

ANALISIS PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KECIL MENENGAH BINTANG TEXTIL SASIRANGAN MARTAPURA

ABSTRAK

Hayatun Nisa¹, Hairul², Hj. Farida Yulianti³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0429

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 069 908 141

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 069 809 131

Email : nafisahhanisa231@gmail.com

Hasil penelitian ini menunjukkan 1) pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat dua cara yaitu mengikut sertakan karyawannya mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh badan pemerintah, kemudian pelatihan yang diselenggarakan sendiri oleh Industri Kecil Menengah Bintang Textil Sasirangan Martapura, (2) Analisis SWOT dalam upaya pelatihan untuk meningkatkan kinerja yaitu untuk mengetahui lebih dominannya perusahaan dari segi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, (3) strategi untuk mengatasi berbagai kendala dengan solusi yang digunakan untuk mengatasi kendala tersebut yaitu strategi SO, strategi WO, strategi ST, dan strategi WT.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (Field reseach) dengan pendekatan kualitatif. Karenanya untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis melakukan wawancara langsung kepada informan, kemudian data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif interpretative.

Kata Kunci : Analisis, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen, Analisis SWOT

ABSTRACT

The results of this study indicate 1) there are two ways of training to improve employee performance, namely involving employees to follow training carried out by government agencies, then training which is organized by the Small and Medium Industry Bintang Textil Sasirangan Martapura, (2) SWOT analysis in training efforts to improve performance namely to determine the dominance of the company in terms of strengths, weaknesses, opportunities, and threats, (3) strategies to overcome various obstacles with solutions used to overcome these obstacles, namely the SO strategy, the WO strategy, the ST strategy, and the WT strategy.

This research is a field research (field research) with a qualitative approach. Therefore, to obtain the necessary data, the authors conducted direct interviews with informants. Then the collected data were analyzed descriptively interpretive.

Keywords: Analysis, Job Training, Employee Performance, Management, SWOT Analysis

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan sudah pasti berkeinginan bagaimana caranya agar perusahaan yang di kelolanya akan terus maju dan berkembang dengan baik. Maju dan berkembangnya organisasi perusahaan tidak lepas dari peranan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk meningkatkan atau mencapai tujuan dari organisasi perusahaan, maka perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut.

Salah satu instrumen yang paling tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan kerja karyawan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Karena dengan adanya pelatihan kerja tersebut maka karyawan tersebut dapat membuat dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan agar mampu meningkatkan kinerjanya di perusahaan tersebut.

Perkembangan sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada pegawai yang baru direkrut, akan tetapi untuk pegawai yang sudah lama bekerja. Menurut Flippo, pengembangan merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Pelatihan, untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
2. Pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, pengertian dan latar belakang.

Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup

perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pelatihan kerja, dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar, tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan sosioteknis, dan perputaran tenaga kerja, kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai jenis tugas dan menerapkan kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada, sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal. Pengembangan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yaitu mencoba mengkaji tentang fenomena yang ada di lapangan, dianalisis, kemudian diambil suatu kesimpulan.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang

menggambarkan masalah yang ada berdasarkan data-data hasil dari wawancara dengan informan dan menganalisis dari data tersebut. Data-data yang dikumpulkan dari penelitian ini berupa hasil wawancara, sehingga bisa tercapai tujuan dari peneliti kualitatif ini untuk menggambarkan realita yang ada berdasarkan pengalaman secara terperinci, mendalam dan tuntas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan maka penyajian datanya adalah, sebagai berikut:

1. Informan pertama

Nama : Muhammad Salman Alfarysi
Umur : 27 tahun
Pendidikan : SMA
Pekerjaan : Direktur Utama

2. Informan kedua

Nama : Muhammad Zaini
Umur : 23 tahun
Pendidikan : SMA
Pekerjaan : Bagian Produksi

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari Muhammad Zaini selaku bagian produksi bahwa karyawan lepas yang bekerja di Bintang Textil Sasirangan hingga saat ini berjumlah 10 orang. Pembagian tugas atau pekerjaan yang dilakukan para karyawan dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Melukis
2. Menjahit
3. Mewarna
4. Merajut

Ditambahkan oleh Muhammad Salman Alfarysi selaku Direktur Utama, untuk operasional kerjanya dengan sistem borongan yakni langsung diolah dengan jumlah yang banyak sekaligus jadi kain itu diantar lalu dilukiskan kemudian diambil

selanjutnya diantar lagi ke tukang jahit lalu dirajut.

Sebelum ditugaskan karyawan juga dibina terlebih dahulu agar pekerjaannya sesuai apa yang diberikan, contohnya seperti lukisannya tidak terlalu tebal, kalau dalam menjahitnya tidak tatarik sampai bisa membuat terbuka, renggang/ tidak rapat, jadi harus pas dan erat agar tidak terbuka.

Kegiatan pelatihan kerja yang dilakukan oleh Bintang Textil Sasirangan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya melalui dua cara yaitu:

- 1) Mengikut sertakan karyawannya untuk mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dalam hal ini dinas perindustrian dan perdagangan kota Banjarmasin yang membidangi Usaha Kecil Menengah dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Badan Usaha milik Negara. Adapun kegiatan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan perdagangan maupun Badan Usaha milik negara dan Lembaga Perbankan, yaitu berupa pelatihan kerja tentang tatacara kelola organisasi perusahaan, pemasaran produk yang dihasilkan perusahaan, tatacara mengelola administrasi keuangan perusahaan dan teknik produksi.
- 2) Pelatihan Kerja yang dilakukan sendiri oleh Industri Kecil Menengah Bintang Textil Sasirangan. Adapun jenis kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Industri Kecil Menengah Bintang Textil Sasirangan adalah fokus pada teknik pembuatan pola atau motif sasirangan, cara menyirang (menjelujur), cara pencampuran warna, cara perendaman (pencelupan) kain sasirangan.

Bagian Pemasaran dan Personalia menyatakan Jika ada karyawan yang melanggar aturan dalam bekerja atau lalai dalam bekerja ataupun tidak disiplin maka akan langsung ditegur secara lisan dengan

nasehat agar bersangkutan tidak mengulangnya lagi jika kesalahan dilakukan berulang kali maka akan ditegur dengan lebih keras. Dan jika kesalahan karyawan sudah sangat fatal contohnya sampai ada yang memakai obat terlarang saat bekerja, maka akan diberhentikan (dipecat).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain hasil dari pelatihan kerja yang dilakukan, motivasi untuk lebih semangat dalam bekerja berupa pemberian bonus atau memberi kenaikan gaji juga dilakukan oleh Bintang Textil Sasiranagan.

Untuk mengawasi pekerjaan para karyawan maka ada yang ditugaskan sebagai kepala pengawas, yang dipercayai perusahaan, kepala pengawas inilah yang menjadi sumber informasi bagi pimpinan untuk mengetahui keadaan pekerja dan pekerjaan yang dilakukan.

Masalah yang dapat terjadi dalam pelatihan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan yang tidak sungguh-sungguh dalam bekerja
- 2) Karyawan yang susah di atur
- 3) Kurangnya konsentrasi karyawan dalam mengikuti pelatihan kerja
- 4) Pelatihan kerja yang tidak mempunyai jadwal tetap.

3. Informan ketiga

Nama : Syarifah
Umur : 30 tahun
Pendidikan : SMP
Pekerjaan : Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat dari informan ini dia menyatakan awal mula bekerjanya, dulu dia cuma mengambil upah menjahit, dan dia juga mengambil upah membagikan kain kerumah ibu-ibu rumah tangga dengan jumlah kain yang sedikit saja, terus dengan berjalannya waktu selain itu dia juga menyatakan banyak dapat ilmu tentang sasiranagan, sampai

dipercayai perusahaan untuk membagikan kain dengan jumlah yang banyak sekaligus, untuk dijahit oleh ibu-ibu rumah tangga. Adapun motif-motif lukisan dikain yang dijahit para ibu-ibu itu sebagai berikut:

1. Sarigading
2. Takasiur
3. Jelujur
4. Jumputan
5. Turun dayang (garis-garis)
6. Bintang Bahambur

Motif-motif itu juga dihargai untuk dijahitnya dan berbeda-beda harga per satu potong kain mulai dari harga 2.500 sampai 5000 (rupiah).Pengalaman kerja sebelumnya sangat bermanfaat kata beliau, karena beliau bisa menjahit dengan cepat tau bagaimana menjahit yang rapi dan benar, selain hanya membagikan kain kerumah para ibu-ibu rumah tangga untuk dijahit, itu tidak semuanya sesuai permintaan perusahaan, jadi harus diliat dulu kalo ada yang belum pisit jahitannya diperbaiki dulu, sebelum diantar ke Bintang Textil Sasiranagan. Waktu pertama kali menjahit itu ada mengalami kesulitan karna tidak tau caranya bagaimana, masih menjahit dengan asal-asalan mungkin ada yang miring dan tidak rata, dalam pelatihan itu dari proses pertama mulai dari kain polos digambar, dijahit, diwarna, dibongkar, dicuci, sampai jadi kain sasiranagan, itu biasa pelatihannya bisa sampai 3 atau 4 hari baru selesai. Manfaat dari pelatihan mendapatkan ilmu yang bermanfaat, dan bisa diterapkan dalam pekerjaan agar berjalan seperti seharusnya lalu agar cepat mahir dalam pekerjaan maka pembelajaran yang dilakukan langsung dipraktekkan.

4. Informan ke empat

Nama : Norhan
Umur : 30 tahun
Pendidikan : SD
Pekerjaan : Karyawan

5. Informan kelima

Nama : Siti Sa'diah
Umur : 27 tahun
Pendidikan : SMA
Pekerjaan : Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kedua orang tersebut yaitu para ibu-ibu rumah tangga yang menjahit jelujur kain sasirangan yang sudah dilukis pola-pola nya, mereka menjelaskan untuk mendapatkan motif sasirangan yang bagus diperlukan ketelitian dalam menjahit, penusukan jarum benang yang mengikuti pola dengan jarak tidak terlalu jauh setelah itu menarik ikatan benangnya pada masing-masing motif agar menjadi kuat, istilah bahasa banjarnya *pisit* maka itu bisa menghasilkan sasirangan yang baik. Kesulitan para ibu-ibu dalam menjahit itu jika motifnya banyak dan ribet, karena mereka menjahit dengan menggunakan tangan (manual) saja tidak menggunakan mesin jahit, dan keterbatasan benang untuk menjahit, karena perusahaan hanya memberikan beberapa benang saja untuk para ibu-ibu rumah tangga yang menjahit kainnya, jika motifnya sedikit hanya 1 biji benang saja untuk 20 lembar kain, tapi jika motifnya banyak seperti sarigading itu 1 biji benang per 10 lembarnya. Mereka dalam satu harinya bisa menyelesaikan jahitannya 2 atau sampai 3 potong kain perorangnya, sebelumnya mereka juga mempunyai pengalaman mengikuti pembinaan, seperti dibina dalam mewarna, melukis dan menjahit jelujur. Mereka menyatakan tidak berani, sampai mewarnai karena dalam mewarnai itu membutuhkan ketelitian, jika salah sedikit bisa jadi mereka tidak menghasilkan warna yang mereka inginkan atau sampai warnanya bisa luntur atau hilang. Adapun yang mewarnainya itu langsung dari pemilik Bintang Textil Sasirangan itu sendiri, jadi mereka hanya mengambil upah untuk menjahit saja resikonya tidak terlalu besar dan

pekerjaannya tidak terlalu berat bisa sambil dikerjakan dirumah.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan yang dilakukan oleh Bintang Textil Sasirangan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya sudah cukup baik dan efektif. Pelatihan yang efektif dikarenakan para karyawan berhasil bekerja dengan professional dan menguasai bidang pekerjaan mereka masing-masing seperti mendesign pola atau motif, tehnik penjahitannya, pencelupannya atau mewarna, pelepasan jahitan, sampai dengan proses terakhir dari pembuatan kain sasirangannya yaitu *finisihing*.
2. Bagian-bagian analisis *SWOT* terhadap pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada IKM Bintang Textil Sasirangan yakni, analisis *SWOT* terhadap kekuatannya seperti dukungan anggaran, kebijakan kepala daerah, sarana dan prasarana. Kelemahan seperti pelatihan yang tidak mempunyai jadwal tetap, dan Pelatihan yang diselenggarakan masih ada yang belum terencana dan terprogram dengan baik. Peluang yaitu banyak karyawan yang menghendaki pelatihan, peran aktif karyawan yang cukup tinggi, ditanggapi baik seluruh karyawan, minat masyarakat terhadap hasil produk sasirangan cukup tinggi. Ancaman seperti karyawan yang tidak sungguh-sungguh dalam bekerja, karyawan yang susah di atur, dan karyawan yang melakukan kesalahan fatal.

Maka dengan analisis ini dibuatlah strategi untuk mengatasi berbagai kendala. Adapun solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi kendala tersebut yaitu strategi SO seperti adanya dukungan anggaran maka pelatihan dapat dilakukan secara merata

mengembangkan kualitas karyawannya agar lebih baik, memberikan bantuan peralatan untuk proses pelatihan. Strategi WO seperti menetapkan jadwal yang terstruktur, melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang belum terencana dan terprogram dengan baik. Strategi ST seperti melakukan pendekatan, sharing dan memberi motivasi ataupun teguran, melakukan pemecatan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan fatal. Strategi WT seperti melakukan komunikasi efektif dengan karyawan secara rutin, dan penguatan kemitraan IKM dengan dinas dalam pelaksanaan pelatihan kinerja karyawan.

Saran –Saran

1. Dimasa yang akan datang Bintang Textil Sasirangan di harapkan membuat program pendidikan dan pelatihan yang terencana dan terstruktur agar pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan dapat bertambah sehingga kompetensi dan kinerja karyawan akan semakin baik. Kedepannya disarankan untuk Bintang Textil Sasirangan untuk membuat pembukuan agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar, seperti mempermudah dalam mengingat kembali transaksi-transaksi keuangan yang telah lalu dan lain sebagainya.
2. Kedepannya disarankan untuk Bintang Textil Sasirangan untuk membuat pembukuan agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar, seperti mempermudah dalam mengingat kembali transaksi-transaksi keuangan yang telah lalu dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

Amin, S. (2014). *Pengantar Manajemen Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Danang, S. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Rudy, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media..
- Sumarsono. (2019). *Ekonomi Sumber daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- T, A., Sulistiyani, & Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- T, H., & Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tjutju, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wahdiniawati, S. A., Ma'arif, M. S., & Dirjosuparto, S. (2014). Sistem pendidikan dan pelatihan dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia di pt telekomunikasi indonesia. *Widyariset*, 94.
- Wahyu, P. (2013). *Metode penelitian kualitatif untuk bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- <http://ausigeneral.blogspot.com/2016/09/mahami-pengertian-ukm-dan-ikm.html>
- Abduk Choliq, M.T., M.A. (2014) . *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.