

BAB V

PEMBAHASAN

Peneliti melakukan pengamatan atau observasi terkait sistem mekanisme rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja yang ada di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Tulungagung. Kemudian peneliti melakukan wawancara kepada karyawan Koperasi Sumber Damai Sejahtera Tulungagung mengenai mekanisme rekrutmet karyawan khususnya pada tahap-tahap dan prosedur yang dilakukan dan peneliti juga melakukan wawancara tentang pengadaan pelatihan kerja yang ada di Koperasi Sumber Damai Sejahtera dengan manager koperasi untuk mengetahui jalannya penerapan mekanisme pelatihan yang dilakukan pada karyawan baru untuk mengembangkan keahliannya setelah tahap rekrutmen karyawan serta melihat dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan 1 orang karyawan yang berpengaruh terhadap kemajuan usaha Koperasi Sumber Damai Sejahtera Tulungagung, yaitu adalah Bapak Erid selaku wakil ketua Koperasi atau lebih dikenal sebagai manager dalam koperasi tersebut. Peneliti memilih responden ini karena pegawai tersebut memang benar-benar mengetahui tentang mekanisme yang telah berjalani pada Koperasi Sumber Damai Sejahtera Tulungagung. Sejak awal berdirinya koperasi beliau yang berhubungan langsung dengan masyarakat dan para calon karyawan baru yang melakukan proses pendaftaran pencari kerja karna tertarik pada lowongan kerja maupun gaji pada koperasi.

Responden lain di ambil dari karyawan lama dan karyawan baru dengan jumlah 3 responden. Ke 3 responden ini memiliki jabatan yang yang berbeda-beda dalam Koperasi Sumber Damai Sejahtera. 2 diantara ke 3 responden tersebut berasal dari struktur inti yang sudah lama, 2 dan 3 tahun berkerjasama dengan Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung, dan lainnya adalah bagian surveyor yang pekerjaannya mencari nasabah atau hampir seperti kegiatan depkolektor. Mekanisme dalam Koperasi Sumber Damai Sejahtera berjalan karna adanya kerjasama atau hubungan industri, seperti bentuk mekanisme rekrutmen karyawan merupakan tanggung jawab segenap karyawan dan manager koperasi dan pelatihan kerja (*Training*) yang dilaksanakan di tempat usaha juga membutuhkan waktu 3 bulan. Dari hasil pengamatan, wawancara dan analisis dokumen akan memunculkan fakta-fakta yang di kumpulkan secara lengkap dan selanjutnya dapat di tarik kesimpulan.

1. Mekanisme Rekrutmen Karyawan di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung

Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung adalah koperasi yang merupakan bentuk dari serba usaha yang memberikan peran yang cukup signifikan terhadap perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dan lajunya ekonomi bagi masyarakat luas. Koperasi Sumber Damai sejahtera Kabupaten Tulungagung sebagai alat untuk membantu masyarakat mengatasi banyak masalah dan persoalan ekonomi. Membantu masyarakat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan status ekonomi, tentunya membutuhkan kerjasama dengan sumber daya manusia

yang ada. Dimana untuk memenuhi kerjasama tersebut masih sangat kurang dan banyak di karenakan atas status pekerjaan. Ketika seseorang tidak memiliki pekerjaan yang memadai bisa jadi kebutuhan sehari-hari tidak akan terpenuhi. Untuk membantu masyarakat, Koperasi sumber damai sejahtera kabupaten tulungagung membutuhkan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya. Koperasi sumber damai sejahtera yang merupakan perusahaan jasa keuangan tentunya membutuhkan karyawan yang bisa mengumpulkan para anggota atau nasabah koperasi.

Pelayanan dan pencarian nasabah merupakan suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan. Pelayanan yang di berikan di sesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Informasi yang di sampaikan kepada masyarakat juga harus jelas dan dapat di pahami. Informasi yang di berikan di sesuaikan dengan kebutuhan masyarakat, dengan adanya kesesuaian informasi yang diberikan oleh karyawan perusahaan atau koperasi maka kebutuhan masyarakat akan terpenuhi.

Pada dasarnya pelayanan haruslah dilakukan dengan baik dan ditunjang dengan karyawan yang berkompeten dibidangnya. Oleh karena itu, sebuah perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya juga harus melalui proses pengadaan tenaga kerja dan merupakan fungsi operasional dari manajemen personalia yang paling utama. Sebuah upaya untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna untuk mencapai tujuan

organisasi dan mencakup tiga tahapan yaitu penarikan, seleksi dan penempatan terhadap sumber daya manusia.

Mobilitas terhadap sumber daya manusia cenderung terjadi dari pertanian tradisional ke industri kecil dan rumah tangga yang kebanyakan tradisional (teknologi dan pengelolaan), serta kegiatan sektor informal usaha sendiri atau dikelola keluarga dengan modal kecil, seperti kita ketahui bersama kebanyakan kegiatan itu rentan terhadap perubahan permintaan pasar, harga bahan baku, dan persaingan kualitas dan kebijakan pemerintah. Mana mungkin pekerja-pekerja di sektor itu dapat meningkatkan kesejahteraan. Dengan kondisi seperti itu sangat tidak mungkin bagi mereka untuk meningkatkan kualitas hidup. Akibatnya mengganggu proses transformasi sosial.

Persoalan keterlambatan proses transformasi sosial tidak semata-mata karena kualitas sumber daya manusia yang rendah. Tampak lebih penting adalah keterbatasan peluang kerja produktif yang memungkinkan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas hidup. Peluang kerja produktif ternyata belum dapat berkembang walaupun iklim investasi cukup menggembirakan. Akses kemudahan kredit, proteksi dan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah terhadap pengusaha besar belum dapat memenuhi harapan dalam menciptakan pekerjaan-pekerjaan produktif. Walaupun pengusaha dapat melakukan akumulasi modal dan diversifikasi usaha, tetapi sumbangan pada upaya pemecahan persoalan sumber daya manusia masih terbatas dan menimbulkan banyak

perhatian.⁶⁸ Dengan adanya perkembangan pengetahuan baru di bidang manajemen sumber daya manusia diharapkan pada semua instansi pemerintah maupun perusahaan swasta untuk ikut bertanggung jawab atas masalah masalah sumber daya manusia yang ada. Satu-satunya cara yaitu dengan pengadaan tenaga kerja dan penyaluran tenaga kerja

Di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung lingkup suatu perusahaan proses manajemen sumber daya manusia sama halnya dengan yang di terapkan manajemen lain, seperti upaya untuk mencari tenaga kerja baru harus di selenggarakan dengan sangat efektif dan efisien. Efisiensi dapat dilihat dari waktu yang dibutuhkan, lokasi yang disediakan, dan pekerjaan atau jabatan yang diperlukan. Untuk itu perusahaan harus melakukan analisis jabatan yang di butuhkan, seperti pada Koperasi Sumber Damai Sejahtera di sana sangat memerlukan karyawan yang melayani sekaligus dekat dengan masyarakat yaitu jabatan sebagai surveyor.

Dengan mengetahui jabatan sebagai surveyor yang dibutuhkan oleh Koperasi Sumber Damai Sejahtera, perusahaan hendaknya memberitahukan kepada pencari kerja agar para pencari kerja dapat mengetahui bahwa perusahaan tersebut sedang mencari tenaga kerja perlu adanya berbagai sumber publikasi, yaitu⁶⁹:

a. Lamaran Langsung

⁶⁸Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia,2003), hlm. 38

⁶⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Internasional*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 212-215

- b. Lamaran Tertulis
- c. Informasi Orang Dalam
- d. Iklan
- e. Instansi pemerintah
- f. Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja
- g. Lembaga Pendidikan
- h. Organisasi Profesi
- i. Balai Latihan kerja
- j. Perusahaan Lain

Seperti yang telah dilakukan di Koperasi Sumber Damai Sejahtera yang berupaya memeberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan melalui pengumuman pada papan informasi dan juga di internet, agar semua para pencari kerja dapat melihat lowongan tersebut. Jabatan yang disediakan merupakan jabatan yang sangat berpengaruh dalam kemajuan usaha, karena berhadapan langsung dengan konsumen produk jasa yang diberikan.

Untuk memikat para pencari kerja agar berkerjasama dengan koperasi, koperasi mengajukan tawaran berupa informasi yang memiliki kejelasan terhadap jabatan yang kosong, berapa jumlah yang diperlukan, kelengkapan syarat dan ketentuan dari perusahaan, sampai pada gaji pokok atau bonus jika ada. Pihak koperasi telah mempublikasikan melalui alamat web perusahaan, facebook, Dinas Tenaga Kerja Tulungagung, kantor pos,

keepakatan pihak dalam, dan pengumuman pada brosur produk jasa koperasi sumber damai sejahtera kabupaten Tulungagung.

Setelah mengetahui informasi tentang lowongan tersebut para pencari kerja diharapkan untuk membuat blangko lamaran, mengikuti test, wawancara, pengoreksian CV (daftar riwayat hidup), cek kesehatan jika perlu sampai sewa terhadap calon karyawan diterima. Serangkaian prosedur kebijakan rekrutmen karyawan yang disetujui oleh segenap karyawan di Koperasi Sumber damai sejahtera kabupaten tulungagung. Isi blangko surat lamaran yang telah di batasi, terdiri dari⁷⁰:

1. Data pribadi

Hampir semua blangko lamaran yang menunjukkan data pribadi. Nama, alamat, nomor telepon, dan status perkawinan merupakan pertanyaan yang sering diajukan, biasanya juga ada perusahaan yang menanyakan agama, kesehatan dan ras . Hal demikian, merupakan pertanyaan yang hampir universal, dapat membantu perusahaan dalam mencari informasi.

2. Pendidikan dan ketrampilan

Blangko yang dirancang oleh perusahaan dapat digunakan untuk mengungkap kemampuan- kemampuan pelamar. Dalam hal ini perusahaan mampu menilai ketrampilan khusus yang dimiliki oleh setiap individu.

3. Pengalaman kerja

⁷⁰T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2011), hlm. 56-60

Tidak semua perusahaan mempertanyakan pengalaman kerja. Perusahaan yang menanyakan informasi ini biasanya menilai dari segi kemampuan masalahnya. Dari penguraian pekerjaan-pekerjaan masa lalunya, perusahaan dapat mengetahui sifat individu adalah seorang yang senang berpindah-pindah pekerjaan atau cenderung menjadi karyawan yang setia. Informasi yang ada adalah tugas-tugas, tanggungjawab, gaji terakhir yang diterima.

4. Status pekerjaan

Di pertanyaan lamaran ini para pelamar harus menuliskan posisi jabatan yang dicari, kesediaan untuk menerima jabatan-jabatan lain, tanggal mulai ingin bekerja, gaji yang diharapkan, dan status penerimaan sebagai part-time atau full-time.

5. Penghargaan atau hobi

Penghargaan-penghargaan yang pernah diterima menunjukkan pengakuan terhadap berbagai prestasi individu tersebut, sedangkan dengan hobi dapat memperkuat ketrampilan-ketrampilan pekerjaan yang ada dalam individu itu sendiri. Sehingga perusahaan yakin kepada calon pelamar untuk mengemban tugasnya sebagai karyawan.

6. Referensi

Dalam blangko lamaran tersebut terdapat pertanyaan-pertanyaan yang mencakup catatan latar belakang pelamar, informasi keluarga, pekerjaan sebelumnya sampai catatan kriminal. Informasi pertanyaan

tersebut sangatlah penting terutama pada bagian khusus atau jabatan tertentu yang lebih berpengaruh dalam perusahaan.

7. Tanda tangan

Pelamar pada umumnya telah diminta untuk menandatangani dan mencantumkan tanggal lamaran mereka. Sebelum tandatangan dalam blangko biasanya ada kalimat yang menyatakan otorisasi dan jaminan bahwa semua informasi yang telah dituliskan dalam blangko lamaran tersebut benar, jujur dan tepat sejauh yang diketahui.

Proses seleksi dimulai setelah pengumpulan blangko lamaran dan surat lamaran dari para pelamar yang sudah memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku di perusahaan yang berkaitan. Kegiatan dalam tahap seleksi ini cukup membutuhkan waktu lama karena proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah para pelamar layak diterima atau tidak baik dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Langkah-langkah seleksi mencakup pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Adanya beberapa hambatan yang terjadi di Koperasi Sumber Damai Sjahtera, yaitu :

a. Karyawan baru yang bersumber dari keluarga

Sumber tenaga kerja yang berada di dalam organisasi ini sering dikenal dengan sistem kekeluargaan dalam penerimaan karyawan. Banyak keputusan manager personalia dalam suatu organisasi telah di pengaruhi oleh etika ini, karena banyak pula sebagian karyawan

yang menganut sistem ini dengan adanya sistem suap atau komisi. Namun, semuanya adalah tantangan dan tanggung jawab bagi manajer dan pengelola organisasi. Bila peraturan ini dilanggar, akan memunculkan karyawan baru yang tidak tepat sesuai kemampuannya.

b. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi adalah kemufakatan bersama. Dengan demikian mengakibatkan kecilnya jumlah pelamar, karena selain sebagai strategi untuk memilih karyawan yang kompetitif di bidangnya juga digunakan sebagai batasan-batasan kemampuan sesuai apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, ada bagian tertentu dalam perusahaan yang hanya menginginkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dibanding wanita, yang merupakan tanggungjawab perusahaan.

c. Keterbatasan calon pelamar kerja

Sebenarnya keadaan semakin besarnya jumlah pelamar yang sesuai dengan persyaratan yang ada, maka akan semakin mudah bagi suatu organisasi maupun manager untuk memilih karyawan baru yang berkualitas. Namun, karena adanya kebijakan organisasi sangatlah sulit dipenuhi baik dari segi perusahaan yang menginginkan penempatan jabatan yang profesional maupun ketidak leluasaan pelamar untuk memilih bidang kerja karena di batasi kuota maupun keinginan organisasi hanya pelamar laki-laki

saja. Keterbatasan memperoleh karyawan tersebut dapat diukur dengan rasio seleksi. Rasio seleksi merupakan hubungan antara jumlah pelamar yang diterima dan jumlah total pelamar yang tersedia.

Di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung sudah menerapkan pendekatan “*Compensatory*” pada tahap seleksi, yang merupakan pendekatan berdasar dari nilai-nilai test yang melebihi kemampuan dari calon karyawan lain, tetapi memiliki kekurangan pada satu bidang saja. Dalam hal ini, perusahaan melihat dalam nilai test lainnya yang melebihi penilaian, sehingga jumlah pencapaian nilai memenuhi persyaratan untuk diterima.⁷¹ Sehingga beberapa hambatan tersebut bisa di minimalisir agar tidak mengganggu aktifitas karyawan lainnya.

Menurut Peter Davis, fungsi utama sistem dan prosedur rekrutmen, seleksi adalah untuk memastikan bahwa mereka yang masuk dalam organisasi secara langsung dan tidak langsung memiliki motivasi tinggi. Prosedur-prosedur rekrutmen dan seleksi yaitu:⁷²

1. Permintaan pengguna
2. Pemasangan iklan
3. Seleksi administratif
4. Tes
5. Wawancara

⁷¹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2007), hlm. 41

⁷² Peter Davis, *Mengembangkan Keunggulan Koperasi*, (Jakarta: LSP2I, 2008), hlm. 27

6. Pengecekan kesehatan
7. Pengecekan referensi
8. Penawaran
9. Menjadi karyawan

Di Koperasi Sumber Damai Sejahtera menerapkan 85% prosedur dari prosedur pemikiran Peter Davis. Pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi tersebut lebih efektif dan efisien, karena dilihat dari kondisi koperasi di Tulungagung masih berdiri satu cabang dan untuk meminimalisir gangguan pada jam kerja kantor. Di dalam Koperasi Sumber Damai Sejahtera menerapkan prinsip profesional pada jam kerja dari jam 07.30 samapai jam 04.00, sehingga dari pihak koperasi tersebut harus bisa mengatur proses rekrutmen karyawan dan seleksi yang pelaksanaannya berada di tempat.

2. Mekanisme Pelaksanaan Pelatihan Kerja (*Training*) dalam meningkatkan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Koperasi Sumber Damai Sejahtera

Pelatihan SDM bertujuan agar setiap pekerja dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan meningkatnya persaingan dan semakin berkembangnya jaman, dituntut para pekerja yang mampu terus bersaing dan terus meningkatkan kemampuannya agar tidak ketinggalan dari pesaing. Dan secara otomatis dengan meningkatnya kualitas para pekerja akan berakibat baik pada perkembangan perusahaan.

Rumusan pelatihan menurut program pengembangan manajemen berdasar dari nilai-nilai koperasi. Pengembangan pengertian baru mengenai manajemen sebagai kelompok terpenting dari pihak-pihak terkait (stake holder) atas nama anggota koperasi. Manajemen koperasi masyarakat tingkat kepemilikan yang berada di pihak terkait meliputi pemilihan yang berbeda-beda. Koperasi pada dasarnya harus dipandang sebagai perkumpulan anggota dan pihak terkait lainnya yang disatukan oleh tujuan prinsip manajemen koperasi, yaitu:

- a. Pluralisme
- b. Kebersamaan
- c. Otonomi perorangan
- d. Keadilan dan distribusi
- e. Keadilan alami
- f. Berpusat pada manusia
- g. Pekerjaan/kegiatan yang berperan ganda.⁷³

Dengan adanya 7 prinsip koperasi tersebut, koperasi telah menjalankan beberapa manajemen untuk mengelola usahanya, yang meliputi manajemen operasi dan manajemen pemasaran. Dalam manajemen operasi terdapat fungsi yang paling utama untuk jalannya suatu usaha dan berkembangnya usaha yaitu manajemen sumberdaya manusia.

⁷³Peter Davis, *Mengembangkan Keunggulan Koperasi*, (Jakarta: LSP2I, 2008), hlm. 16

Program pelatihan kerja merupakan proses lanjutan dari sitem penerimaan di sebuah perusahaan atau instansi. Proses pelatihan kerja berjalan cukup membutuhkan waktu yang lama tergantung kebijakan yang di berikan perusahaan sebagai pengembangan kompetensi karyawan. Sedangkan dalam buku Himpunan Pelatihan yang di buat oleh PEMPROVJATIM, Pelatihan kerja (*Training*) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.⁷⁴

Seperti yang telah dilakukan oleh Koperasi Sumber Damai Sejahtera, pelatihan dilakukan di kantor Koperasi yang berdiri satu cabang di tulungagung. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dalam usahanya, perihal keputusan pemilihan karyawan sangat menentukan kemajuan usaha Koperasi Sumber Damai Sejahtera yang bergerak dibidang uasaha jasa. Pengadaan pelatihan terbentuk dari evaluasi pelatihan. Evaluasi pelatihan sangat dibutuhkan karena pengumpulan semua informasi secara sistematis tentang program pelatihan itu sendiri guna mengembangkan kompetensi, produktivitas, sikap, disiplin dan etos kerja melalui praktik, materi pelatihan yang bermakna, pembedaan tugas individu, dan pemberian contoh, pemberian motivasi jika diperlukan.

⁷⁴Pemerintah Provinsi Jawa timur, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang Penempatan Tenaga Kerja*, (Jatim: Disnakertransduk,2016), hlm. 18

Menurut Anwar Prabu, masalah-masalah yang ada dalam pelatihan dan kerap terjadi, antara lain :⁷⁵

- a. Masalah kemampuan individu. Fokus perhatian apakah para pekerja sudah memahami atau dapat melakukan apa yang seharusnya mereka kerjakan.
- b. Perubahan teknologi dan sistem. Penelaahan dan pengembangan pengguna teknologi baru pada perusahaan perlu diimbangi peningkatan kemampuan personil pelaksanaannya. Perubahan sistem kerja maupun sistem yang lainnya pada perusahaan akan berdampak kepada proses interaksi sistem lama yang juga perlu diimbangi dengan adaptasi kerja dan pelaksanaannya.
- c. *“Automaticor Habitual Training”*. Dalam hal tertentu pelatihan merupakan suatu hal yang “selalu” dilakukan baik karena sudah menjadi “mandat” atau keharusan. Di sini pelatihan dilaksanakan tanpa didasarkan kepada alasan khusus tentang perlunya pelatihan.

Hambatan tersebut juga kerap terjadi pada Koperasi Sumber Damai Sejahtera dan hal itu menjadi tantangan bagi manajemen dalam sebuah perusahaan, karena dalam setiap perilaku diri individu sangatlah berbeda dengan individu lainnya. Sehingga dalam proses berjalannya program pelatihan masih mengalami kendala. Di Koperasi Sumber Damai Sejahtera melakukan penerapan solusi tersebut dengan bentuk solusi yang lebih

⁷⁵ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, (Bandung : PT. Refika Aditama, 2003), hlm. 72

mudah dengan menerapkan kebijakan langkah-langkah yang disetujui oleh perusahaan.

Menurut Sondang P. Siagian, untuk mengatasi agar program pendidikan dan pelatihan membantu para karyawan perusahaan melalui beberapa langkah yang harus diterapkan, yaitu :⁷⁶

- a. Penentuan kebutuhan. Langkah ini merupakan suatu keputusan yang diambil oleh perusahaan tentang perlunya dilakukan pelatihan dan menetapkan kebutuhan mendesak oleh apa yang dihadapi perusahaan.
- b. Penentuan sasaran. Penentuan sasaran dilakukan oleh manajemen puncak dari perusahaan, dan harus mengetahui sasaran apa yang harus dicapai, apakah sasaran manajerial, sasaran teknis, sasaran berperilaku, pengetahuan, keterampilan, dan sasaran motivasi yang berguna untuk langkah selanjutnya.
- c. Penetapan isi program. Perusahaan harus menetapkan pendidikan dan pelatihan seperti apa yang mampu memberdayakan karyawan sehingga dapat tercapainya sebuah sasaran pelatihan. Isi program tersebut adalah pengalihan dan pengembangan bakat, metode dan teknik belajar mengajar, dan analisis dari pengetahuan keterampilan.
- d. Pemilihan tenaga pengajar. Dalam menentukan pemilihan tenaga pengajar dapat berpengaruh pada berhasil tidaknya suatu pelatihan. Oleh karena itu pada perusahaan haruslah menentukan persyaratan bagi pengajar terlebih dahulu.

⁷⁶ Siagian, Sondang P. *Manajemen Internasional*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 225-226

- e. Pelaksanaan program. Langkah ini digunakan untuk melihat sejauhmana penyelenggaraan program dapat di ikuti dan dengan tuntutan disiplin waktu, jadwal, penyelesaian pekerjaan, pemeriksaan dan ketepatan pemberian motivasi.
- f. Penilaian. Suatu program dapat di katakan berhasil apabila berlangsung secara efektif atau pencapaian dalam sebuah sasaran yang telah ditentukan sebelumnya tercapai. Penilaian dilihat dari peningkatan kemampuan, perubahan perilaku, penguasaan materi dan pengetahuan baru akan di aplikasikan dalam bekerja untuk tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Atas kebijakan yang telah di setuju oleh perusahaan Koperasi Sumber Damai Sejahtera telah menerapkan 3 langkah penerapan pelatihan, karena waktu dan kebutuhan yang ada maka mempercepat adanya pelatihan. Dalam waktu 3 bulan menerapkan pelatihan yang berbasis komputer sehingga memang sangat baik di era modern ini. Penggunaan teknologi tersebut mempercepat pengerjaan tugas-tugas yang diberikan. Penyalinan data atau semua transaksi kedalam microsof excel untuk mencadangkan berkas-berkas yang hilang adalah tindakan pengenalan sebagai awal yang baik di koperasi sumber damaai sejahtera. Untuk pengenalan sistem manual mengarah pada akuntansi, jadi semua pegawai baru mengerti akan proses pencatatan transaksi dan arah transaksi berjalan sehingga pada saat kenaikan jabatan tidak perlu untuk mengulangi pemahaman awal tersebut. Sedangkan penghitung uang dengan manual

mengatasi kejadian yang tidak di inginkan kedepannya atau dalam kataa lain berjaga agar saat ada gangguan seperti listrikmati, atau mesin pembantu rusak dan juga dapat mengasah kemampuan berpikir karyawan baru sehingga dapan mengingat mengurangi kejadian yang tidak diinginkan lainnya. Penggunaan teknologi sebagai alat bantu pelatihan sudah diterapkan sehingga diharapkan mampu memperoleh karyawan yang cakap dan efisien dengan waktu maupun tanggung jawab.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati, Pelatihan dan Pengembangan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan.⁷⁷

Menurut Sondang P. Siagian, melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja yang baik merupakan penumbuhan dan pemeliharaan hubungan kerja kepada semua karyawan yang di harapkan oleh suatu organisasi. Hal tersebut dapat memberikan kemudahan pada karyawan baru untuk mengikuti pelatihan. Adapun beberapa manfaat yang terjadi, yaitu:⁷⁸

1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif

⁷⁷Ike Kusdyah Rachmawati Hj, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008), hlm.110

⁷⁸ Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2015), hlm. 185

2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan
3. Tertib pada kebijakan yang ada dalam perusahaan
4. Terciptanya perubahan dalam pola pikir
5. Tempat kerja merupakan tempat yang menyenangkan

Penerapan sistem mekanisme yang ada di Koperasi Sumber Damai Sejahtera sendiri bertujuan untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia sangat di perlukan untuk pengembangan usaha. Dimulai dari mekanisme rekrutmen karyawan dengan tanggung jawab manager personalia untuk memilih tenaga ahli dan mekanisme pelatihan yang menghabiskan waktu selama 3 buln untuk melatih karyawan baru agar terbiasa pada lingkup kerja. Semua yang dilakukan oleh perusahaan tersebut menjadi bukti bahwa Koperasi Sumber Damai Sejahtera memperbaiki keadaan ekonominya dengan bantuan sumber daya manusia dan mengembangkan sumber daya tersebut.

Seiring dengan perkembangan teknologi manajemen Sumber daya manusia sering disebut juga dengan manajemen personalia. Manajemen personalia merupakan proses manajemen yang diterapkan terhadap personalia yang ada dalam organisasi. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya

manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.⁷⁹

Dari kegiatan yang sudah berjalan pada Koperasi Sumber Damai Sejahtera sudah terlihat hampir 85% menerapkan Manajemen personalia tersebut. Karena adanya hambatan dari segi ruang lingkup usaha jasa keuangan dalam proses rekrutmen karyawan maupun proses pelatihan sendiri menjadi tantangan bagi koperasi untuk memajukan usaha dalam mencapai tujuan kegiatannya.

Perencanaan model rekrutmen dan seleksi karyawan yang tepat untuk mendapatkan staf yang ahli di bidangnya, melalui beberapa cara yang memengaruhi model tersebut yaitu pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan, strategi, tujuan dan alternatif. Hal tersebut merupakan upaya dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.⁸⁰ Seperti Yosep Satrio dalam penelitiannya yang menggunakan metode kuantitatif. Dengan hasil penelitian, pelatihan bagi karyawan sangatlah penting diterapkan dalam suatu perusahaan, karena pelatihan merupakan sebuah pengelolaan sumber daya manusia yang dapat dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan tuntutan suatu organisasi.⁸¹ Tercapainya tujuan usaha adalah

⁷⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2011), hlm. 56-60

⁸⁰ Alpius Rama Kusuma Bellionardi dan Emiliana Sri Pujiarti, *Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan PT. SAMI*, Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1 No. 1 april 2013

⁸¹ Yosep Satrio Wicaksono, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Tbk*

kunci keberhasilan dari pengelolaan internal perusahaan yang harus diperhatikan.

Pelayanan yang menjadi unsur utama dari perusahaan jasa merupakan sebuah proses pemenuhan kebutuhan atau penyediaan segala sesuatu yang dapat berupa barang maupun jasa. Dalam proses pelayanan, masyarakat menuntut akan kecepatan, ketepatan dan kenyamanan atau bisa dikatakan pelayanan yang diberikan haruslah berkualitas. Dengan adanya pelayanan yang berkualitas akan memberikan kepuasan tersendiri bagi masyarakat. Kepuasan ialah sebuah kesesuaian yang dirasakan seseorang sebelum dan sesudah adanya aktifitas transaksi dengan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Koperasi Sumber Damai Sejahtera juga berupaya meningkatkan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia melalui mekanisme rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja (*Training*). Kegiatan tersebut untuk menunjang dan juga memperbaiki keadaan ekonomi perusahaan jasa tersebut dari tahun ke tahun. Upaya peningkatan ini selain untuk kepentingan masyarakat juga untuk kepentingan koperasi yaitu untuk lebih memotivasi para karyawan agar memberikan pelayanan yang terbaik dan bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku. Secara umum rekrutmen dan pelatihan yang ada di Koperasi Sumber Damai Sejahtera sudah tersusun baik namun masih belum optimal, karena kondisi dari koperasi tersebut masih berdiri satu cabang di Kota Tulungagung.

Koperasi berharap seiring dengan berataambahnya tahun kemajuan usaha juga ikut berkembang dengan bantuan kerjasama karyawan dan seiring dengan berjalannya mekanisme rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja. Pelayanan yang di berikan para pencari kerja dan karyawan akan lebih baik lagi dan masalah pelatihan dapat di kurangi. Manajer juga mengharapkan dengan bantuan seluruh pihak karyawan internal yang bekerjasama atas unsur kekeluargaan ini dapat membantu calon karyawan dalam proses rekrutmen dan pelatihan kerja untuk memenuhi tujuan koperasi.