

Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Insani Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Simpul Berkah Sinergi Kota Gresik

Dita Nur Amaliatul Chusniah¹⁾, Danang Purbo Raharjo²⁾, Dr. Hj. Nurhayati, M.Ag.³⁾
^{1,2,3} FEBI, Universitas Sunan Ampel Surabaya
*Email korespondensi: ditaamalia764@gmail.com

Abstract

Quality of Human Resources affects the development of an organization or company. Its development is supported by adequate education and training for SDI. Education and training are a place for a company to convey the message, goals, vision, and mission to be targeted. The achievement of the relay of knowledge that can be assessed from the evaluation of education and training consists of several aspects such as Reaction, Learning, Behavior, and output. This research uses descriptive qualitative method to build views and describe the research subject in theory and concept. The results of this article research that the implementation of education and training provided by EOA Club as a trainer (KSPPS) Simpul Blessings Synergy received positive reactions from students who can receive learning in accordance with company goals seen from performance, behavior, vision, mission to mindset and spirit at work.

Keywords: Human Resources, Education, Training, Evaluation.

Saran sitasi: Chusniah, D. N., Raharjo, D. P., & Nurhayati. (2022). Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Insani Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Simpul Berkah Sinergi Kota Gresik. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 2718-2724. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6028>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6028>

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di Indonesia saat ini mengalami pasang surut akibat krisis moneter yang terjadi di negara kita. Selain itu hendaknya disadari bahwa dimasa sekarang ini negara berada dalam suatu persaingan yang ketat dan sebuah tantangan besar yaitu era perdagangan global. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui sumber daya yang efektif dan efisien.

Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebijakan perusahaan untuk meningkatkan

kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia di perusahaan guna menghadapi tantangan masa depan. Sehingga pelatihan diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah yang sifatnya teknis, sedangkan pendidikan diperlukan untuk menambah kemampuan dan wawasan karyawan untuk memecahkan masalah-masalah perusahaan secara keseluruhan.

Peningkatan kualitas, efektifitas dan efisiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja.

Oleh karena itu, salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga manusia adalah pendidikan dan pelatihan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat

pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional

Dengan program pelatihan yang efektif dan efisien, maka kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pendidikan non formal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik. Hal ini menggambarkan, bahwa pelatihan saling terkait dengan pendidikan formal

Tenaga kerja merupakan suatu aset penting bagi suatu perusahaan yang tidak ternilai harganya. Tanpa adanya tenaga kerja maka sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan semua aktivitas bisnisnya. Perubahan lingkungan membawa pengaruh yang besar terhadap kebutuhan tenaga kerja. Perubahan teknologi yang makin canggih juga menjadi sebab utamanya, dimana perusahaan dituntut mengikuti semua perkembangan yang ada. Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada para karyawan dapat mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap penarikan karyawan-karyawan baru dan merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan untuk menghadapi beberapa tantangan yang ada, baik keusangan karyawan maupun perputaran tenaga kerja. Hal ini bisa dilihat dari perbedaan tingkat produktivitas karyawan yang mendapat pelatihan dan pengembangan dengan karyawan yang belum mendapatnya.

Program pelatihan dan pengembangan tidak dapat dilakukan hanya sekali tetapi harus berkesinambungan sesuai dengan perubahan dan tuntutan yang menyertainya. Kemajuan teknologi berarti semakin kompleks pula kegiatan operasional maupun masalah yang dihadapi oleh perusahaan dan karyawan sebagai pelaksananya. Perusahaan harus mampu mengantisipasi perubahan yang ada dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan yang tepat kepada karyawannya. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan memerlukan suatu evaluasi. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan strategi evaluasi dan terfokus pada metode-metode evaluasi pelatihan dan pengembangan untuk lebih memastikan bahwa tujuan program tersebut sesuai rencana yaitu untuk peningkatan produktivitas kerja. Jadi, keberhasilan

perusahaan tidak terlepas dari keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dalam artikel ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan Kualitatif deskriptif yaitu membangun pandangan untuk subjek yang diteliti dengan teori – teori dan konsep yang akan ditemui dari beberapa sumber seperti Buku referensi, artikel – artikel yang telah dipublikasikan. serta menggambarkan subjek penelitian secara deskriptif baik dari segi konsep dan teori dengan harapan dari penelitian ini dapat mengembangkan aspek teoritis dan manfaat prakti dari tema artikel yang digunakan yaitu Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Insani di KPPS Simpul Berkah Sinergi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual agama, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pengembangan merupakan suatu usaha dalam meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui adanya pendidikan dan pelatihan. Pendidikan biasanya berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Sedangkan latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Menurut Jan Bella dan Hasibuan (1997), menyatakan bahwa: “pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik dari segi teknis maupun manajerial.” Pendidikan lebih berorientasi kepada teori, sering dilakukan di dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab pertanyaan why. Sedangkan latihan berorientasi pada praktik langsung yang dilakukan di lapangan ,berlangsung singkat, dan biasanya menjawab pertanyaan how. Pengertian pendidikan

sendiri ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan.

Kebutuhan pengembangan SD baik berupa pendidikan dan pelatihan juga perlu memperhatikan situasi-situasi berikut, diantaranya:

- a. Meningkatnya kompetisi global dan domestik
Sebuah organisasi atau perusahaan perlu mempersiapkan strategi dalam menghadapi kompetisi global dan domestik melalui peningkatan kemampuan organisasi, terutama keterampilan teknik penyelesaian pekerjaan. Para manajer atau pimpinan juga perlu dilatih untuk meningkatkan teknik-teknik manajemen yang dapat memaksimalkan produktivitas pegawai.
- b. Kemajuan teknologi yang semakin berkembang
Salah satu yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan adalah kemampuan untuk bias beradaptasi dengan lingkungan, termasuk dengan perubahan teknologi yang semakin cepat. Kemampuan perubahan teknologi dan komputersasi akan dapat memperlancar dan membuat pekerjaan lebih efisien.
- c. Perubahan dalam tenaga kerja
Dalam organisasi atau perusahaan pastinya terdapat variasi kekuatan kerja, dimana ada karyawan dengan kemampuan tinggi dan karyawan dengan kemampuan sedang. Maka seorang pimpinan atau manajer harus mampu membuat mereka bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan mengikut sertakan mereka dalam pengambilan keputusan.
- d. Ketepatan dalam pengambilan keputusan
Ketepatan dalam pengambilan keputusan sangat dibutuhkan dalam kondisi atau lingkungan yang tidak menentu. Sehingga pimpinan perlu dilatih untuk dapat mengambil keputusan yang akurat.
- e. Merger akuisisi dan pelepasan organisasi induk
Apabila sebuah organisasi atau perusahaan melakukan merger atau akuisisi dan pelepasan dari organisasi induknya, maka ia akan membutuhkan tenaga-tenaga yang lebih terampil sehingga diperlukan perencanaan pendidikan dan pelatihan jangka panjang yang tercakup dalam perencanaan strategi organisasi.
- f. Keusangan pekerjaan dan munculnya pekerjaan baru

Perubahan-perubahan drastis dalam lingkungan sebuah organisasi, dan tuntutan pelanggan yang berubah, menyebabkan perubahan besar dalam pekerjaan. Perusahaan ini biasanya juga disebabkan perubahan orientasi organisasi, dampak penelitian dan pengembangan teknologi baru, dan sebagainya yang tentunya memerlukan kebijakan pendidikan dan pelatihan yang fleksibel untuk mengantisipasi rendahnya produktivitas dan meningkatnya pergantian pegawai.

3.2. Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan SDI

Efektifitas dan keberhasilan suatu program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Insani suatu perusahaan dapat diukur dari kajian evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan program tersebut apakah sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan.

Evaluasi juga sebagai upaya untuk mengetahui proses tranfer ilmu pengetahuan dan keterampilan dari program pelatihan dan pendidikan ini telah dilakukan dengan baik. Sehingga terwujudlah pengaruh baik meliputi pengetahuan, Keterampilan hingga pembentukan sikap yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Aspek penilaian yang dilakukan dalam evaluasi program pendidikan dan pelatihan terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut:

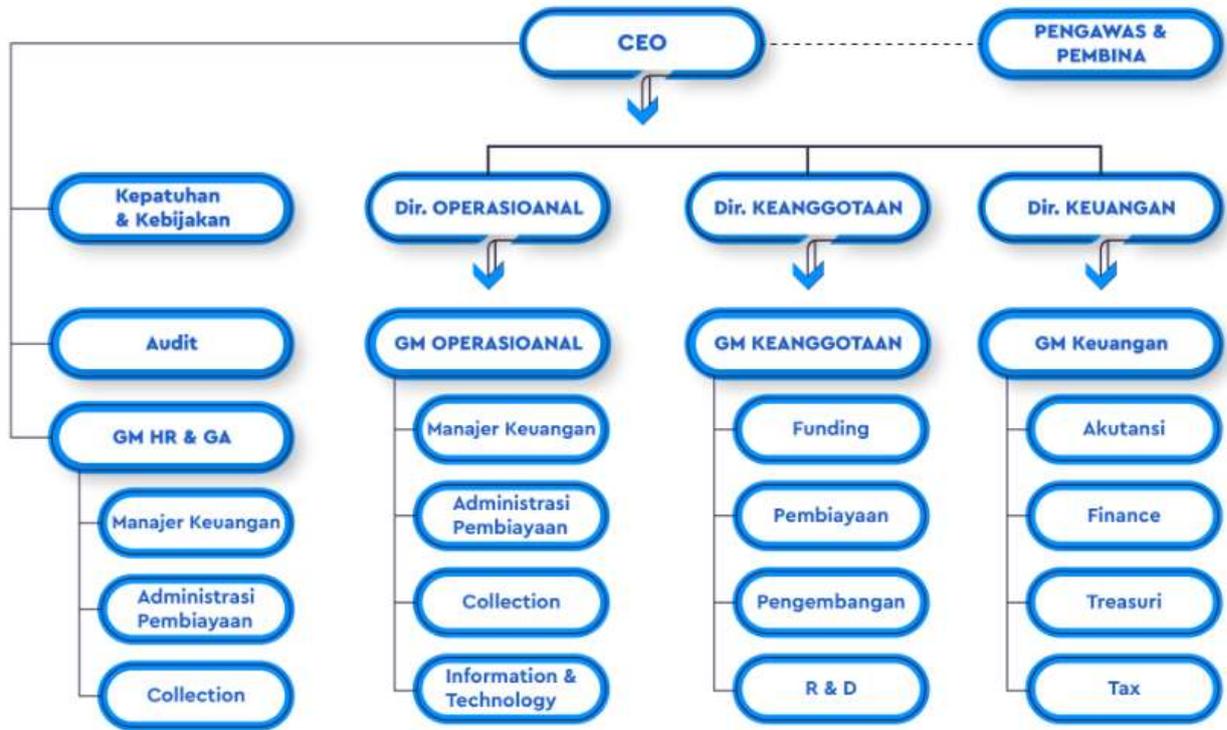
- a. *Reaction*, Merupakan reaksi peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan. Hal ini dapat dilakukan dengan *questioner* yang diberikan setelah pelatihan.
- b. *Learning*, Merupakan tolak ukur pembelajaran yang dilakukan dalam pelatihan dapat dilakukan dengan *postest* atau *Pretest* untuk menilai sejauh mana tingkat penguasaan peserta dengan materi yang diberikan.
- c. *Behavior*, Merupakan penilaian perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan melalui wawancara, observasi dan lainnya.
- d. *Output*, Hasil dari pelatihan yang diadakan. Dinilai dari pencapaian yang sesuai dengan tujuan perusahaan seperti Tingkat Kinerja, Produktifitas kerja dan lainnya.

3.3. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Simpul Berkah Sinergi

- a. Gambaran Umum (KPPS) Simpul Berkah Sinergi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) "Simpul Berkah Sinergi" digagas oleh komunitas PPA (Pola Pertolongan

Allah) dan KPM (Kampus Pengusaha Muslim) yang memiliki visi untuk mensejahterakan umat dalam rangka membangkitkan perekonomian Indonesia dengan semangat gotong royong dan kekeluargaan dengan branding EOA CLUB. berdasarkan Akta Pendirian No. 252 Tanggal 21 Juni 2019, dan Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah No. 013865/BH/M.KUM.2/VII/2019. Koperasi resmi

terdaftar dengan nama KSPPS Simpul Berkah Sinergi tgl 1 Juli 2019. Perkembangan (KSPPS) Simpul Berkah ini meterus mengalami pertumbuhan yang baik dengan awal anggota yaitu berjumlah 180 orang kini telah mencapai 23.368 orang dengan 71 kantor perwakilan daerah yang salah satunya ada di kota Gresik. Dengan sturuktur organisasi sebagai berikut:



Dengan system operasional berdasarkan prinsip syariah, didukung dengan manajemen yang profesional dan system IT yang memadai, mudah-mudahan dengan Ridho Allah SWT, niat baik kami untuk meningkatkan kesejahteraan umat umumnya dan anggota pada khususnya dapat berjalan dengan maksimal. Dan mampu menjadi wasilah dalam kebangkitan umat.

b. Visi & Misi EOA Club

Visi

Menjadi koperasi syariah terbaik di Indonesia

Misi

- 1) Menciptakan kesejahteraan bagi para anggota yang berkesinambungan
- 2) Berdaya guna sebagai mitra strategis dan terpercaya bagi anggota
- 3) Berkontribusi dalam perkembangan perkoperasian di Indonesia.

4) Mengelola koperasi dan unit usaha secara profesional dengan menerapkan prinsip Good Cooperative Governance.

EOA Club tidak hanya sekedar koperasi, tapi menjadi Bank Muslim Terbesar, dimana target kita adalah untuk :

- 1) Membebaskan riba banyak orang.
- 2) Membantu permodalan usaha muslim.
- 3) Pembinaan bisnis muslim
- 4) Mengeksekusi lahan-lahan menjadi wakaf produktif.
- 5) Wakaf Rumah Sakit Gratis.
- 6) Wakaf Sekolah Gratis.
- 7) Dan lain lain

Keuntungan menjadi Anggota EOA Club:

- 1) Menjadi bagian dari kebangkitan ekonomi umat.
- 2) Sebagai pemilik koperasi (kepemilikan Simpanan Pokok dan Simpanan Wajib)

- 3) Sebagai pengguna jasa
- 4) Menerima Sisa Hasil Usaha (SHU)
- 5) Menjalankan usaha berdasarkan Nilai-nilai Spiritual
- 6) Profit & loss sharing, sistem bagi hasil berdasarkan prinsip syariah
- 7) Ekosistem bisnis
- 8) Integrasi Platform
- 9) Global Market, menggunakan sistem yang dapat mendukung pasar global
- 10) Bimbingan dan Pembinaan bisnis dari SDM yang berkompeten.
- 11) Mendapat pendidikan perkoperasian.

3.4. Studi Kasus Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Insani Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Simpul Berkah Sinergi

Pelatihan dan pendidikan pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Simpul Berkah Sinergi dilaksanakan secara sistematis dan dilakukan minimal 1 bulan 1 kali tujuannya adalah agar karyawan koperasi dapat mengerti dan dapat melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar serta memiliki motivasi dalam bekerja. Berikut Prosedur Pelatihan dan pendidikan pada Karyawan:

- a. Mulai dengan identifikasi kebutuhan Pendidikan dan pelatihan untuk karyawan
- b. Pimpinan menyeleksi karyawan yang akan dipilih sebagai calon peserta pelatihan dan pengembangan. Bagi karyawan baru akan diberi pelatihan, sedangkan karyawan lama yang akan mendapat pengembangan dengan program yang disesuaikan karakteristik karyawan tersebut.
- c. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Pada Tahap ini, supervisor Pelatihan dan Pengembangan menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kompetensi karyawan serta mengidentifikasi tujuan dan kriteria pelatihan. Seperti kemampuan apa yang diperlukan karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi.
- d. Penyusunan Program Pelatihan dan pendidikan Setelah melakukan penilaian, selanjutnya menyusun program pelatihan dan pengembangan yang terdiri dari metode pelatihan dan Pendidikan.
- e. Pimpinan akan memberikan keputusan. Jika diputuskan dilaksanakan, maka karyawan tersebut

layak disertakan dalam program pelatihan. Namun jika tidak disetujui, maka data karyawan akan dikembalikan ke Supervisor.

- f. Pelaksanaan Pelatihan dan Pendidikan Selanjutnya merupakan rangkaian kegiatan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang terdiri dari jadwal Pelaksanaan Pelatihan dan pengembangan karyawan. Yang terakhir adalah
- g. Evaluasi Pelatihan dan Pendidikan yaitu menilai program-program yang telah diadakan oleh Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Simpul Berkah Sinergi yang telah ditetapkan tercapai atau tidak.

Salah satu Pelatihan dan Pendidikan yang dilaksanakan oleh Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Simpul Berkah Sinergi adalah Training dan Sosialisasi EOA Club Nasional "Pengenalan Program dan Sistem EOA Club" yang ditujukan kepada Pengurus EOA Club di seluruh Indonesia. tujuan dilaksanakan Pelatihan dan Pendidikan yaitu:

- a. Membahas kompetensi apa saja yang harus difahami oleh pengurus.
- b. Menambah wawasan pengurus cabang EOA club agar mampu melaksanakan kegiatan perkoperasian yang baik dan profesional, sehingga mampu memberikan kemaslahatan untuk anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

3.5. Evaluasi Program Pelatihan dan Pendidikan EOA Club Nasional

Hal terpenting setelah pelaksanaan kegiatan Pelatihan dan Pendidikan adalah program evaluasi. Dalam hal ini indikator evaluasi pelatihan dan Pendidikan yaitu:

- a. Reaksi Peserta pelatihan memberikan reaksi sangat positif terhadap materi, trainer dan metode pelatihan dan Pendidikan.
- b. Pada saat pembelajaran Karyawan mengikuti proses pembelajaran dengan baik. Hal ini dilihat dari antusiasme selama pelaksanaan pelatihan.
- c. Perilaku Peserta mampu menerapkan Visi dan Misi setelah materi disampaikan.
- d. Setelah pelatihan, peserta membuat rencana tindak lanjut yang akan diaplikasikan di tempat kerja

3.6. Dokumentasi Kegiatan Pelatihan dan pendidikan

Berikut dokumentasi Pelatihan dan Pendidikan yang dilaksanakan oleh Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Simpul Berkah Sinergi, Training dan Sosialisasi EOA Club Nasional “Pengenalan Program dan Sistem EOA Club”



4. KESIMPULAN

Upaya sebuah perusahaan untuk memberdayakan dan mendorong kualitas sumber daya Insani yang bergerak didalamnya yaitu dengan Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan adalah sebuah wujud suasana belajar yang dapat mendorong peserta didik untuk berperan aktif dalam pengembangan dirinya. Sedangkan pelatihan adalah sebuah aktivitas ekonomi yang membantu karyawan memahami pengetahuan secara praktis dan penerapannya. Sehingga dari pendidikan dan pelatihan ini dapat membantu perusahaan mencapai apa yang menhadai targetnya.

Pencapaian sebuah perusahaan dapat dinilai dari evaluasi pendidikan dan pelatihan, yaitu bagaimana interaksi dan reaksi para peserta dalam mengikuti kegiatan tersebut. Evaluasi ini dapat dinilai dalam beberapa aspek seperti *Reaction*, *Learning*, *Behavior*, dan *output*. Dengan ini dapat diketahui apakah tujuan yang diinginkan perusahaan tersampaikan dalam pendidikan dan pelatihan. Disamping itu memberikan bekal tambahan pada karyawan dan sumber daya insani yang berkontribusi didalamnya.

KPPS Simpul Berkah Sinergi menggunakan trainer EOA Club Nasional untuk membentuk sumber daya insani yang berkualitas demi tercapainya tujuan

mensejahterakan masyarakat dan membangkitkan perekonomian negara. Hasil evaluasi training ini peserta memberikan reaksi positif dalam pelatihannya melihat para peserta didik yang dapat menerima pembelajaran sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan dilihat dari kinerja, perilaku, visi, misi hingga pola pikir dan semangat kerja.

5. REFERENSI

- Almasdi, Yunus Suit, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006.
- Alwi, Wirman Syafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik Sumedang*: IPDN Press, 2014 .
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Hakim Abdul, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Oranisasi*, Semarang: EF Press Digimedia, 2014.
- Rohmah, Nurrulli Fatur, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya manusia*, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No.1, Oktober 2018.
- Nughraha, Firman “Konsepi dan Miskonsepi Diklat Aparatur”, *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, Vol VIII No. 21, 2014, Bandung: Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung.
- Nughraha, Firman *Pendidikan dan Pelatihan(Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumber daya Manusia)*, Jakarta : Litbang Diklat Press, 2020.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Hertati, Diana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Mitra Sumber Rejeki, 2020.
- Afrianty, Nurul Khurotin dan Tri Wulida, ”Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Beon Intermedia Cabang Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.64, No. 1 November 2018.