwirio, Soebagio, Drs., M.Ed., 2002, Manajemen Pelatihan, Ardadizya Jaya.
- Nick Boreham, 2004, A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work. *Journal of Management Development* Vol. 27 No.1, hal.5-7
- Handoko, T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, cetakan keduabelas, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhamad, Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 128.
- Moh Nazir, Metode Penelitian, Ghalia, Jakarta, 2009, hlm. 192
- Heidjrachman, Drs., dan Drs. Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Masri Singarimbun, Metode Penelitian Survei, Pustaka LP3ES, Jakarta, 2004, hlm.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., Drs., M.Si., Psi., 2001, Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan, cetakan ketiga, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., Drs., M.Si., Psi., 2002, Manajemen SumberDaya

Manusia Perusahaan, cetakan ketiga, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, Drs., 2004, Metode Penelitian Administrasi, cetakan ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.

