

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati

Dalam melaksanakan praktik pengalaman lapangan tempat yang dipakai adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang bernama Artha Huda Abadi atau lebih sering dikenal dengan nama PT BPR Artha Huda Abadi yang berlokasi di jalan raya Pati-Tayu kilometer 19 Waturoyo Margoyoso Pati dengan nomer telp (0295) 452436, fax (0295) 4150444.¹

Berawal dari kerja sama antara Biro Pengembangan Pesantren dan Masyarakat-Pesantren Maslakul Huda (BPPM-PMH) dengan Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial (LP3ES) yang berpusat di Jakarta. Pada tahun 1991, BPPM-PMH bekerja sama dengan LP3ES Jakarta melaksanakan program pemberian layanan modal bagi usaha kecil dalam bentuk *Revolving Fund* (RF), yaitu pinjaman dalam bentuk dana bergulir tanpabunga. Program ini bernama Program Pengembangan Ekonomi Masyarakat melalui Pesantren (PPEMmP).

BPPM-PMH, bekerja sama dengan LP3ES bertahun-tahun memberikan layanan RF ini, dan terbukti sangat membantu para pengusaha kecil yang menjadi binaan. Mereka tergabung dalam kelompok-kelompok yang disebut kelompok swadaya masyarakat (KSM). Program ini juga mendapat support dari Bank Indonesia dengan pinjaman modal lewat Program Perhubungan Bank dan KSM (PHBK).

Sistem pelayanan RF inilah yang mengilhami lahirnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Artha Huda Abadi. Dengan berdirinya BPR ini, diharapkan layanan modal bagi para anggota KSM binaan yang telah mampu mandiri dapat ditangani lebih profesional dan berkelanjutan. Di samping itu, diharapkan BPR ini juga berperan dalam pengembangan

¹ Wawancara Dengan Rudi Santoso, SE Selaku Pimpinan Cabang BPR Artha Huda Abadi Pati Tanggal 28 April 2017.

ekonomi pedesaan dengan memberikan pinjaman modal kepada para pengusaha kecil di wilayah Kabupaten Pati umumnya.

Untuk persiapan pendirian BPR tersebut, Pengasuh Pesantren Maslakul Huda membentuk tim pendiri. Berdasarkan kajian yang mendalam, tim pendiri menilai bahwa lembaga keuangan yang cocok adalah perbankan konvensional dalam bentuk BPR, karena sesuai dengan system pelayanan RF sebelumnya. Setelah persiapan dinilai cukup, ijin diajukan kepada Departemen Keuangan RI. Ijin usaha dari Departemen Keuangan untuk BPR Artha Huda Abadi turun pada tanggal 1 Oktober 1996. Tanggal 9 Oktober 1996, BPR Artha Huda Abadi memulai aktivitas perbankannya.²

2. Visi, Misi, dan Tujuan PT BPR Artha Huda Abadi Pati

Setiap lembaga pasti memiliki visi, misi dan tujuan yang dijadikan sebagai acuan dalam mengembangkan lembanya, begitu juga dengan PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati, memiliki visi, misi, dan tujuan sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi Lembaga Keuangan Mikro yang unggul dan terpercaya di Wilayah Eks Karesidenan Pati.

b. Misi

- 1) Menumbuhkan perekonomian masyarakat dengan mendorong terciptanya usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang kuat dan bermanfaat.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui layanan perbankan yang baik.

² Buku Laporan Pertanggung Jawaban PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso tahun 2016, hlm.3-5.

c. Tujuan

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan pengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi akhlakul karimah, serta mengutamakan kepuasan anggota.³

3. Ruang Lingkup Produk/ Jasa di PT BPR Artha Huda Abadi Pati**a. Tabungan**

Adapun macam-macam tabungan terdiri dari:

1) Tabungan arthadara

Berlaku bagi semua masyarakat baik secara perorangan maupun lembaga. Dan jika melakukan penarikan, maka bisa dilakukan sewaktu-waktu. Dalam tabungan ini memperoleh bunga sebesar 4,5% pertahun yang jumlahnya ditentukan sesuai dengan saldo hariannya.

2) Tabungan masa depan (TAMPAN)

Berlaku untuk masyarakat umum, bunganya juga menarik. Dan jika melakukan penarikan, maka bisa dilakukan secara berjangka dengan jangka waktu 1 tahun dari tanggal pembukaan rekening. Dalam tabungan ini memperoleh bunga sebesar 9% pertahun yang jumlahnya ditentukan sesuai dengan saldo terendah setiap bulannya.

3) Tabungan kolektif siswa (TAKSI)

Diperuntukkan bagi siswa secara kolektif. Dan jika melakukan penarikan, maka bisa dilakukan sewaktu-waktu. Adapun bagi siswa penabung diberikan buku tabungan siswa dan bagi pengelola/kolektor diberikan fee. Dalam tabungan ini memperoleh bunga sebesar 6% pertahun yang jumlahnya ditentukan sesuai dengan saldo terendah setiap bulannya.⁴

³ Buku Laporan Pertanggung Jawaban PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso tahun 2016, hlm.6.

⁴ Buku Laporan Pertanggung Jawaban PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso tahun 2016, hlm. 10.

4) Tabungan qurban

Diberikan bagi masyarakat umum. Pembukaan rekening minimal 7 bulan sebelum hari Raya Qurban. Dan jika melakukan penarikan, maka bisa dilakukan 1 bulan sampai dengan 1 minggu sebelum hari Raya Qurban. Dalam tabungan ini memperoleh bunga sebesar 7% pertahun yang jumlahnya ditentukan sesuai dengan saldo terendah setiap bulannya.

Persyaratan pengajuan tabungan adalah sebagai berikut:

- a) Mengisi formulir pengajuan tabungan
- b) Fotocopy identitas diri (KTP/SIM/Kartu Pelajar) calon penabung sebanyak 2 lembar.

b. Deposito

Berlaku bagi semua masyarakat baik secara perorangan maupun lembaga, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Deposito berjangka 1 bulan yang memperoleh bunga sebanyak 7% per tahunnya
- 2) Deposito berjangka 3 bulan yang memperoleh bunga sebanyak 8% per tahunnya
- 3) Deposito berjangka 6 bulan yang memperoleh bunga sebanyak 9% per tahunnya
- 4) Deposito berjangka 12 bulan yang memperoleh bunga sebanyak 9,5% per tahunnya.

Fasilitas-fasilitas yang diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Buku tabungan termasuk buku tabungan untuk siswa (apabila tabungan siswa)
- 2) Souvenir menarik
- 3) Hadiah langsung (cash back) tanpa diundi (untuk deposito dengan nominal dan jangka waktu tertentu)
- 4) Jasa dari BPR yang kompetitif dengan BPR lain
- 5) Fasilitas jemput bola.

Keuntungan yang diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Suku bunga tinggi
- 2) Bunga dihitung harian (untuk tabungan)
- 3) Dapat dijadikan jaminan kredit (untuk deposito)
- 4) Setoran dan pengambilan bisa setiap saat
- 5) Dilindungi pemerintah / ikut dalam penjaminan pemerintah (LPS), sampai dengan saldo 2 milyar⁵
- 6) Tidak ada biaya administrasi setiap bulannya, maupun administrasi pada waktu penarikan.

Biaya yang menjadi tanggungan penabung adalah sebagai berikut:

- 1) Atas penutupan rekening tabungn, nasabah dikenakan biaya penutupan sebesar Rp 10.000,- per rekening
- 2) Atas penggantian buku tabungan, nasabah dikenakan biaya ganti buku Rp 5.000,- per buku.

c. Kredit

Adapun macam-macam kredit adalah sebagai berikut:

- 1) Adapun Kredit Angsuran Bulanan (KAB) adalah sebagai berikut:
 - a) Kredit yang pembayarannya dilakukan dengan cara angsuran pokok + bunga setiap bulan sampai tanggal jatuh tempo
 - b) Diberikan untuk tambahan modal usaha (perdagangan, industry, dan sector usaha lainnya)
 - c) Jangka waktu pinjaman: 10, 12, 18, 36, sampai dengan 120 bulan.
- 2) Kredit berjangka / musiman (KB) adalah sebagai berikut:
 - a) Kredit yang pembayarannya (pokok) bisa dilakukan sekaligus saat jatuh tempo dan bunga dibayarkan tiap bulan sampai dengan tanggal jatuh tempo
 - b) Diberikan untuk sector usaha pertanian, perikanan, peternakan, dan usaha musiman lainnya
 - c) Jangka waktunya 6 bulan.

⁵ Buku Laporan Pertanggung Jawaban PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso tahun 2016, hlm. 12.

3) Kredit profesi / karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kredit yang pembayarannya dilakukan dengan cara potong gaji (pokok+bunga) tiap bulan sampai jatuh tempo
- b) Jangka waktunya sampai dengan 36 bulan.

Adapun syarat permohonan kredit adalah sebagai berikut:

- 1) Foto copy KTP suami / istri yang masih berlaku
- 2) Foto copy KK (Kartu Keluarga)
- 3) Foto copy jaminan (BPKB / Sertifikat Hak Milik)
- 4) Survey kelayakan oleh petugas
- 5) Pemberitahuan kepada pemohon yang disetujui atau tidak.

Adapun Keuntungan yang diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bunga kompetitif
- 2) Penyelesaian sebelum jatuh tempo, bunga putus
- 3) Prosedur mudah dan layanan cepat.

4. Struktur Organisasi PT BPR Artha Huda Abadi Pati

Perusahaan membutuhkan adanya struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya. Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas, tanggungjawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam mengadakan pengawasan maupun meminta pertanggungjawaban pada bawahannya.⁶

Adapun susunan dan struktur organisasi BPR Artha Huda Abadi adalah sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris

Komisaris Utama : H. Abdul Ghoftar Rozin

Komisaris : H. Dliaul Khaq

b. Kepengurusan

Direktur Utama : H. Ahmad Nadjib Zabidi, SH

⁶ Buku Laporan Pertanggung Jawaban PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso tahun 2016, hlm. 7.

Direktur : H. Amin Salafuddin, SE

c. Pengelola

Pimpinan Cabang

Pimpinan Cabang Pati : Rudi Santoso, SE

Pimpinan Cabang Rembang : Sutiyono, SH

Kabag Operasional

Kepala Bagian : Sri Darmawati, SE

1) Kepala Kantor Kas Wilayah Kantor Pusat

Kas Cluwak : Agus Susilo, S. Pt

Kas Juwana : Tri Supriyanto, S. Pdi

Kas Jaken : Abdul Hamid, SE

Kasir

Office Boy (OB)

2) Kasi Pembukuan : Diah Asna R

Kasir : Eti Masfuatin

Adm Dep / Tab / CS : Tri Puji Rohmawati

Adm Kredit : Haris Setiawan, SE

Sri Hatiningsih

3) Kasi Umum / SDM : Sulimah, SE

IT / SID / Adm Umum : Abdul Mukid

Ahmad Salafuddin B

Office Boy : Ulil Albab Prasetyo

Driver : M. Subagyo

Imam Muhlisin

Kebersihan : Mubasir

Kabag pemasaran

Kepala Bagian : Suwanto, Amd

1) Kasi Pemasaran Wilayah

Kantor Pusat : Siswanto, SE

Kantor Kas Cluwak : Agus Susilo, S. Pt

Kantor Kas Juwana : Tri Supriyanto, S. Pdi

Kantor Kas Jaken	: Abdul Hamid, SE
2) Staf Marketing / AO	
Kantor Pusat	: M. Irham Mashadi M. Sholahuddin Ali Masadi Suwanto Nafe'
Kantor kas Cluwak	: Galih Adi P Nur Choliss Syukri Lutfiana Sugiyarto
Kantor Kas Juwana	: Mutahir Silakhul Fuad Agus Triyanto Ahmad Yasin Burhanuddin Luthfi
Kantor Kas Jaken	: Ahmad Subhan Teguh Triyanto Abdul Kholiq Samsuri
SPI	
Kepala SPI	: H. M. Eddy Supriyanto
Wakil SPI	: Masturi, SE
Staff SPI	: Alvi Zumrudah
Wilayah Kantor Pusat	
Kabag Operasional	: Sri Darmawati, SE
1) Kantor Pelayanan Kas Juwana	
Kepala Kantor	: Tri supriyanto, S. Pdi
Kasir	: Ari Nurhayati
Office Boy (OB)	: M. Gufron

2) Kantor Pelayanan Kas Cluwak

Kepala Kantor : Agus Susilo, S. Pt
 Kasir : Umma Farida, S. Ag
 Office Boy (OB) : Sukari

3) Kantor Pelayanan Kas Jaken

Kepala Kantor : Abdul Hamid, SE
 Kasir : Lila Royyana, SE
 Office Boy (OB) : Hamid Khoirul U⁷

Kantor Cabang Rembang

Pimpinan Cabang : Sutiyono, SH

1) Kasi Pembukuan dan Adm umum: Mardiyatin K

Kasir : Yuliana
 Adm Tab / Dep : Yanti Puji U
 Adm SID / IT : Ahmad Tamamuddin
 Adm Kredit / CS : Uci Woro Supeni
 Driver : Agus Riyanto
 Office Boy : M. Nur Azim

2) Kasi Pemasaran : Soleh Adab, SE

Staff Marketing / AO
 Wil Cabang Rembang : Munadi
 Ali Musoleh
 Nafidl Hakim
 Saeful Efendi

Wil Kas Sedan : Sakdi
 Akhmad Sahal
 Zaenal Arifin
 Nicky Dwi Fitriani

3) Pjs. Kepala Kantor Kas : Sakdi

Kasir : Dian Elly K

⁷ Buku Laporan Pertanggung Jawaban PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso tahun 2016, hlm. 7-8.

Office Boy (OB)

: Arif Puji Riyanto

5. Daftar kantor cabang BPR Artha Huda Abadi Pati

Berikut adalah beberapa cabang kantor BPR Artha Huda Abadi yang tersebar disekitar karisedanan Pati.⁸

Tabel 4.1
Kantor Cabang BPR Artha Huda Abadi Pati

No	Nama Kantor	Alamat Kantor	No. Telepon
1.	Kantor Cabang Pati	Puri plaza blok B No. 1 Pati	(0295) 386182, 081225347902
2.	Kantor Cabang Rembang	Jl. Jend Sudirman No. 81 Rembang	(0295) 691932, 085325263663
3.	Kantor Kas Juwana	Ruko Plaza Juwana No. 3 Juwana	(0295) 471898, 085326052425
4.	Kantor Kas Cluwak	Jl. Raya Tayu – Jepara Km. 19 Ds. Mojo	(0295) 579130, 085325534691
5.	Kantor Kas Jaken	Ds. Srikaton Rt: 14 Rw: 07 Kec Jaken Pati	085 325 725 225
6.	Kantor Kas Sukolilo	Depan Kantor Kec. Sukolilo Pati	082 135 688 425
7.	Kantor Kas Gembong	Jl. Pati – Gembong Km. 14 Gembong (Pasar Gembong ke Utara 200 M)	081 327 133 298
8.	Kantor Kas Sedan	Ds. Sedan Rt: 01 Rw: 02 Kec. Sedan Rembang	082 338 175 277

B. Deskripsi Data

1. Peran pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

Pelatihan dan pengembangan merupakan program penting yang digunakan organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara dan meningkatkan keahlian pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Maka dari itu pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso

⁸ Buku Laporan Pertanggung Jawaban PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso tahun 2016, hlm. 8-9.

Pati Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Sulimah, SE selaku Kasi Umum/SDM bahwasannya:

“Pelatihan untuk pengembangan karyawan, yang diselenggarakan di instansi ini satu bulan sekali dengan tema yang berbeda-beda guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, adapun tempatnya Di kantor pusat perusahaan yaitu PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati di dalam ruang meeting, yang dihadiri oleh Seluruh karyawan umumnya dan khususnya pada seluruh karyawan bagian admin”.⁹

Hampir sama dengan apa yang disampaikan oleh Abdul Mukid selaku IT / SID / Adm. Umum bahwa:

“Memang ada pelatihan bagi seluruh karyawan yang diselenggarakan oleh PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati di dalam ruang meeting, satu bulan sekali dengan tema yang berbeda-beda guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, terkhusus bagian admin yang terkadang masih salah dalam menginput dan merekap data operasional harian”.¹⁰

Hal senada juga dikatakan oleh Ahmad Salafuddin B. selaku IT / SID / Adm. Umum bahwa:

“Ada pelatihan bagi seluruh karyawan yang diselenggarakan oleh PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati di dalam ruang meeting, satu bulan sekali dengan tema yang berbeda-beda guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, terkhusus bagian admin yang terkadang masih salah dalam menginput dan merekap data operasional harian”.¹¹

Seperti yang dikatakan juga oleh para karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati Kasi Pembukuan: Diah Asna R, Kasir: Eti Masfuatin, Adm. Dep / Tab / CS: Tri Puji Rohmawati, Adm. Kredit: Haris Setiawan, S.E dan Sri Hatiningsih mengatakan bahwa:

“Adanya pelatihan dan pengembangan karyawan, yang diselenggarakan oleh perusahaan satu bulan sekali yang mana dihadiri oleh seluruh karyawan dengan tema yang berbeda-beda

⁹ Wawancara dengan Ibu Sulimah selaku Kasi Umum/SDM PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

¹⁰ Wawancara dengan Abdul Mukid selaku IT / SID / Adm. Umum PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

¹¹ Wawancara dengan Ahmad Salafuddin B selaku IT / SID / Adm. Umum PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan, di kantor pusat dalam ruangan meeting ”.¹²

Hal ini dibenarkan oleh Rudi Santoso, SE selaku Pimpinan Cabang Pati menambahkan bahwa:

“Benar bahwa adanya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, saya selaku pimpinan cabang mewajibkan bagi seluruh karyawan untuk ikut dalam pelatihan tersebut tanpa terkecuali yang dihadiri oleh Pimpinan, Kasir, Adm. Dep / Tab / CS, Adm. Kredit, OB, driver dan kebersihan dengan tim pelaksana acara oleh Kasi Umum / SDM dan IT / SID / Adm Umum. Sebulan sekali kami mengadakan pelatihan adapun tempatnya di perusahaan dalam ruangan meeting, sedangkan obyek pembahasan atau tema pelatihan berbeda-beda menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada umumnya”.¹³

Adanya pelatihan dan pengembangan karyawan, perusahaan selalu mempersiapkan dengan matang agar acara yang diselenggarakan berjalan dengan sukses. termasuk tempat, waktu berlangsung, dan jumlah peserta yang hadir dalam pelatihan. seperti yang dikatakan oleh Sulimah, SE selaku Kasi Umum / SDM bahwasnya:

“Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan sebulan sekali, pelatihan dan pengembangan juga dilaksanakan dengan waktu kurang lebih 12 jam atau setara dengan 1 hari jam kerja. Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan di gedung kantor pusat BPR Artha Huda Abadi Pati di dalam ruangan meeting. Adapun peserta yang ikut seluruh karyawan BPR Artha Huda Abadi Pati pada umumnya dan khususnya seluruh bagian daripada karyawan administrasi BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati bagian kasi pembukuan, kasir, Adm Dep / Tab / CS, Adm Kredit.”¹⁴

¹² Wawancara dengan seluruh karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati Kasi Pembukuan: Diah Asna R, Kasir: Eti Masfuatin, Adm Dep / Tab / CS: Tri Puji Rohmawati, Adm Kredit: Haris Setiawan, S.E dan Sri Hatiningsih PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

¹³ Wawancara dengan Rudi Santoso selaku Pimpinan Cabang PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

¹⁴ Wawancara dengan Sulimah, SE selaku Kasi Umum / SDM Pada Tanggal 12/04/2017.

Senada dengan apa yang dikatakan oleh Abdul Mukid dan Ahmad Salafuddin B selaku IT / SID / Adm Umum berkata:

“Kami dan teman-teman mempersiapkan segala sesuatunya demi kelancaran acara, pelatihan dan pengembangan dilaksanakan sebulan sekali, pelatihan dan pengembangan juga dilaksanakan dengan waktu kurang lebih 12 jam atau setara dengan 1 hari jam kerja. Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan di gedung kantor pusat bpr artha huda abadi pati di dalam ruangan meeting. Adapun peserta yang ikut seluruh karyawan bpr artha huda Abadi Pati pada umumnya dan khususnya seluruh bagian daripada karyawan administrasi BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati bagian kasi pembukuan, kasir, Adm Dep / Tab / CS, Adm Kredit.”¹⁵

Hal yang sama juga dikatakan oleh peserta pelatihan Sri Hatiningsih dan Haris Setiawan, S.E selaku Adm. Kredit mengatakan bahwa:

“Memang benar adanya pelatihan dan pengembangan dilaksanakan sebulan sekali, dengan waktu kurang lebih 12 jam atau setara dengan 1 hari jam kerja. Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan di gedung kantor pusat BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati di dalam ruangan meeting. Adapun peserta yang ikut seluruh karyawan BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.”¹⁶

Pelatihan dan pengembangan dalam organisasi tersebut dimulai ketika seorang bergabung dengan suatu organisasi dan berkelanjutan selama karirnya di dalam organisasi tersebut. Program pelatihan dan pengembangan harus merespon perubahan pekerjaan dan mengintegrasikan rencana jangka panjang dengan strategi organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Hal ini juga dilakukan oleh perusahaan seperti yang dikatakan oleh Rudi Santoso, SE selaku Pimpinan Cabang Pati bahwa:

“Seperti yang sudah berjalan pelatihan yang pernah terlaksana bertemakan membangun karakter karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati berdasarkan nilai-nilai pesantren dimana yang menjadi narasumber adalah H. Ahmad Nadjib Zabidi, SH selaku Direktur Utama PT. BPR Artha Huda Abadi Pati”.

¹⁵ Wawancara dengan Abdul Mukid dan Ahmad Salafuddin B selaku IT / SID / Adm Umum Pada Tanggal 12/04/2017.

¹⁶ Wawancara dengan Sri Hatiningsih dan Haris Setiawan, S.E selaku Adm. Kredit Pada Tanggal 12/04/2017.

Begitu halnya dengan apa yang dikatakan oleh peserta pelatihan Eti Masfuatin selaku Kasir mengatakan bahwa:

“Tema dalam pelatihan untuk pengembangan admin pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati yang sudah pernah dilaksanakan yaitu “membangun karakter karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati berdasarkan nilai-nilai pesantren”. Narasumber dalam pelatihan untuk pengembangan admin pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati tidak jauh-jauh untuk mengisi dan menghadiri acara tersebut. Terkadang ya H. Ahmad Nadjib Zabidi, SH selaku direktur utama dan juga H. Amin Salafuddin, SE selaku direktur kedua atau wakil direktur.¹⁷

Senada dengan yang dikatakan peserta pelatihan lainnya yaitu Tri Puji Rohmawati Adm Dep / Tab / CS berkata bahwa:

“Adapun tema dalam pelatihan untuk pengembangan admin pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati yang sudah pernah dilaksanakan yaitu “membangun karakter karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati berdasarkan nilai-nilai pesantren”. Narasumber dalam pelatihan untuk pengembangan admin pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati tidak jauh-jauh untuk mengisi dan menghadiri acara tersebut. Terkadang ya H. Ahmad Nadjib Zabidi, SH selaku direktur utama dan juga H. Amin Salafuddin, SE selaku direktur kedua atau wakil direktur.¹⁸

Dalam tehniknya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan mamakai metode dan model formal dalam menyampaikan materi pembahasan agar tujuan dari pelatihan bisa tersampaikan seperti yang dikatakan oleh Sulimah S.E selaku Kasi Umum/SDM bahwa:

“Konsep pelatihan sengaja kami kemas dengan model seminar motivasi dan diskusi ilmiah tentang pokok bahasan permasalahan perusahaan. Metode yang kami pakai dengan presentasi formal dan tampilan slide power point dilayar LCD proyektor lalu membagikan kertas *print out* yang kepada peserta pelatihan, kemudian di akhir pembahasan narasumber memberikan kepada peserta feedback/ umpan balik tentang materi pembahasan agar

¹⁷ Wawancara Dengan Eti Masfuatin selaku Kasir PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

¹⁸ Wawancara Dengan Tri Puji Rohmawati Adm Dep / Tab / CS PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

terjalin komunikasi 2 arah yang berkualitas berbobot dan berguna”.¹⁹

Hal yang sama juga dikatakan oleh Abdul Mukid dan Ahmad Salafuddin B selaku IT / SID / Adm. Umum bahwa:

“Konsep pelatihan dibuat dengan seminar dengan alasan di dalam ruangan sebaliknya kalo pelatihan dan pengembangannya dilaksanakan diluar gedung atau *out door* maka kami membuat kegiatan seperti *outbond* dan lain-lain yang lebih melatih *mindsed* kerjasama *team*. Selanjutnya Metode yang kami pakai presentasi formal dengan tampilan slide power point dilayar LCD proyektor dan kertas *print out* yang dibagikan kepada peserta pelatihan, kemudian di akhir pembahasan narasumber memberikan kepada peserta *feedback/ umpan balik* tentang materi pembahasan agar terjalin komunikasi 2 arah yang berkualitas berbobot dan berguna”.²⁰

Hal ini dibenarkan oleh Haris Setiawan, S.E dan Sri Hartiningsih selaku Adm. Kredit mengatakan bahwa:

“Benar bahwasanya kami mendapatkan model pelatihan seminar dan motivasi, menggunakan metode presentasi formal dengan tampilan slide power point dilayar LCD proyektor dan kertas *print out* yang dibagikan kepada peserta pelatihan, kemudian di akhir pembahasan narasumber memberikan kepada kami *feedback/ umpan balik* tentang materi pembahasan agar terjalin komunikasi 2 arah yang berkualitas sekaligus kami para karyawan bisa mnyampaikan aspirasi kritik dan saran kami demi kebaikan perusahaan kedepannya”.²¹

Menambahi dari beberapa pernyataan di atas Rudi Santoso, SE selaku Pimpinan Cabang Pati menambahkan bahwa:

“Seminar dan motivasi merupakan cara dan strategi yang sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar lainnya terutama perbankan dan perusahaan swasta lainnya. Cara ini sangat memudahkan antara karyawan dan atasan bisa bertatap muka langsung dan berkomunikasi dalam satu ruangan. Dengan dibantu layar LCD proyektor memudahkan narasumber dalam

¹⁹ Wawancara Dengan Sulimah Selaku Kasi Umum/SDM PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

²⁰ Wawancara Dengan Abdul Mukid dan Ahmad Salafuddin B selaku IT / SID / Adm. Umum PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

²¹ Wawancara Dengan Haris Setiawan Dan Sri Hartiningsih Selaku Adm. Kredit PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

menyampaikan materi motivasi terkait dengan peningkatan kinerja karyawan khususnya admin. Selain itu tempat yang nyaman dan fasilitas yang lengkap turut serta dalam kesuksesan acara tersebut. Metode yang dipakai dalam pelatihan dan pengembangan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Pati adalah Teknik presentasi informasi dan metode simulasi (*of the job training*).²²

Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan saat ini dan masa yang akan datang. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara baik. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam melaksanakan program pelatihan, organisasi hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip dalam pelatihan sehingga tujuan dan sasaran pelatihan dapat dicapai dengan baik. Peran pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Pati terbilang sangat penting seperti yang disampaikan oleh Sulimah S.E selaku Kasi Umum/SDM PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati berkata:

“Saat pelatihan berjalan peserta sangat antusias ini dilihat dari adanya kesan positif dari peserta saat pelatihan berlangsung yang mana bisa diharapkan membawa perubahan bagi perusahaan khususnya dan umumnya bagi karyawan itu sendiri, pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan dalam instansi ini, karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan efek baik kepada karyawan. Karyawan dapat memahami perkembangan perusahaan, mengerti akan perlunya kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga dapat memahami kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan”.²³

Seperti halnya yang disampaikan oleh Ahmad Salafuddin B selaku IT / SID / Adm. Umum PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati bahwa:

“Antusias peserta saat pelatihan berjalan baik dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan akan memberikan pemilik,

²² Wawancara Dengan Rudi Santoso Selaku Pimpinan Cabang PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

²³ Wawancara Dengan Sulimah S.E selaku Kasi Umum/SDM PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

atau pengelola perusahaan tentang beberapa pemahaman tentang harapan yang mungkin diinginkan oleh karyawan.”²⁴

Hal yang sama juga dikatakan oleh Eti Masfuatin selaku kasir PT. BPR

Artha Huda Abadi Margoyoso Pati bahwa:

“Kami sangat antusias, karena bagi saya sangat penting dengan adanya program pelatihan dan pengembangan ini merupakan tempat yang sempurna untuk mengingatkan karyawan tentang tujuan jangka panjang yang ingin perusahaan ini capai”.²⁵

Hampir sama juga dikatakan oleh Tri Puji Rohmawati selaku Adm Dep / Tab / CS PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati bahwa:

“Saya sendiri antusias karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan, karyawan akan meningkat produktivitas. Jadi karyawan tidak hanya akan mampu berbuat lebih banyak dan lebih memahami, akan tetapi mereka akan memperoleh kepercayaan diri dalam pekerjaan mereka.”²⁶

Menambahi dengan apa yang disampaikan oleh semuanya saya H. Amin Salafuddin, SE selaku Direktur PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati bahwa:

“Antusias peserta pelatihan benar ada dan sesuai yang kami harapkan, kesan dari peserta pelatihan tidak lain halnya mereka senang dengan adanya pelatihan untuk pengembangan karyawan karena perusahaan mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pesan yang diberikan oleh para karyawan sebagai peserta pelatihan berharap kedepannya perusahaan bisa lebih maju dan sukses juga memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan akan meningkatkan produktivitas. Jadi karyawan tidak hanya akan mampu berbuat lebih banyak dan lebih memahami, akan tetapi mereka akan memperoleh kepercayaan diri dalam pekerjaan mereka.”²⁷

²⁴ Wawancara Dengan Ahmad Salafuddin B selaku IT / SID / Adm. Umum PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

²⁵ Wawancara Dengan Eti Masfuatin selaku kasir PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

²⁶ Wawancara Dengan Tri Puji Rohmawati selaku Adm Dep / Tab / CS PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

²⁷ Wawancara Dengan H. Amin Salafuddin, SE selaku Direktur PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

Kembali lagi dan ditegaskan bahwa peran pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati sangat membantu sekali bagi perusahaan. Adapun hasil dari peran pelatihan dan pengembangan karyawan seperti yang disampaikan oleh Ibu Sulimah S.E selaku Kasi Umum/SDM PT. BPR Artha Huda Abadi Pati berkata:

“Mulanya karyawan banyak melakukan kesalahan terkait ketidakmampuan dalam memasukkan data keuangan dari nasabah kini dengan adanya pelatihan sudah semakin baik dan minim terjadi kesalahan, yang biasanya membutuhkan orang lain untuk membantu melakukan pekerjaannya sekarang sudah bisa mandiri, dan mulanya admin kurang mengerti tentang teknologi komputerisasi sekarang mereka sudah bisa menggunakan teknologi komputerisasi seperti mengetik, edit, dan menyimpan data penting perusahaan, sehingga sekali lagi dengan adanya peran pelatihan dan pengembangan karyawan ini mampu menyelesaikan masalah yang ditimbulkan oleh karyawan bagian admin dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.”²⁸

2. Tingkat keberhasilan pelatihan dan pengembangan untuk mengurangi kesalahan kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Pelatihan dan pengembangan merupakan cara efektif untuk merubah kesalahan kinerja ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Rudi Santoso, SE selaku Pimpinan Cabang Pati pada PT. BPR Artha Huda Abadi Pati mengatakan bahwa:

“Pelatihan untuk pengembangan memang merupakan cara yang efektif yang mana secara tidak langsung mengajari karyawan dalam

²⁸ Wawancara Dengan Sulimah S.E selaku Kasi Umum/SDM PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

hal merubah kesalahan yang biasa dilakukan karena faktor ketidak mampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menjadi bisa melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan”.²⁹

Hampir sama dengan apa yang dikatakan oleh Ibu Sulimah, SE Kasi

Umum / SDM dan Abdul Mukid selaku IT / SID / Adm Umum bahwa:

“Sebagaimana yang dimaksudkan program pelatihan dan pengembangan di instansi ini untuk tujuan pengembangan jangka panjang saat ini sudah, hal ini dilakukan untuk memastikan agar karyawan senantiasa mampu mengoptimalkan kemampuan dan potensinya serta memberikan nilai tambah seiring dengan pertumbuhan perusahaan”.³⁰

Senada dengan apa yang dikatakan semuanya hal ini dibenarkan oleh H. Ahmad Nadjib Zabidi, SH Direktur Utama PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati mengatakan bahwa:

“Secara teori yang ada dan gambaran umumnya pelatihan untuk pengembangan memang merupakan cara yang efektif yang mana secara tidak langsung mengajari karyawan dalam hal merubah kesalahan yang biasa dilakukan karena faktor ketidak mampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menjadi bisa melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan. Program pelatihan dan pengembangan di instansi ini untuk tujuan pengembangan jangka panjang saat ini sudah dilakukan untuk memastikan agar karyawan senantiasa mampu mengoptimalkan kemampuan dan potensinya serta memberikan nilai tambah seiring dengan pertumbuhan perusahaan”.³¹

Perubahan tentu ada karena setiap waktu bahkan detik pasti berubah yang tidak berubah adalah perubahan itu sendiri hal ini seperti yang dikatakan oleh H. Amin Salafuddin, SE selaku wakil Direktur bahwasannya:

“Tentu ada, walaupun tidak signifikan seperti yang kita harapkan selaku para pimpinan perusahaan. Tetapi kami masih bersyukur karena karyawan sudah memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

²⁹ Wawancara Dengan Rudi Santoso, SE selaku Pimpinan Cabang PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

³⁰ Wawancara Dengan Sulimah, SE Kasi Umum / SDM dan Abdul Mukid selaku IT / SID / Adm Umum PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

³¹ Wawancara Dengan H. Ahmad Nadjib Zabidi, SH Direktur Utama PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

Sehingga dengan adanya perubahan bisa menjadikan perusahaan lebih maju dan sukses seperti yang kami inginkan.”³²

Senada dengan apa yang dikatakan H. Amin Salafuddin, SE selaku wakil direktur bahwa Bapak Rudi Santoso, SE selaku pimpinan Cabang Pati juga mengatakan:

“Perubahan tentunya ada, seiring dengan waktu saya yakin walaupun tidak signifikan seperti yang saya harapkan selaku pimpinan perusahaan. Tetapi kami masih bersyukur karena karyawan sudah memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sehingga dengan adanya perubahan bisa menjadikan perusahaan lebih maju dan sukses seperti yang kami inginkan. Seperti yang kami bilang sebelumnya bahwa karyawan sudah memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan adanya perubahan dalam hal melakukan pekerjaannya, setidaknya itu menjadi bukti bahwa mereka sudah mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan.”³³

Begitu pula sependapat dengan Sulimah, SE selaku Kasi Umum / SDM dan Abdul Mukid juga Ahmad Salafuddin B selaku IT / SID / Adm Umum bahwasannya:

“Ia ada perubahan, ini bisa kami lihat saat antusias peserta mengikuti pelatihan yang kami adakan dengan penuh semangat kerja keras dan penuh motivasi untuk berubah. Selain itu kami juga melihat perubahan yang dialami peserta lewat hasil evaluasi dengan mengamati dan menilai hasil kinerja para karyawan. Sehingga bisa kami simpulkan bahwasannya dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan mampu menjadikan cara efektif dalam mengurangi permasalahan kesalahan kerja.”³⁴

Selanjutnya pada tahap evaluasi ini program pelatihan dapat diukur efektifitasnya. Maka dengan demikian dapatlah dipastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan sudah mencapai target yang ditentukan, hal ini seperti yang dikatakan oleh Sulimah, SE selaku Kasi Umum / SDM bahwa:

³² Wawancara Dengan H. Amin Salafuddin, SE selaku wakil Direktur PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

³³ Wawancara Dengan Rudi Santoso, SE selaku pimpinan Cabang Pati PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

³⁴ Wawancara Dengan Sulimah, SE selaku Kasi Umum / SDM dan Abdul Mukid juga Ahmad Salafuddin B selaku IT / SID / Adm Umum PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

“Ada, Evaluasi terus kami lakukan setiap saat baik lewat pemantauan kinerja karyawan atau juga langsung mengkroscek hasil pekerjaan karyawan admin saat melakukan penginputan data di computer dan manual. Dan hal itu dilakukan oleh manajer selaku perwakilan dari perusahaan.”³⁵

Seperti yang dikatakan juga oleh Rudi Santoso, SE selaku Pimpinan Cabang Pati bahwasannya:

“Ya ada, Evaluasi terus kami lakukan setiap saat baik lewat pemantauan kinerja karyawan atau juga langsung mengkroscek hasil pekerjaan karyawan admin saat melakukan penginputan data di computer dan manual. Dan hal itu dilakukan oleh manajer selaku perwakilan dari perusahaan.”³⁶

Hal ini juga dibenarkan oleh H. Ahmad Nadjib Zabidi, SH selaku Direktur Utama mengatakan bahwa:

“Pentingnya evaluasi dilakukan karena ada tujuan, tujuannya apa? Yaitu apa yang sudah disampaikan perusahaan dalam pelatihan karyawan harus tahu tentang maksud dan tujuan penyampaian tersebut. Sehingga dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan dan pengembangan tidak ada yang sia-sia dan tidak merugikan sepihak melainkan sama-sama diuntungkan yang mana satu sisi perusahaan untung dengan adanya perubahan, sisi lain karyawan juga dalam hal pengetahuan khasanah keilmuan semakin bisa bertambah ilmu dan pengetahuan. maka dari itu evaluasi adalah penting.”³⁷

Dari hasil evaluasi yang ada beberapa cara ditemukan dalam mengurangi kesalahan bekerja sebagai langkah kedepannya seperti yang disampaikan oleh Rudi Santoso, SE selaku Pimpinan Cabang Pati mengatakan bahwa:

“Jika ada karyawan melakukan kesalahan kinerjanya yang pertama dilihat dari tingkat kesalahannya terlebih dahulu, seberapa fatal pegawai itu melakukan kesalahan, jika kesalahan ringan tentunya ada teguran dengan cara dibina, karyawan diberikan teguran secara lisan yang tidak menyakiti karyawan dan juga tidak terlalu memberatkan karyawan. Adapun bentuk teguran berupa teguran lisan, teguran surat peringatan pertama atau SP.1, surat peringatan

³⁵ Wawancara Dengan Sulimah, SE selaku Kasi Umum / SDM PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

³⁶ Wawancara Dengan Rudi Santoso, SE selaku Pimpinan Cabang Pati PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

³⁷ Wawancara Dengan H. Ahmad Nadjib Zabidi, SH selaku Direktur Utama PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

kedua atau SP.2 sampai pemberhentian karyawan jika masih melakukan kesalahan.”³⁸

Hampir sama dengan apa yang dikatakan oleh: H. Ahmad Nadjib Zabidi, SH selaku direktur utama dan H. Amin Salafuddin, SE selaku wakil direktur PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati mengatakan bahwa:

“Hasil evaluasi melihat Jika ada admin melakukan kesalahan kinerjanya yang pertama dilihat dari tingkat kesalahannya terlebih dahulu, seberapa fatal pegawai itu melakukan kesalahan, jika kesalahan ringan tentunya ada teguran dengan cara dibina, karyawan diberikan teguran secara lisan yang tidak menyakiti karyawan dan juga tidak terlalu memberatkan karyawan. Adapun bentuk teguran berupa teguran lisan, teguran surat peringatan pertama atau SP.1, surat peringatan kedua atau SP.2 sampai pemberhentian karyawan jika masih melakukan kesalahan.”³⁹

Seperti juga yang dikatakan sendiri oleh Diah Asna R selaku Kasi Pembukuan dan Eti Masfuatin selaku kasir di PT. BPR Artha Huda Abadi Pati mengatakan bahwa:

“Memang benar adanya teguran pada seluruh karyawan jika melakukan kesalahan. Adapun bentuk teguran berupa teguran lisan, teguran surat peringatan pertama atau SP.1, surat peringatan kedua atau SP.2 sampai pemberhentian karyawan jika masih melakukan kesalahan. Ini dilakukan semata-mata perusahaan mempunyai peraturan yang mana harus dipatuhi oleh seluruh karyawan pada umumnya dan khususnya juga pemilik perusahaan tanpa membedakan status jabatan dan lainnya karena peraturan itu dibuat dengan komitmen bersama.”⁴⁰

Hal sama juga dikatakan oleh seluruh karyawan yaitu Haris Setiawan, S.E dan Sri Hatiningsih selaku Adm Kredit selaku Adm Kredit mengatakan:

“Ia, sesungguhnya memang benar adanya teguran pada seluruh karyawan jika melakukan kesalahan. Adapun bentuk teguran berupa teguran lisan, teguran surat peringatan pertama atau SP.1, surat peringatan kedua atau SP.2 sampai pemberhentian karyawan jika masih melakukan kesalahan. Ini dilakukan semata-mata

³⁸ Wawancara Dengan Rudi Santoso, SE selaku Pimpinan Cabang Pati PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

³⁹ Wawancara Dengan H. Ahmad Nadjib Zabidi, SH selaku direktur utama dan H. Amin Salafuddin, SE selaku wakil direktur PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

⁴⁰ Wawancara Dengan Diah Asna R selaku Kasi Pembukuan dan Eti Masfuatin selaku kasir PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

perusahaan mempunyai peraturan yang mana harus dipatuhi oleh seluruh karyawan pada umumnya dan khususnya juga pemilik perusahaan tanpa membedakan status jabatan dan lainnya karena peraturan itu dibuat dengan komitmen bersama.”⁴¹

Sesungguhnya benar bahwasannya semua aturan dibuat untuk ditaati, dipatuhi dan dijalankan sehingga aturan kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Seperti yang dikatakan oleh H. Ahmad Nadjib Zabidi, SH selaku Direktur Utama mengatakan:

“Segala aturan yang sudah dibuat perusahaan saya rasa sudah sesuai...dengan melihat kembali bahwa aturan yang sudah dibuat perusahaan memang harus ditaati dan dipatuhi dengan serius. Maka mustahil kesalahan masih bisa terjadi, kembali lagi pada diri manusianya masing-masing jika SDM nya memang masih suka melakukan kesalahan perusahaan hanya bisa menegur dan memberi sanksi sesuai peraturan yang ada.”⁴²

Hal ini dibenarkan oleh Rudi Santoso, SE selaku Pimpinan Cabang Pati bahwa beliau mengatakan:

“Benar bahwasannya semua aturan dibuat untuk ditaati, dipatuhi dan dijalankan sehingga aturan kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Dan jika SDM nya memang masih suka melakukan kesalahan perusahaan hanya bisa menegur dan memberi sanksi sesuai peraturan yang ada.”⁴³

Menguatkan dari semua pendapat di atas H. Amin Salafuddin, SE selaku wakil direktur mengatakan yang sama bahwa:

“Benar bahwasannya semua aturan dibuat untuk ditaati, dipatuhi dan dijalankan sehingga aturan kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Dan jika SDM nya memang masih suka melakukan kesalahan, perusahaan hanya bisa menegur dan memberi sanksi sesuai peraturan yang ada mulai teguran lisan, teguran surat peringatan pertama atau SP.1, surat peringatan kedua atau SP.2 sampai pemberhentian karyawan.”⁴⁴

⁴¹ Wawancara Dengan Haris Setiawan, S.E dan Sri Hatiningsih selaku Adm Kredit selaku Adm Kredit Pada Tanggal 12/04/2017.

⁴² Wawancara Dengan H. Ahmad Nadjib Zabidi, SH selaku Direktur Utama PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

⁴³ Wawancara Dengan Rudi Santoso, SE selaku Pimpinan Cabang Pati PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

⁴⁴ Wawancara Dengan H. Amin Salafuddin, SE selaku wakil direktur PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

Sekali lagi dijelaskan bahwa tingkat keberhasilan pelatihan dan pengembangan untuk mengurangi kesalahan kinerja admin pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati sudah terbukti. Adapun keberhasilan pelatihan dan pengembangan karyawan admin antara lain seperti yang disampaikan oleh Ibu Sulimah S.E selaku Kasi Umum/SDM PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati berkata:

“Karyawan bagian admin mampu membuat program kerja baru dan berhasil menyelesaikan masalah sendiri manakala terjadi *problem solving* pada pekerjaannya. Kemudian karyawan mampu melaksanakan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan dengan adanya jadwal kerja yang tersusun rapi, lalu karyawan admin sudah tidak melakukan kesalahan lagi terkait mentaati dan menjalankan aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Sehingga tingkat keberhasilan pelatihan dan pengembangan karyawan mampu menjadikan cara efektif dalam mengurangi permasalahan kesalahan kerja pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.”⁴⁵

C. Hasil dan Pembahasan

1. Peran pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan konsep dan sistem manajemen secara tepat dan efektif oleh sebuah organisasi untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.⁴⁶ sebagaimana sesuai dengan salah satu tujuan dari MSDM yaitu tujuan organizational yang berkaitan dengan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dengan fungsi pelatihan dan pengembangan. Fungsi ini terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang dihadapi organisasi. ⁴⁷

⁴⁵ Wawancara Dengan Sulimah S.E selaku Kasi Umum/SDM PT. BPR Artha Huda Abadi Pada Tanggal 12/04/2017.

⁴⁶ Achmad Ruky, *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*, CV. Andi Offset, Yogyakarta, 2014, hlm. 13.

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 3-5.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka.

Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke depan. Pengembangan biasanya ditujukan untuk karyawan tingkat manajerial dan didasarkan pada fakta bahwa seorang manajer akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan memecahkan masalah serta sikap kepemimpinan yang berkembang sejalan dengan persiapannya dalam posisi yang semakin meningkat pada karir mereka.⁴⁸

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. 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.⁴⁹

Dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan ada beberapa metode yang bisa digunakan berdasarkan kebutuhan dan fasilitas yang dimiliki perusahaan. Menurut Werther dan Davis ada dua jenis pelatihan yaitu: pelatihan di dalam lingkungan kerja (*on the job training*) dan pelatihan di luar lingkungan kerja (*off the job training*). Adapun jenis pelatihan dalam lingkungan kerja antara lain:

⁴⁸ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, UIN-Malang Press, Malang, 2009, hlm. 232-233.

⁴⁹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta, 2002, hlm. 168.

- 1) *Job Instruction training* (latihan instruksi kerja). Karyawan yang dilatih diberikan petunjuk-petunjuk secara langsung bagaimana melakukan pekerjaan dilakukan. Pelatihan ini biasanya digunakan untuk melatih para karyawan tentang cara melaksanakan pekerjaan mereka sekarang
- 2) *Job rotation* (rotasi jabatan). Pelatihan ini dilakukan dengan cara *memindahkan* karyawan dari satu pekerjaan atau jabatan ke posisi lain dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan tentang berbagai kegiatan yang berbeda dalam organisasi sehingga ketika ada kekosongan jabatan bisa dengan mudah digantikan.
- 3) *Apprenticeship* (magang). Pelatihan ini dilakukan dengan cara seorang karyawan belajar kepada senior atau orang yang sudah *berpengalaman*. Dengan melihat dan memperhatikan yang dilakukan senior maka seorang karyawan akan belajar bagaimana melakukan suatu pekerjaan dengan baik.
- 4) *Coaching* (bimbingan). Pelatihan dengan cara atasan memberi *bimbingan* dan pengarahan kepada karyawan tentang tata cara pelaksanaan suatu pekerjaan.

Pelatihan juga bisa dilakukan di luar lingkungan kerja atau biasanya disebut *off the job training*. Adapun bentuk-bentuk pelatihan di luar lingkungan kerja antara lain:

- 1) *Lecture* (ceramah atau perkuliahan) dalam metode ini melibatkan trainer berkomunikasi melalui kata-kata lisan dengan peserta pelatihan.
- 2) *Vidio presentation* (presentasi vidio) metode dimana peserta pelatihan menjadi penerima informasi pasif. Informasi ini meliputi fakta, proses dan metode pemecahan masalah.
- 3) *Role Playing* (permainan peran) metode persilangan antara studi kasus dan program pengembangan sikap. Setiap orang diberi peran dalam suatu situasi dan diminta memainkan peran dan bereaksi terhadap rangsangan yang dikehendaki seseorang.⁵⁰

⁵⁰ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Interprise, Kudus, 2011, hlm. 58-60.

Di samping pelatihan karyawan, perusahaan juga harus melakukan pengembangan terhadap seluruh karyawan yang diutamakan untuk karyawan lama dalam rangka meningkatkan karir dan penentuan kompensasi yang bersangkutan. Adapun program pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui:

- 1) Paket-paket khusus yang diberikan oleh lembaga pendidikan.
- 2) Transfer antar bagian.
- 3) Promosi suatu jabatan.⁵¹

Tahap-tahap dalam pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan, ada tiga tahapan utama, yaitu:

- 1) Tahap Penilaian

Tahap penilaian merupakan tahap terpenting dalam proses pelatihan dimana kebutuhan terhadap pelatihan ditentukan atau diidentifikasi terlebih dahulu.

- 2) Tahap Implementasi

Berdasarkan hasil penilaian pada tahap pertama, proses implementasi sudah dapat dimulai. Dua kegiatan utama dalam tahap implementasi adalah pemilihan dan perancangan program pelatihan serta pelaksanaan terhadap program itu sendiri. Jika terdapat sejumlah alternatif kegiatan pelatihan yang akan dikembangkan, tentunya manajer harus dapat memilih metode pelatihan mana yang efektif dikembangkan sesuai dengan tujuan pelatihan, selanjutnya dirancang sedemikian rupa program yang dikembangkan tersebut.

- 3) Tahap Evaluasi

Pada tahap ini program pelatihan dapat diukur efektifitasnya. Dengan demikian dapatlah dipastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan sudah mencapai target yang ditentukan.⁵²

Dalam observasi penelitian ini, peneliti melihat perusahaan saat mengadakan pelatihan untuk pengembangan karyawan sudah sesuai dengan

⁵¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2002, hlm. 145.

⁵² Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hlm. 79-81.

teori yang ada, dimana perusahaan mempersiapkan segala sesuatunya mulai metode dan tahap-tahapnya sesuai standar. Adapun metode yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati karena dilakukan di luar lingkungan kerja atau biasanya disebut *off the job training*. Maka adapun bentuk-bentuk pelatihan di luar lingkungan kerja antara lain: *Lecture* (ceramah atau perkuliahan) dalam metode ini melibatkan trainer berkomunikasi melalui kata-kata lisan dengan peserta pelatihan, *Vidio presentation* (presentasi vidio) metode dimana peserta pelatihan menjadi penerima informasi pasif. Informasi ini meliputi fakta, proses dan metode pemecahan masalah, *Role Playing* (permainan peran) metode persilangan antara studi kasus dan program pengembangan sikap. Setiap orang diberi peran dalam suatu situasi dan diminta memainkan peran dan bereaksi terhadap rangsangan yang dikehendaki seseorang. Di samping pelatihan karyawan, perusahaan juga melakukan pengembangan terhadap seluruh karyawan yang diutamakan untuk karyawan lama dalam rangka meningkatkan karir dan penentuan kompensasi yang bersangkutan. Adapun program pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui: Paket-paket khusus yang diberikan oleh lembaga pendidikan, Transfer antar bagian, dan Promosi suatu jabatan.⁵³

Selanjutnya tahapan-tahapan yang dipakai dalam melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan atau tenaga kerja yang diselenggarakan, ada tiga tahapan utama, yaitu: tahap penilaian tahap penilaian merupakan tahap terpenting dalam proses pelatihan dimana kebutuhan terhadap pelatihan ditentukan atau diidentifikasi terlebih dahulu. Tahap implementasi berdasarkan hasil penilaian pada tahap pertama, proses implementasi sudah dapat dimulai dua kegiatan utama dalam tahap implementasi adalah pemilihan dan perancangan program pelatihan serta pelaksanaan terhadap program itu sendiri. Jika terdapat sejumlah alternatif kegiatan pelatihan yang akan dikembangkan, tentunya manajer harus dapat memilih metode pelatihan mana yang efektif dikembangkan sesuai dengan tujuan pelatihan,

⁵³ Hasil observasi peneliti pada PT. BPR Artha Huda Abadi Pati tanggal 12/04/2017.

selanjutnya dirancang sedemikian rupa program yang dikembangkan tersebut. Tahap evaluasi dimana pada tahap ini program pelatihan dapat diukur efektifitasnya, dengan demikian dapatlah dipastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan sudah mencapai target yang ditentukan.

Kesesuaian penelitian ini hampir sama dengan penelitian terdahulu yang mana diterangkan pada Penelitian yang dilakukan Reza Winanda Rahman, (2015). "*Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan pada intinya meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi. Organisasi perlu karyawan yang mampu beradaptasi dengan pasar dunia yang selalu berubah. sedangkan persamaan Persamaan yang ada antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni terdapat kesamaan pembahasan mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan. Bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan produktivitas organisasi. Adapun perbedaannya pada penelitian terdahulu menggunakan penelitian regresi dan path, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif/gagasan. Objek yang digunakan dalam artikel tersebut di PT. Pertamina, sedangkan di dalam penelitian ini menggunakan objek di BPR Artha Huda Abadi Pati.⁵⁴

Analisis peneliti mengatakan bahwasanya perusahaan dalam mengadakan kegiatan pelatihan untuk pengembangan bagi seluruh karyawan pada umumnya sangat membantu sekali bagi perusahaan, tidak bisa dipungkiri bahwasannya peran pelatihan dan pengembangan karyawan ini sangat penting karena untuk meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Sehingga karyawan tidak hanya akan mampu berbuat lebih banyak bahkan lebih memahami, kemudian mereka akan memperoleh kepercayaan diri dalam menjalankan pekerjaan mereka. Selanjutnya dengan adanya

⁵⁴ Reza Winanda Rahman, *Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal JBKI, Volume 6 Nomor 2 Oktober 2015.

pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan efek baik kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memahami perkembangan perusahaan, mengerti akan perlunya kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga dapat memahami kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan. Dengan demikian diharapkan tujuan dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan pengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi akhlakul karimah, serta mengutamakan kepuasan anggota bisa tercapai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa peran pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Pati sangat membantu sekali bagi perusahaan. Adapun hasil dari peran pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu yang mulanya banyak melakukan kesalahan terkait ketidakmampuan dalam memasukkan data keuangan dari nasabah kini dengan adanya pelatihan sudah semakin baik dan minim terjadi kesalahan, yang biasanya membutuhkan orang lain untuk membantu melakukan pekerjaannya sekarang sudah bisa mandiri, dan mulanya karyawan kurang mengerti tentang teknologi komputerisasi sekarang mereka sudah bisa menggunakan teknologi komputerisasi seperti mengetik, edit, dan menyimpan data penting perusahaan, sehingga sekali lagi dengan adanya peran pelatihan dan pengembangan karyawan ini mampu menyelesaikan masalah yang ditimbulkan oleh karyawan bagian admin dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

2. Tingkat keberhasilan pelatihan dan pengembangan untuk mengurangi kesalahan kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.

Pelatihan dan pengembangan karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktifitas kerja. Jika diberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, maka hasil kinerja karyawan akan meningkat pula. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang menjalankan tugasnya tidak sesuai kompetensi yang diberikan pada saat

pelatihan dan pengembangan, sehingga akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.⁵⁵ Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.⁵⁶

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi. Dalam manajemen berbasis syariah kualitas kinerja organisasi itu ditentukan oleh kualitas pengawasan. Rasulullah SAW dan para khalifah penerus pemerintahan setelah Rasul senantiasa melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja pegawainya.

Dalam melaksanakan program pelatihan, organisasi hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip dalam pelatihan sehingga tujuan dan sasaran pelatihan dapat dicapai dengan baik. Menurut Werther dan Davis (1996) ada beberapa prinsip penting dalam usaha untuk meningkatkan efektifitas pelatihan:

- 1) Partisipasi (*participation*): untuk mencapai pelatihan yang efektif, peserta pelatihan harus aktif berkontribusi terhadap proses pelatihan. Partisipasi aktif dapat meningkatkan pemahaman serta penyerapan terhadap materi pelatihan.
- 2) Pengulangan (*repetition*): melakukan dan mengatakan berulang-ulang supaya peserta pelatihan selalu teringat dengan materi pelatihan.

⁵⁵ Stephen P Robbins, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka, Penerbit Prenhallindo, Jakarta, 1996, hlm.65.

⁵⁶ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta, 2000, hlm. 78.

- 3) Relevan (*relevance*): jenis pelatihan hendaknya relevan dengan kebutuhan organisasi saat ini sehingga pelatihan memiliki manfaat bagi seseorang melaksanakan suatu pekerjaan.
- 4) *Transference*: pelatihan hendaknya mudah diterapkan di dunia kerja, sehingga model pelatihan hendaknya mendekati dengan praktek di dunia kerja.
- 5) *Feedback*: pelatihan yang selalu dibutuhkan adanya timbal balik pada presentasi yang dicapai setelah dilakukan *training*.⁵⁷

Dalam mengelola kinerja banyak sekali manfaatnya baik dari segi organisasi (instansi/bisnis yang bersangkutan) para pemimpin (manajer) maupun bagi karyawan.

- 1) Manfaat bagi organisasi antara lain:
 - a) Dapat meningkatkan tanggung jawab organisasi dalam menyiapkan sarana atau prasarana dan fasilitas yang diperlukan dalam aktivitas organisasi.
 - b) Dapat meningkatkan komitmen organisasi untuk memperbaiki dan meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan.
 - c) Dapat menyingkronkan tujuan organisasi dengan tujuan manajer dan tujuan karyawan.
 - d) Dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap *total quality management*.
 - e) Dapat mendukung dan meningkatkan perubahan dan perbaikan budaya organisasi, termasuk disini tanggung jawab sosial dan lingkungan.
- 2) Manfaat bagi pemimpin (manajer) antara lain:
 - a) Dapat mengklarifikasikan antara tuntutan kinerja dengan harapan perilaku SDM organisasi yang akan melaksanakan pekerjaan guna mencapai kinerja.

⁵⁷ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Interprise, Kudus, 2011, hlm. 57-58.

- b) Dapat memperbaiki dan meningkatkan pemanfaatan sumber daya organisasi.
 - c) Dapat memperbaiki kinerja tim dan individu (karyawan) yang menjadi tanggung jawab pemimpin (manajer) dalam struktur organisasi.
 - d) Sebagai dasar untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja yang lemah.
 - e) Sebagai dasar untuk memotivasi tim/karyawan untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab.
- 3) Manfaat bagi karyawan, antara lain:
- a) Dapat memperjelas peran karyawan dalam mencapai tujuan organisasi
 - b) Dapat membantu mengembangkan kemampuan (kompetensi) karyawan
 - c) Dapat membantu pemanfaatan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien (secara berkualitas)
 - d) Dapat memperbaiki dan meningkatkan cara, teknik, dan metode bekerja lebih efektif
 - e) Dapat menyeimbangkan apa yang seharusnya diberikan karyawan kepada organisasi dan apa yang seharusnya diterima oleh karyawan.⁵⁸

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang terpelihara dengan baik dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memperdayakan karyawan akan mempengaruhi kerja. Menurut Syafruddin kinerja dipengaruhi oleh:

⁵⁸ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2013, hlm. 334-335.

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.⁵⁹

Kesesuaian penelitian ini juga sama dengan penelitian terdahulu yang mana diterangkan pada Penelitian yang dilakukan Elisa, M. Riska Maulana Efendi, dan Nur Intan Sari, (2014). "*Peranan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah mengikuti program pelatihan tersebut mereka dapat memperbaiki kinerja mereka dan dapat mengembangkan sikap serta menjalin hubungan kerjasama yang baik antar karyawan. Sehingga program pelatihan tersebut sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan Persamaan yang ada antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni sama-sama membahas tentang pelatihan kinerja karyawan. Adapun perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dan penelitian deskriptif kuantitatif. Sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan penelitian deskriptif kualitatif saja. Objek penelitian pada artikel tersebut di PLN (Persero), sedangkan dalam penelitian ini menggunakan objek di BPR.⁶⁰

Analisis peneliti mengatakan pada PT BPR Artha Huda Abadi Pati untuk mengatasi kesalahan kinerja karyawan, maka yang dilakukan BPR Artha Huda Abadi Pati adalah dimulai dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan pada saat magang yaitu selama 6 bulan masa training. Setelah masa training dilakukan pelatihan untuk karyawan yang

⁵⁹ Syafaruddin Alwi, *Op. Cit.*, hlm. 180.

⁶⁰ Elisa, M. Riska Maulana Efendi, Nur Intan Sari, *Peranan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jurnal Orasi Bisnis, Edisi ke-XII, November 2014.

dilakukan satu bulan sekali dengan tema yang berbeda-beda disesuaikan dengan kondisi kinerja karyawannya. Pelatihan tersebut diadakan di kantor pusat PT BPR Artha Huda Abadi Pati, sehingga seluruh karyawan di kantor cabang dan kantor pusat diwajibkan untuk mengikuti pelatihan tersebut dan hadir di kantor pusat. Kenapa demikian, karena ini berkaitan dengan sumber daya manusia dimana sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia sehingga perlu adanya pengelolaan. Melihat lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, rancangan organisasi, *staffing*, sistem *reward*, tunjangan-tunjangan, manajemen performasi, pengembangan pekerja, komunikasi dan hubungan masyarakat. Sehingga ini sesuai dengan salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu tujuan organizational, tujuan organizational adalah berkaitan dengan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Observasi peneliti melihat bahwa tingkat keberhasilan pelatihan dan pengembangan untuk meminimalkan kesalahan kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Pati sudah maksimal seperti yang para pemimpin katakan dari hasil wawancara bahwa antusias peserta mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan dengan penuh semangat kerja keras dan penuh motivasi untuk berubah. Selain itu para pemimpin perusahaan juga melihat perubahan yang di alami peserta lewat hasil evaluasi dengan mengamati dan menilai hasil kinerja para karyawan yang mana ada perubahan, seiring dengan waktu mereka yakin walaupun tidak signifikan seperti yang mereka harapkan selaku pimpinan perusahaan tetapi mereka masih bersyukur karena karyawan sudah memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sehingga dengan adanya perubahan bisa menjadikan perusahaan lebih maju dan sukses seperti tujuan perusahaan, dan para pemimpin perusahaan pernah bilang sebelumnya bahwa karyawan sudah memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan adanya perubahan dalam hal melakukan pekerjaanya,

setidaknya itu menjadi bukti bahwa mereka sudah mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan.⁶¹

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keberhasilan pelatihan dan pengembangan untuk mengurangi kesalahan kinerja admin pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati sudah terbukti. Keberhasilan pelatihan dan pengembangan karyawan antara lain para karyawan mampu membuat program kerja baru dan berhasil menyelesaikan masalah sendiri manakala terjadi *problem solving* pada pekerjaannya. Kemudian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan dengan adanya jadwal kerja yang tersusun rapi, lalu karyawan bagian admin sudah tidak melakukan kesalahan lagi dengan mentaati dan menjalankan aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan sehingga tingkat keberhasilan pelatihan dan pengembangan karyawan mampu menjadikan cara efektif dalam meminimalkan permasalahan dan kesalahan kerja pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.

⁶¹ Hasil observasi peneliti pada PT. BPR Artha Huda Abadi Pati tanggal 12/04/2017.