

BAB XIII

MODEL PELATIHAN KERJA

A. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja selama periode tersebut dengan berbagai kemungkinan mencakup kriteria, tujuan atau target. Indikatornya adalah kualitas pekerjaan karyawan, Beban kerja karyawan kontribusinya bagi organisasi.¹ Menurut Sherman and Ghomes, “prestasi kerja adalah ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai”.² Kinerja merupakan sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, yang diberikan seseorang maupun kelompok dalam jangka waktu tertentu dan skala tertentu melalui keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Sedangkan kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam banyak hal, seperti bagaimana membuat keputusan, bagaimana menafsirkan tugas, dan bagaimana menyelesaikan tugas. Kepribadian adalah sekumpulan karakteristik yang relatif stabil, dipengaruhi oleh faktor sosial, budaya dan lingkungan. Sedangkan minat adalah sejenis valensi atau sikap.

¹ Susilo Maryoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2000), hal. 91

² Agung Prihantoro, Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati), *Jurnal Unimus*, Vol. 8 No. 2, Maret 2012, hal. 84-85

2. Kejelasan peran seseorang pekerja, merupakan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin jelas pemahaman pekerja tentang persyaratan dan tujuan pekerjaan, semakin banyak energi yang dapat mereka curahkan untuk aktivitas untuk mencapai tujuan.
3. Tingkat motivasi pekerja merupakan daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia akan tercermin dari komitmen tenaga kerja. Jika mendapatkan komitmen karyawan, akan menemukan karyawan yang setia, dan mereka akan melakukan yang terbaik dalam menguntungkan organisasi. Keadaan ini sangat menguntungkan untuk pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi dapat sepenuhnya fokus pada tujuan prioritas dengan dukungan penuh dari anggotanya.

B. Peran Departemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelatihan

Meski pelatihan tidak menyelesaikan masalah, tapi setidaknya bisa meminimalisir perkembangan menunjukkan karyawan siap bekerja. Oleh karena itu, dalam menilai kebutuhan harus mempertimbangkan setiap individu dan menentukan kebutuhan yang diberikan oleh pekerja, manajer sumber daya manusia, supervisor atau individu. Untuk mengukur kebutuhan dan menentukan materi pelatihan, departemen sumber daya manusia menggunakan metode yang berbeda. Departemen sumber daya manusia dapat mensurvei peserta pelatihan dalam menentukan topik yang ingin mereka pelajari lebih dalam.

Meskipun pelatihan dapat digunakan untuk mendukung kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia secara proaktif dapat menggunakan informasi yang tersedia sebagai umpan balik untuk kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya. Dengan berulang kali membuka pendaftaran karyawan baru jangka pendek, manajemen sumber daya manusia dapat memodifikasi aktivitas

lain untuk memastikan diperolehnya karyawan yang lebih baik dan karyawan lebih sesuai dengan jenis pekerjaannya. Untuk instruktur pelatihan, mereka juga mencari sumber informasi lain.

C. Konsep Dasar Pelatihan Kerja Dalam Membangun Kinerja

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan tingkat keterampilan dan keahlian tertentu berdasarkan kemampuan dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Dalam rangka untuk membentuk tim karyawan dengan kemampuan, keterampilan, etika yang baik dan pengetahuan yang diperlukan oleh perusahaan. Maka dari itu, sangat penting diadakan program pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Program pelatihan ditujukan untuk karyawan baru dan lama serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009), pelatihan kerja merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.³ Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan atau organisasi diharapkan dapat diikuti oleh karyawan lama maupun baru sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, *upgrade* tugas yang dilakukan dan memberi dampak pada aktivitas perusahaan.⁴ Kinerja tenaga kerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai tenaga kerja pada periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya.

³ Veithzal Rivai & Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009), hal. 12

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009) hal. 9