

BAB V

PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Upaya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan divisi marketing BMT Pahlawan dan BMT Sahara Tulungagung.

Upaya pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan dalam meningkatkan pengetahuan karyawannya dilakukan dengan :

1. Melalui metode pendidikan

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Upaya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan pengetahuan karyawan dengan jalan:

- a. *Classroom methods* merupakan latihan didalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan. Di dalam metode ini karyawan dikutkan seminar-seminar yang diselenggarakan oleh pihak internal maupun eksternal. Biasanya karyawan diikutkan seminar yang diselenggarakan oleh pihak di luar kantor, baik yang diadakan dinas koperasi, OJK, maupun lembaga lainnya.
- b. *Coaching and Conselling*. Metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan dan mendiskusikan keahlian kerja kepada bawahannya.

Metode ini dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Tujuan yang dititikberatkan untuk memperbaiki efektivitas dan mencapai tujuan sasaran program kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Metode ini dilakukan di BMT dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Metode ini dilaksanakan dengan program untuk mengembangkan sumber daya manusia, seperti karyawan diharapkan mampu untuk memasarkan produk dari BMT tersebut dimulai dari nol. Karyawan tersebut disuruh berfikir agar mereka bisa kreatif, inovatif, dan berkembang dengan cara mereka sendiri. Setelah mereka dituntut untuk bisa berfikir kreatif, nantinya akan dinilai oleh pimpinan yaitu seorang manager disuatu perusahaan tersebut. Dan karyawan tersebut dalam kerja di suatu lapangan akan menjumpai permasalahan-permasalahan mulai dari yang terkecil sampai yang terbesar yang nantinya dihadapi dengan cara sendiri untuk menyelesaikannya. Setelah karyawan tersebut dirasa belum bisa menyelesaikan masalah tersebut, seorang karyawan tersebut menanyakannya kepada atasannya untuk membantu dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Setelah itu seorang pimpinan memberikan pengarahan terhadap karyawan dalam proses menyelesaikan masalah tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Hasibuan yaitu pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas

lingkungan.¹ Pendidikan merupakan usaha-usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan sumber daya manusia melalui bimbingan, pengajaran atau latihan untuk meningkatkan pengetahuan. Pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif.² Metode Pendidikan menurut Hasibuan yaitu:

a) *Training Methods atau classroom methods*

Merupakan latihan didalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan. Atau metode pertemuan dalam kelas yang meliputi pengajaran, rapat, program instruksi, metode study khusus, metode diskusi, dan metode seminar

b) *Under Study*

Merupakan teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung sebagai seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

c) *Job Rotation and Planned Progression*

Tujuannya memberikan karyawan pengetahuan yang luas terhadap semua bagian pada perusahaan bersangkutan, sehingga tidak canggung dalam kepemimpinannya.

d) *Coaching and Conselling*

¹ Melayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2002), hal. 160.

² Melayu Hasibuan, , h.180.

Metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan dan mendiskusikan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.

e) *Junior Board Executive or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini.

f) *Committee Assigment*

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, memepertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pemimpin.

g) *Business Games*

Merupakan pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai menurut Burhanuddin bahwa salah satu tujuan dari pelatihan tenaga kerja adalah dapat memperbaiki kinerja, yakni setelah mengikuti pelatihan kinerja dan produktivitas dari karyawan akan semakin meningkat dikarenakan peningkatan keterampilan dan pengetahuan.³

³ Burhanuddin, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah Ed.1, Cet.2 (Jakarta: Rajawali Pers, 2016). Hal 143

B. Upaya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan ketrampilan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan divisi marketing BMT Pahlawan dan BMT Sahara Tulungagung.

Upaya pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan dalam meningkatkan ketrampilan karyawannya dilakukan dengan 2 metode yaitu:

- 1) Metode *on the job training*, dilakukan oleh BMT dimana karyawan mempelajari pekerjaan dengan mengerjakan secara langsung. Metode *on the job training* ini dilakukan oleh BMT dimana karyawan mempelajari pekerjaan dengan mengerjakan secara langsung yaitu karyawan baru diajarin langsung mengenai pekerjaan yang akan dikerjakannya, diberi arahan atas tugas-tugas yang akan dilakukan, bahkan melakukan rotasi pekerjaan, sehingga karyawan bisa terampil pada banyak bidang.
- 2) Metode *off the job training* dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan, dengan jalan karyawan tidak bekerja untuk sementara waktu dan hanya fokus pada pelatihan saja. *Metode off the job* dilakukan dengan mengikuti pelatihan di luar organisasi simulasi dan testimony program software yang akan membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan pelanggan atau pihak yang dilayani serta dari segi karyawan menambah pengetahuan maupun membantu meringankan tingkat efisiensi waktu karyawan, adanya unsur keamanan dan kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan dari pihak baitul maal wat tamwil sendiri agar bisa bersaing dengan baitul maal yang juga menggunakan system yang sudah di update.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Mondy bahwa pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini.⁴

Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam mengemban pkerjaan tertentu sesuai dengan pekerjaan terakhir yang diemban oleh pegawai. Pelatihan juga dilakukan dalam rangka updating pegawai.⁵

Hasil penelitian ini juga sesuai menurut Melayu Hasibuan salah satu metode pelatihan adalah *On The Job Training* Atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan atau supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau supervisor.⁶

⁴ Mondy, Wayne, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid I, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008) , ha. 210.

⁵ Donni Juni Priansa, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 146-147.

⁶ Melayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (PT.Bumi Aksara: Jakarta, 2002),hal. 181.