

PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ANGGOTA PADA *CREDIT UNION* (CU) USAHA KITA TEMPAT PELAYANAN NANGA PINOH

Evy Ratnasari

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang
Jln. Y.C. Oevang Oeray No:92 Baning Kota Sintang Kalimantan Barat

Abstrak : Produktivitas kerja merupakan perbandingan jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan per satuan waktu. CU Usaha Kita juga mengharapkan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari pengurusnya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun terlihat nyata bahwa setiap orang memiliki produktivitas kerja yang berbeda-beda, yang selanjutnya akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas total CU. Dalam rangka meningkatkan produktivitas anggota telah dilakukan upaya melalui pendidikan yang diberikan kepada pengurus, baik yang bersifat formal maupun non formal. Tujuan pendidikan dan pelatihan yang ingin dicapai adalah untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: pelaksanaan pendidikan, pelatihan, anggota

Credit Union atau koperasi kredit adalah usaha koperasi yang khusus bergerak dalam bidang jasa simpan pinjam yang cukup berkembang di Kalimantan Barat pada saat ini. Dalam melaksanakan kegiatannya suatu *credit union* seringkali menghadapi permasalahan, dimana permasalahan tersebut dapat berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Salah satu permasalahan yang berasal dari dalam *credit union* dalam hubungannya dengan sumber daya manusia adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif sehingga tercapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan.

Program pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya meningkatkan karir pegawai yang bersangkutan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan per satuan waktu. Setiap perusahaan menuntut tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga dapat menunjang kelancaran kegiatan perusahaan.

Demikian halnya dengan CU Usaha Kita juga mengharapkan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari pengurusnya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun terlihat nyata bahwa setiap orang memiliki produktivitas kerja yang berbeda-beda, yang selanjutnya akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas total CU. Berdasarkan hal tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada CU Usaha Kita Tempat Pelayanan Nanga Pinoh.

Menurut Muhsin (2017:88) “Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan sarana untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, karena ilmu pengetahuan selalu berubah dan berkembang dari masa ke masa mengikuti tuntutan perkembangan dan hasil penemuan serta penelitian”. Sehingga apabila dari penemuan tersebut dihasilkan suatu sistem dan teknologi yang baru, maka karyawan dapat mengoperasikan dan menguasai hasil penemuan teknologi tersebut dengan baik. Dengan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan akan menambah

kecakapan dan kehandalan (profesionalisme) karyawan sehingga pada akhirnya nanti akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan Flippo (2010:2) yang menyebutkan “Pendidikan dan latihan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kuantitas maupun kualitas. Kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil dan dapat menghasilkan kualitas yang baik”.

Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya”. Dari beberapa pendapat tentang produktivitas diatas dapat disimpulkan dan ditekankan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”. Menurut Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang (1995:5) “Pendidikan adalah usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (panca indera serta keterampilan-keterampilan)”.

Sedangkan menurut Dr.Nazili Shaleh Ahmad (2002:4) “Pendidikan itu merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang sistem pendidikannya senantiasa berbeda dan berubah-ubah, dari masyarakat yang satu kepada

masyarakat yang lain”. Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S. Brubacher dalam Sumitro (2018:17) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Tirtarahardja dan La Sulo (1994:41) tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu:

- 1) Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila, 2) Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya. 3) Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran. 4) Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya dibagi menjadi pendidikan formal/sekolah dan pendidikan non formal/luar sekolah. Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas: 1) Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi, 2) Pendidikan Luar Sekolah terbagi atas: Pendidikan non formal. Mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A dan Pendidikan informal. Mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah diradio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah.

Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting peranannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal. Meskipun pendidikan informal mempunyai peranan yang sangat penting tetapi didalam penelitian ini tidak mencantumkan sebagai salah satu faktor penunjang produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam mengidentifikasi datanya, sehubungan dengan kompleks dan luasnya cakupan bentuk pendidikan informal.

Pelatihan adalah suatu proses yang memberikan karyawan keahlian khusus, atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan kinerjanya. Tujuan dari organisasi yang berbeda-beda mengharuskan adanya penyesuaian antara karyawan sebagai tenaga kerja dengan perusahaan atau instansi yang bersangkutan. Program pelatihan dan pengembangan meliputi berbagai kegiatan yang menginformasikan pada pegawai atau tenaga kerja tentang kebijakan dari prosedur, mendidik mereka dalam keahlian pekerjaan dan mengembangkannya untuk kemajuan pada masa yang akan datang.

Mangkuprawira(2003:135) mengemukakan bahwa “pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan. Menurut Rivai (2009:212) “pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran”.

Diadakannya pendidikan dan pelatihan tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pendidikan dan pelatihan mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat memberi subjek yang bersangkutan. Menurut Moekijat (2003:98) tujuan pendidikan dan pelatihan antara lain: 1) Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif. 2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Setiap pendidikan dan pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi. Siagian (2002:99), menyatakan berbagai langkah perlu ditempuh dalam pendidikan dan pelatihan yaitu: “a) penentuan kebutuhan, b) penentuan sasaran, c) penetapan isi program, d) identifikasi prinsip-prinsip belajar, e) pelaksanaan program, f) identifikasi manfaat, g) penilaian pelaksanaan program”.

Prinsip-prinsip dasar pelatihan sangat berguna sebagai pedoman dalam proses perubahan keterampilan, pengetahuan dan sikap para karyawan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:155), prinsip-prinsip umum pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Motivasi

Semakin tinggi motivasi seorang karyawan, semakin cepat ia akan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru. Pelatihan sebagai alat haruslah dihubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan (seperti upah serta kedudukan yang lebih dan lain sebagainya);

- 2) Laporan Kemajuan
Diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seseorang karyawan telah memahami pengetahuan yang baru;
- 3) *Reinforcement*
Apabila suatu keterampilan sedang dipelajari, diperlukan proses belajar yang diperkuat dengan hadiah atau hukuman. Manajemen perusahaan harus bisa menentukan agar setiap hadiah dikaitkan dengan kemajuan para karyawan;
- 4) Praktek
Mempraktekkan apa yang dipelajari merupakan hal yang sangat penting. Sedapat mungkin karyawan yang dilatih bisa mempraktekkan keterampilan tersebut pada suasana pekerjaan yang sebenarnya;
- 5) Perbedaan Individual
Meskipun pelatihan-pelatihan kelompok sering mendatangkan keuntungan ekonomis, namun perlu disadari bahwa pada hakekatnya karyawan itu berbeda antara satu dengan lainnya sehingga pelatihan yang efektif hendaknya disesuaikan dengan kecepatan dan kerumitan serta kemampuan intelektual dari masing-masing individu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif, di mana penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif. Nawawi (2007:33), mengungkapkan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui atau meng-gambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri atau tunggal, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Subjek penelitian dalam penelitian terdiri dari: Kepala Cabang CU Usaha Kita, Karyawan CU Usaha Kita, Anggota CU Usaha Kita, penulis menggunakan teknik *purposive sampling* yang subjeknya peneliti tentukan terlebih dahulu dan mengetahui permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengurus pertama Koperasi Kredit Usaha Kita berpusat di Sungai Ayak Belintang Hilir adalah Simon Seman Tan sebagai ketua, wakil ketua Stefanus Marlam, sekretaris Lensen Silas, dan

bendahara oleh Yohanes Jon. Pada awal pendirian hanya beranggotakan 32 orang. Pada perkembangannya Koperasi Kredit Usaha Kita di Sungai Ayak Belintang Hilir hingga Desember 2013 telah memiliki asset sebesar Rp115.403.002.000,00 dengan 13.696 anggota. Selain itu juga telah mendapatkan pengakuan legalitas dari Departemen Koperasi dengan diberikannya satus Badan Hukum Nomor 49a/BH/X/1995 tertanggal 5 Juli 1995 oleh Kakanwil Depkop Kabupaten Sanggau.

Credit Union merupakan salah satu alat, agar anggotanya memiliki Sikap Hidup Hemat, Memiliki Budaya Menabung dan Bijaksana Mengelola keuangan guna menciptakan kehidupan yang lebih sejahtera. Untuk mewujudkan hal tersebut setiap anggota wajib mengikuti Pendidikan Dasar yang diadakan di unit pelayanan masing-masing. Salah satu kegiatan pendidikan yang dilakukan oleh CU Usaha Kita TP Nanga Pinoh adalah pendidikan dasar di Desa Poring Kecamatan Nanga Pinoh kepada anggota sudah diberikan pendidikan dasar yang merupakan salah satu syarat untuk menjadi anggota penuh CU Usaha Kita. Pendidikan dasar yang diberikan bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada anggota tentang CU Usaha Kita, dan memberikan pemahaman kepada anggota tentang pola hidup hemat, kebiasaan menabung, serta kemampuan mengelola keuangan keluarga.

Koperasi juga sudah pernah mendapatkan pelatihan kewirausahaan yang diselenggarakan oleh CU Usaha Kita pada tahun 2015 yang lalu, yang diikuti oleh sekitar 100 anggota. Kegiatan ini dirasakan cukup besar manfaatnya oleh anggota koperasi, karena menambah wawasan mereka tentang usaha-usaha produktif yang dapat dijalankan serta memungkinkan untuk memperoleh bantuan permodalan dari CU. Pelatihan yang diadakan yaitu untuk manajemen produktif bagi anggota, penyuluhan dan bimbingan teknis maupun memberikan kesempatan magang pada anggota di tempat lain. CU Usaha Kita sudah banyak membantu terutama dalam menambah pengetahuan, keterampilan dan wawasan guna menjalankan usaha produktif.

Upaya ini cukup berhasil jika dilihat dari semakin banyak masyarakat yang memiliki usaha lain selain sebagai petani, hal ini tentu saja sangat

menggembirakan dimana secara bertahap keterbatasan ekonomi masyarakat dapat dikurangi, dan sudah banyak masyarakat yang memiliki usaha produktif seperti memiliki kebun sayuran, memelihara ternak dan lain sebagainya. Selain itu masyarakat juga sudah mulai meninggalkan kegiatan-kegiatan yang tidak produktif seperti berjudi, mabuk-mabukan, atau ngobrol-ngobrol yang tidak bermanfaat, hal ini merupakan dampak dari pembinaan dan penyuluhan yang dilakukan oleh pengurus CU Usaha Kita .

Pada umumnya seorang karyawan yang baru masuk akan menerima apa saja pekerjaan yang akan diberikan oleh organisasi. Namun apabila ia telah bekerja maka pandangannya terhadap pekerjaan itu menjadi luas dengan kata lain anggapan terhadap pekerjaan itu berubah. Bekerja bukan saja dianggap sebagai sumber penghasilan tetapi bisa berubah menjadi keinginan untuk bisa bersaing dengan orang lain, kekuasaan, aktualisasi diri, dan lain sebagainya. Sehubungan dengan hal itu, maka seorang karyawan harus diberi kesempatan untuk dapat mengembangkan karir dan keterampilannya. Pengembangan karir dan keterampilan tersebut dapat.

Pendidikan dan Pelatihan dari suatu organisasi sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia yang merupakan siklus yang harus terjadi terus menerus. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia atau karyawan organisasi tersebut harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi. Sebagai bagian dari proses latihan dan pengembangan, departemen personalia dan para manajer harus menilai kebutuhan, tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran program, isi dan prinsip-prinsip belajar. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa pada prinsipnya pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dengan kata lain agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan prestasi kerja yang diinginkan perusahaan. Salah satu penanganan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah dengan melaksanakan program pengembangan karier.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan dalam rangka meningkatkan produktivitas anggota telah dilakukan upaya melalui pendidikan yang diberikan kepada pengurus, baik yang bersifat formal maupun non formal. Selain itu juga sudah diupayakan melalui pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pengelolaan koperasi kredit. Tujuan pendidikan dan pelatihan yang ingin dicapai adalah untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Tahapan-tahapan pendidikan dan pelatihan sudah dilakukan sesuai dengan panduan dari kantor pusat CU Usaha Kita. Dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan selalu mengacu pada prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan oleh kantor pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, E. B. 2010. *Berbagai Macam Teknik Pembinaan Tenaga Kerja*. Terjemahan oleh Hardoyo. Jakarta : Bhratara Karya Aksara.
- Mangkuprawira. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. 2003. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Muhsin, A. U. 2017. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Warta BRI.
- Nawawi, H. 2007. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazili, S.A. 2011. *Pendidikan dan Masyarakat*. Yogyakarta: Sabda Media.
- Ranupandjoyo H. dan Husnan. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-5. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Rivai, V. 2009. *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dalam Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sumitro. 2018. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.