

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PENGRAJIN ANYAMAN PURUN DESA LAMPIHONG KABUPATEN BALANGAN

**Mailiana
Diana Hayati
maili.ana01@gmail.com**

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

The role of woven craftsmen in the economy is a source of income for some people in Lampihong sub-district, but it can also be seen from the aspect of job potential and give positive influence to other businesses, such as raw material suppliers and shops as distributors.

The subject of this research is woven craftsmen purun located in district Balangan. Some of the reasons for the selection of the subject of this research are the first woven craftsmen only apply the production management, the marketing management of financial management and accounting in a very simple way in which they run the activities with the knowledge management that they have so far that has been applied for many years and hereditary without there is additional knowledge and improvement. Both the lack of tithing and training obtained by the craftsmen woven purun so that the results of their operations so far do not show encouraging progress.

Some of the problems faced by craftsmen include problems that lie in the performance of wicker craftsmen in the balangan district, namely in poor product quality, product design is less varied, marketing areas are still limited due to weak marketing strategy, financial management is still very simple and knowledge about very low accounting. Some solutions that can be offered to overcome this problem is to provide education, counseling and training to woven craftsmen purun about production management in terms of improving product quality, product design more varied, calculation of cost of production, management of raw materials and production systems more efficient. Counseling and training on marketing management is the improvement of its main marketing strategy of product improvement, promotion, pricing and expansion of marketing area. Counseling and training in the field of financial management is an improvement in financial management and in the field of accounting is about the recording of expenditures and revenues and the preparation of a simple bookkeeping.

Keywords: *Training and Developments, Performance, and craftsment*

Abstrak,

Peran pengrajin anyaman purun dalam ekonomi adalah sebagai sumber penghasilan bagi sebagian masyarakat di Kecamatan Lampihong, selain itu dapat dilihat juga dari segi potensi lapangan kerja dan memberi pengaruh positif juga bagi usaha yang lain, misalnya penyedia bahan baku dan toko-toko sebagai penyalur.

Subjek penelitian ini adalah pengrajin anyaman purun yang berlokasi di kabupaten Balangan. Beberapa alasan pemilihan subjek penelitian ini adalah pertama pengrajin anyaman purun hanya menerapkan manajemen produksi, manajemen pemasaran manajemen keuangan dan akuntansi secara sangat sederhana dimana mereka menjalankan menajalankan kegiatan dengan pengetahuan manajemen yang mereka miliki selama ini yang sudah diterapkan selama bertahun-tahun dan turun temurun tanpa ada tambahan pengetahuan dan peningkatan. Kedua kurangnya peyuluhan dan pelatihan yang didapatkan oleh para pengrajin anyaman purun sehingga hasil usaha yang mereka jalankan selama ini tidak memperlihatkan perkembangan yang menggembirakan.

Beberapa permasalahan yang dihadapi pengrajin antara lain permasalahan terletak pada kinerja para pengrajin anyaman purun di kabupaten balangan yaitu pada kualitas produk yang kurang baik, desain produk yang kurang bervariasi, daerah pemasaran yang masih terbatas karena lemahnya strategi pemasaran, pengelolaan keuangan yang masih sangat sederhana dan pengetahuan tentang akuntansi yang sangat rendah. Beberapa solusi yang bisa ditawarkan untuk mengatasi permasalahan ini adalah dengan mengadakan pendidikan, penyuluhan dan pelatihan kepada pengrajin anyaman purun tentang manajemen produksi dalam hal memperbaiki kualitas produk, desain produk yang lebih bervariasi, perhitungan harga pokok produksi, pengelolaan bahan baku dan sistem produksi yang lebih efisien. Penyuluhan dan pelatihan tentang manajemen pemasaran yaitu perbaikan strategi pemasaran utamanya tentang perbaikan produk, promosi, penetapan harga dan perluasan daerah pemasaran. Penyuluhan dan pelatihan dalam bidang manajemen keuangan yaitu perbaikan dalam pengelolaan keuangan dan dalam bidang akuntansi yaitu tentang pencatatan pengeluaran dan pendapatan dan penyusunan pembukuan yang sederhana.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja dan Pengrajin Purun

Sebagian rakyat Indonesia menggantungkan hidup dari kegiatan usaha kecil dan menengah yang jumlahnya sekitar 94 % dari seluruh kegiatan usaha di Indonesia. Usaha

kecil dan menengah sekarang ini berkembang dengan pesat seiring dengan membaiknya kondisi perekonomian Indonesia secara pasti. Kondisi yang semakin membaik ini

harus dimanfaatkan untuk pengembangan dan peningkatan kemampuan dalam usaha. Dalam pengembangan dan peningkatan usaha kecil dan menengah (UKM), masalah pokok yang dihadapi pengusaha kecil dan menengah antara lain kemampuan sumber daya manusia, informasi pasar, teknologi dan permodalan. Aspek kemampuan bisnis atau sikap mental wirausaha serta kualitas produk yang dihasilkan ikut menjadi kendala dalam penetrasi pasar yang diharapkan. Khususnya di daerah Kalimantan Selatan banyak sekali UKM yang tumbuh dan berkembang, baik sebagai produsen suatu produk maupun sebagai distributor. UKM di Kalimantan Selatan juga banyak yang menghasilkan produk yang merupakan ciri khas suatu daerah, salah satunya adalah sentra anyaman purun di Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan, usaha ini merupakan industri rumah tangga yang sudah puluhan tahun tumbuh dan berkembang di Kecamatan Lampihong khususnya di desa Teluk karya dan tanah desa Tanah habang

dengan jumlah pengrajin di desa Teluk karya 25 pengrajin dan desa Tanah habang 31 pengrajin. Usaha ini sangat perlu mendapatkan perhatian karena anyaman purun merupakan produk khas Kabupaten Balangan khususnya dan Kalimantan Selatan pada umumnya. Usaha ini perlu dikembangkan agar bisa bertahan dan tidak kalah bersaing dengan produk sejenisnya dan selanjutnya dapat mengalami kemajuan yang menggembirakan.

Hasil kerajinan dari anyaman purun antara lain berupa tikar, topi, tas, kipas, tempat tissue, dan aseoris lainnya, hasil produksi kurang bervariasi padahal bahan baku yang berupa tanaman purun ini bisa dibuat menjadi produk-produk lainnya seperti hiasan dinding yang mempunyai nilai seni yang tinggi, tas mulai dari yang kecil sampai yang besar, atau jenis-produk yang sudah diproduksi dapat lebih inovatif lagi dalam hal model maupun ukurannya. Daerah pemasaran hasil produksi ini masih terbatas meliputi daerah – daerah Hulu Sungai, Banjarmasin dan Kalimantan Timur,

pengrajin belum bisa memperluas daerah pemasaran sampai kedaerah yang lain misalnya seluruh pulau Kalimantan dan pulau - pulau lainnya di seluruh Indonesia. Selama ini kualitas produk kurang diperhatikan karena kegiatan produksi kurang memperhatikan kualitas bahan baku, sistem produksi yang belum diterapkan dengan benar. Sumber daya manusia yang mengelola usaha kerajinan anyaman purun masih sangat lemah baik dari segi pendidikan maupun keterampilan. Permasalahan di atas diduga akibat dari kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh para pengrajin anyaman purun masih kurang.

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh dalam instansi pendidikan, pelatihan

dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja pendidikan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan. Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja pendidikan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja pendidikan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi pendidikan untuk memfasilitasi atau memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karir para tenaga kerja pendidikan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para

tenaga kerja pendidikan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. *Management thought* yang dikemukakan Taylor, bahwa tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini sangat tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggungjawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam instansi pendidikan biasanya para tenaga kerja yang akan menduduki jabatan baru yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karir. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan tema ini, pemakalah mencoba dengan menyajikan point-point penting yang ada kaitannya dengan pelatihan dari pengembangan sebagai

berikut: Pengertian, tujuan, jenis-jenisnya, tahapan - tahapannya, tekniknya, manfaat dan kelemahannya.

Peranan Pendidikan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Persoalan ketenagakerjaan selalu mendapat perhatian yang serius dari berbagai kalangan, baik pemerintah, swasta maupun dari masyarakat.

Kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan ini dapat dipandang sebagai suatu upaya masing-masing individu untuk memperoleh dan mempertahankan hak-hak kehidupan yang melekat pada manusia agar memenuhi kebutuhan demi kelangsungan hidup.

Tujuan pembangunan nasional, yaitu terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan dan berdaya saing maju dan sejahtera dalam wadah negara kesatuan republik indonesia yang didukung oleh manusia yang sehat, mandiri dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa. Tujuan tersebut tercermin bahwa sebagai titik sentral pembangunan adalah pemberdayaan

sumber daya manusia termasuk tenaga kerja, baik sebagai sasaran pembangunan maupun sebagai pelaku pembangunan. Dengan demikian, pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek pendukung keberhasilan pembangunan nasional. Di sisi lain, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, khususnya dibidang dibidang ketenagakerjaan, sehingga diperlukan kebijakan dan upaya dalam mengatasinya.

Pengembangan SDM di Indonesia dilakukan melalui tiga jalur utama, yaitu pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir di tempat kerja. Jalur pendidikan merupakan tulang punggung pengembangan SDM yang dimulai dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi. Sementara itu, jalur pelatihan dan pengembangan karir di tempat kerja merupakan jalur suplemen dan komplemen terhadap pendidikan.

Arah pembangunan SDM di indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas SDM secara

komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang ke semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Dengan kata lain, pengembangan SDM di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Dalam rangka pengembangan SDM di indonesia, Tantangan pertama adalah jumlah penduduk yang besar, yaitu sekitar 216 juta jiwa. Tantangan kedua adalah luasnya wilayah indonesia yang terdiri dari 17.000 pulau dengan penyebaran penduduk yang tidak merata. Tantangan ketiga adalah mobilitas penduduk yang arus besarnya justru lebih banyak ke pulau Jawa dan ke kota-kota besar. Berbagai tantangan seperti itu, memerlukan konsep, strategi dan kebijakan yang tepat agar pengembangan SDM di Indonesia dapat mencapai sasaran yang tepat secara efektif dan efisien. Hal ini penting dilakukan karena peningkatan kualitas SDM Indonesia

tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing di dalam maupun diluar negeri, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan penghasilan bagi masyarakat.

Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. (Simamora:2006:273). Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja 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 dan pekerjaan. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan, (Gomes:2003:197)

Mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai scope yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkutantisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang.

Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*). (Syafaruddin:200 1:2 17). Hal serupa dikemukakan (Hadari:2005:208). Pelatihan adaah program - program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dan pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja. Istilah pelatihan dan pengembangan merujuk pada struktur total dan program di dalam dan luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan

pengetahuan, utamanya untuk kinerja pekerjaan dan promosi karir. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. (Sjafri :2003: 135).

Jenis Pelatihan dan Pengembangan

Terdapa banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut Simamora (2006 :278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihatannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilalan efekifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang.

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah - ubah.

Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin *computer* atau akses internet.

3. Pelatihan Lintas Fungsional.

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan Tim.

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan Kreatifitas.

Pelatihan kreatifitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelaikan.

Dalam tahapan ini menurut (Gomes:2003:204) terdapat paling kurang tiga tahapan utama dalam pelatihan dan pengembangan, yakni:

penentuan kebutuhan pelatihan, desain program pelatihan, evaluasi program pelatihan.

1. Penentuan kebutuhan pelatihan (*assessing training needs*)

Adalah lebih sulit untuk menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan bagi para pekerja yang ada daripada mengorientasikan para pegawai yang baru. Dari satu segi keduanya sama. Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau/menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

Dalam tahapan ini terdapat tiga macam kebutuhan akan pelatihan yaitu:

- a. *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seseorang pegawai tertentu.

b. *Oversable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi/penilaian kinerja, dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya sendiri.

c. *Future human resources needs*, yaitu jenis keperluan pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidak sesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan sumberdaya manusia untuk waktu yang akan datang.

2. Mendesain program pelatihan (*desaigning a training program*)

Sebenarnya persoalan performansi bisa disiatasi melalui perubahan dalam *system feedback*, seleksi atau imbalan, dan juga melalui pelatihan. Atau akan lebih mudah dengan melakukan pemecatan terhadap pegawai selama masa percobaannya. Terlepas dari berbagai metode

yang ada, apapun bentuk metode yang dipilih, metode tersebut harus memenuhi prinsip - prinsip seperti:

- a. Memotivasi para peserta pelatihan.
- b. Memperlihatkan ketrampilan-ketrampilan.
- c. Harus konsisten dengan isi pelatihan.
- d. Peserta berpartisipasi aktif.
- e. Memberikan kesempatan untuk perluasan ketrampilan.
- f. Memberikan *feedback*.
- g. Mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan.
- h. Harus efektif dari segi biaya.

Manfaat pelatihan dan pengembangan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan (Simamora:2006:278) adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar

3. kinerja yang dapat diterima.
4. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
5. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia
6. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
7. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat di atas membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas tenaga kerja menurun banyak manajer berfikir bahwa solusinya adalah pelatihan. Program pelatihan tidak mengobati semua masalah organisasional, meskipun tentu saja program itu berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu sekiranya program dijalankan secara benar.

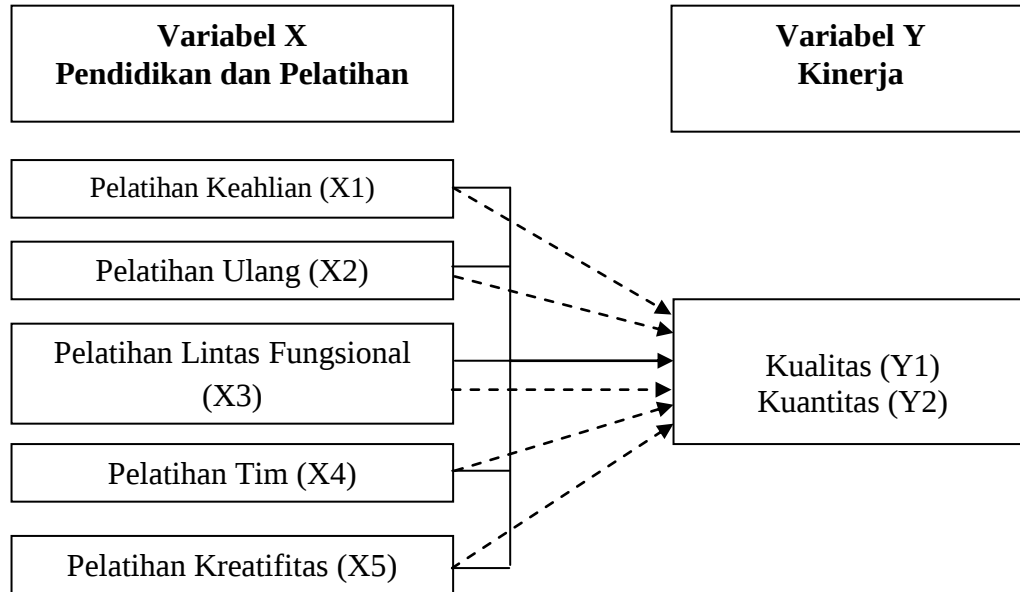
Kinerja

Kinerja (*Performance*) merupakan prestasi yang dicapai oleh

seseorang atas suatu aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Mulyasa (2003), mengatakan bahwa kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sedangkan Kinerja pengrajin adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang pengrajin dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja pengrajin yang rendah merupakan hasil dari kemampuan dan atau motivasi yang rendah. Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Kemampuan adalah karakteristik individu yang dipengaruhi oleh inteligensi, ketrampilan sifat sebagai kekuatan potensial. Untuk mengukur kinerja pengrajin, terdapat 2 (dua) indikator yang meliputi; (1) *Quality* (mutu), (2) *Quantity* (Jumlah). Paradigma dalam penelitian ini, Penulis menganggap terdapat pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja sebagai variabel

terikat (Y). Hal ini dapat digambarkan

sebagai berikut:



Gambar1 : Model Penelitian

H1 : Diduga ada pengaruh antara pelatihan keahlian (X1) terhadap kinerja pengrajin anyaman purun.

H2 : Diduga ada pengaruh antara pelatihan ulang (X2) terhadap kinerja pengrajin anyaman purun.

H3 : Diduga ada pengaruh antara pelatihan lintas fungsional (X3) terhadap kinerja pengrajin anyaman purun.

H4 : Diduga ada pengaruh antara pelatihan tim (X4) terhadap

kinerja pengrajin anyaman purun.

H5 : Diduga ada pengaruh antara pelatihan kreatifitas (X5) terhadap kinerja pengrajin anyaman purun.

H6 : Diduga ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim dan pelatihan kreatifitas) secara bersama-sama terhadap kinerja pengrajin anyaman purun.

Metode

Metode penelitian ini adalah metode statistik deskriptif. Variabel dependen (Y) kinerja pengrajin anyaman purun di kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah lima

komponen dari pendidikan dan pelatihan yaitu pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim dan pelatihan kreatifitas. Subyek dalam penelitian ini adalah pengrajin anyaman purun di kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan yaitu sebanyak 50 pengrajin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Validitas
X1.1	0,914**	0,195	Valid
X1.2	0,912**	0,195	Valid
X1.3	0,840**	0,195	Valid
X2.1	0,858**	0,195	Valid
X2.2	0,898**	0,195	Valid
X2.3	0,854**	0,195	Valid
X3.1	0,890**	0,195	Valid
X3.2	0,842**	0,195	Valid
X3.3	0,841**	0,195	Valid
X4.1	0,760**	0,195	Valid
X4.2	0,689**	0,195	Valid
X4.3	0,687**	0,195	Valid
X5.1	0,565**	0,195	Valid
X5.2	0,555**	0,195	Valid
X5.3	0,550**	0,195	Valid
Y1	0,540**	0,195	Valid
Y2	0,539**	0,195	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa semua variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat memiliki korelasi lebih dari 0,3 sehingga semua variabel dinyatakan valid.

Uji reabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan formula koefisien Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ (Ghozali, 2006 :46)

Hasil Uji Realiabilitas Alpha Cronbach a.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Alpha Cronbach a	Reliabilitas
X1	0,830	Reliabel
X2	0.895	Reliabel
X3	0,836	Reliabel
X4	0.767	Reliabel
X5	0,751	Reliabel
Y	0,715	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Hasil Uji Hipotesa

uji hipotesis dalam penelitian yang menguraikan pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen secara parsial maupun simultan dapat dilihat pada uraian berikut:

Tabel 3. Rangkuman Nilai t hitung dan t tabel

Variabel Bebas	t hitung	Sig	t tabel	Ket	r parsial	Ket
Pelatihan Keahlian (X1)	4,442	0,002	1,661	Sig	0,411	Sig
Pelatihan Ulang (X2)	4,111	0,012	1,661	Sig	0,313	Sig
Pelatihan Lintas Fungsional (X3)	3,988	0,001	1,661	Sig	0,323	Sig
Pelatihan Tim (X4)	3,877	0,002	1,661	Sig	0,333	Sig
Pelatihan Kreatifitas (X5)	3,251	0,000	1,661	Sig	0,413	Sig

Sumber : data Primer diolah, 2017

Pengujian Hipotesis Pertama (H1):
Diduga ada pengaruh antara pelatihan

keahlian (X1) terhadap kinerja pengrajin anyaman purun. Variabel

pelatihan keahlian (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pengrajin anyaman purun (Y) karena t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung (4,442) > dari t tabel (1,661). Pengujian Hipotesis Kedua (H2): Diduga ada pengaruh antara pelatihan Ulang (X2) terhadap kinerja pengrajin anyaman purun. Variabel pelatihan Ulang (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pengrajin anyaman purun (Y) karena t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung (4,111) > dari t tabel (1,661).

Pengujian Hipotesis ketiga (H3): Diduga ada pengaruh antara pelatihan lintas fungsional (X3) terhadap kinerja pengrajin anyaman purun. Variabel pelatihan lintas fungsional (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pengrajin anyaman purun (Y) karena t hitung yang lebih

besar dari t tabel yaitu t hitung (3,988) > dari t tabel (1,661).

Pengujian Hipotesis Keempat (H4): Diduga ada pengaruh antara pelatihan Tim (X4) terhadap kinerja pengrajin anyaman purun. Variabel pelatihan Tim (X4) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pengrajin anyaman purun (Y) karena t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung (3,877) > dari t tabel (1,661). Pengujian Hipotesis kelima (H5): Diduga ada pengaruh antara pelatihan kreatifitas (X5) terhadap kinerja pengrajin anyaman purun. Variabel pelatihan kreatifitas (X5) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pengrajin anyaman purun (Y) karena t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung (3,251) > dari t tabel (1,661).

Pengujian Hipotesis ke enam (H6): Diduga ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim dan

pelatihan kreatifitas) secara bersimultan terhadap kinerja pengrajin anyaman purun. Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Nilai F hitung diketahui sebesar 26,591 sedangkan nilai f tabel adalah sebesar 3,938. Dengan demikian dapat diketahui bahwa F hitung (26,591) lebih besar dari f tabel (3,938) maka dapat diambil kesimpulan variabel pendidikan dan pelatihan pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim dan pelatihan kreatifitas) memiliki pengaruh secara bersimultan terhadap kinerja pengrajin anyaman purun.

Pembahasan

1. Pengaruh pelatihan keahlian (X1) terhadap Kinerja pengrajin anyaman purun (Y)

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. *Skill training* atau yang dikenal juga dengan pelatihan keahlian adalah jenis *training* yang diadakan dengan tujuan

agar peserta mampu menguasai sebuah skill atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Keahlian yang diajarkan dalam *training* biasanya akan diberikan kepada karyawan yang dianggap belum menguasai atau masih kurang nilainya dalam sebuah keahlian tertentu. Contoh *skill training* yang dapat diberikan kepada para pengrajin adalah pelatihan manajemen atau *training leadership*. Dengan adanya pelatihan manajemen usaha maka diharapkan kinerja pengrajin anyaman purun dapat meningkat. Program pelatihannya relatif sederhana kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jelas. kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian. Pelatihan keahlian (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pengrajin anyaman purun (Y) karena t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung (4,442) > dari t tabel (1,661).

2. Pelatihan Ulang.

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian - keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah - ubah. Tenaga kerja anyaman purun mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet sehingga para pengrajin semakin banyak memiliki contoh-contoh kerajinan yang dapat di buatnya untuk memperbanyak literasi karya dari anyaman purun tersebut. Teknologi, ilmu pengetahuan, dan dunia yang semakin berkembang memaksa semua orang untuk terus maju dan menyesuaikan diri tidak terkecuali para pengrajin anyaman purun. Mereka harus selalu menyesuaikan diri dengan kemajuan jaman dan inovasi terbaru sehingga mereka memiliki kompetensi yang tidak kalah dengan karyawan dari perusahaan - perusahaan lain. Pelatihan Ulang (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini

adalah kinerja pengrajin anyaman purun (Y) karena t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung (4,111) > dari t tabel (1,661).

3. Pelatihan Lintas Fungsional.

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan. *Cross functional training* merupakan *training* yang dilakukan dengan meminta karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan tertentu diluar bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. *Cross training* sangat bermanfaat bagi semua karyawan sehingga mereka mampu memahami cara kerja organisasi perusahaan secara lebih luas tidak hanya berkutat pada tugas kerjanya saja. Salah satu contoh *cross functional training* adalah pengrajin anyaman purun selain mereka mempunyai tugas untuk memproduksi kerajinan, mereka juga dapat diajarkan cara membuat laporan keuangan sederhana. Pelatihan lintas fungsional (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pengrajin anyaman purun (Y) karena t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung (3,988) > dari t tabel (1,661).

4. Pelatihan Tim.

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja. Dalam sebuah perusahaan karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja sendiri namun juga bekerja secara tim dalam sebuah divisi, bagian, dan bahkan dituntut untuk bisa bekerja dalam keseluruhan tim organisasi perusahaan. *Training* SDM yang satu ini ditujukan bagi sekelompok karyawan agar mereka bisa terbiasa bekerja dalam tim, mampu menempatkan diri dalam sebuah tim, dan mampu bekerja sama dengan anggota tim yang lain sehingga pekerjaan dan tujuan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif. pelatihan Tim (X4) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pengrajin

anyaman purun (Y) karena t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung (3,877) > dari t tabel (1,661).

5. Pelatihan Kreatifitas.

Pelatihan kreatifitas (*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelaikan. *Training* kreatifitas merupakan sebuah *Training* SDM yang bertolak belakang dari anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya bukan bakat melainkan sebuah skill yang bisa dipelajari. Dalam perusahaan sendiri, ada berbagai posisi dan jabatan yang membutuhkan kreatifitas tinggi diantaranya adalah marketing, manajer, promosi, supervisor, dan lain sebagainya. Mereka dituntut untuk bisa kreatif dalam memimpin anak buahnya serta bisa kreatif menelurkan ide – ide baru yang segar dan inovatif untuk kepentingan perusahaan. *Training* kreatifitas harus ditunjang dengan kebebasan berpendapat dan mengeluarkan gagasan selama gagasan

dan pendapat tersebut rasional, penuh perhitungan, dan sudah dikalkulasi untung ruginya bagi perusahaan. pelatihan kreatifitas (X5) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pengrajin anyaman purun (Y) karena t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung (3,251) > dari t tabel (1,661) .

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel Pendidikan dan pelatihan (X) yang terdiri dari pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim dan pelatihan kreatifitas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pengrajin anyaman purun (Y) karena nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel.
2. Variabel pendidikan dan pelatihan (X) yang terdiri dari pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim dan pelatihan kreatifitas memiliki

pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pengrajin anyaman purun (Y) karena nilai F hitung (26,591) lebih besar dari f tabel (3,938).

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2001) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, James L. dkk. (2006) *Organizations Behaviour, Structure, Process*. Business Pub., Dallas
- Hariandja, Marihot. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Mediasarana. Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Luthans, Fred. (2006) *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-10. Andi, Yogyakarta

- Mathis dan Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat, Jakarta
- Nasution. (2003). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen SDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi. Jilid 2*. PT Indeks Gramedia Grup, Jakarta
- Santoso, Singgih. (2007). *Menguasai STATISTIK di ERA REFORMASI dengan SPSS 15*. PT Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis . Jilid 1*. Salemba Empat, Jakarta
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Peneltian Untuk Bisnis. Jilid 2*. Salemba Empat, Jakarta
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. STIE YKPN, Jakarta
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Supangat, Andi. (2007). *Statistika*. Prenada Media Group, Jakarta
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers, Jakarta
- Yuniarsih dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung