

The Effect Of The Training System On Employee Performance Improvement At The Office Of The Statistics At Labuhan Batu Regency

Pengaruh Sistem Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhan Batu

Maya Amelia¹⁾, Muhammad Irwan Padli Nasution²⁾

^{1),2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: ¹⁾ mayaamelia23@gmail.com, ²⁾ irwannst@uinsu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [10 Mei 2022]
Revised [01 Juni 2022]
Accepted [19 Juni 2022]

KEYWORDS

Human Resources, Employee Training, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar mengetahui bagaimana pengaruh sistem pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di kantor BPS (badan pusat statistik) kabupaten labuhan batu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dalam bentuk survey dan wawancara, yaitu suatu penelitian dimana data dan informasi diperoleh dari sejumlah besar nara sumber. Populasi penelitian ini adalah karyawan dari berbagai divisi yang bekerja di kantor BPS kabupaten labuhan batu dengan sampel sebanyak 25 responden. Teknik analisis data yang digunakan teknik sampling yakni teknik yang melakukan penelitian seluruh populasi yang ada. Hasil dari penelitian ini membuktikan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhan Batu.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine how the influence of the training system on improving employee performance at the Central Bureau of Statistics in Labuhan Batu Regency. The method used in this research is quantitative research in the form of a survey, which is a study in which data and information are obtained from a large number of resource persons. The population of this research is employees from various divisions who work at the BPS office in Labuhan Batu district as many as 25 people. The sampling technique used is the census technique, namely conducting research on the entire existing population. The results of this study are that there is an effect of training on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Labuhan Batu Regency.

PENDAHULUAN

BPS (Badan Pusat Statistik) merupakan lembaga non pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS adalah Biro Pusat Statistik yang dibuat berdasarkan Undang-Undang Sensus Nomor 6 Tahun 1960 dan Undang-Undang Statistik Nomor 7 Tahun 1960. Undang-undang Statistika No. 16 Tahun 1997 diundangkan menggantikan kedua undang-undang tersebut. Berdasarkan undang-undang ini, undang-undang berikut telah ditegakkan dan nama Badan Pusat Statistik telah resmi di ganti dengan Badan Pusat Statistik.

Isi baru Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 meliputi :

1. Jenis statistik meliputi statistik dasar yang dikerjakan seluruhnya oleh BPS, statistik sektor yang dilaksanakan dengan mandiri atau bersama-sama BPS dengan instansi pemerintah, dan statistik terutama yang dilakukan oleh instansi, tergantung pada tujuannya. Organisasi, perseorangan, atau unsur perusahaan lain baik secara mandiri maupun bersama-sama dengan BPS.
2. Hasil statistik yang dilakukan pada BPS dipublikasikan di Jurnal Resmi Statistik (BRS) dengan berkala dan tembus pandang sehingga masyarakat dapat dengan gampang mengetahui dan memperoleh data yang dibutuhkan.
3. Sistem statistik nasional yang bijak, efektif dan efisien.
4. Pembentukan Forum Himpunan Statistik sebagai sarana untuk merespon aspirasi komunitas statistik, yang bertanggung jawab untuk memberikan gagasan dan refleksi kepada BPS.

Menurut undang-undang tersebut di atas, peran yang harus dilakukan BPS adalah:

1. Menyediakan kebutuhan data kepada pemerintah dan masyarakat. Data ini dikumpulkan dari sensus atau survei yang dilakukan sendiri dan juga dari instansi atau departemen pemerintah lain selaku data sekunder.
2. Mendukung kegiatan statistik di departemen pemerintah, lembaga atau organisasi lain dalam pengembangan sistem statistik nasional.
3. Dan evaluasi standar teknis dan metode statistik, serta pemberian layanan di bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Menjalin kerjasama dengan organisasi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Organisasi adalah tempat bagi kawan orang untuk saling terjalin untuk mencapai *goals* bersama. Dalam menggapai hal yang ingin di tuju perusahaan baik organisasi pemerintah ataupun swasta pasti saja mendahulukan kinerja pegawai. Sumber daya manusia ialah salah satu sumber daya yang memegang fungsi yang amat berpengaruh untuk menetapkan kesuksesan suatu tujuan perusahaan. Maka dari itu, dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang handal di masa yang akan datang, diperlukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai.

Pelatihan itu sendiri adalah proses peningkatan diri bagi pegawai untuk bekerja lebih baik dan mengembangkan wawasan dan keterampilan mereka. Pelatihan yang di berikan perusahaan memungkinkan karyawan memahami cara bekerja yang baik dan akurat sesuai standar operasional yang ditetapkan perusahaan, serta kemungkinan perusahaan mencapai tujuan yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Tentunya pelatihan tersebut perlu dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan kebutuhan setiap jenis pekerjaan karyawan, dan proses yang dilaksanakan juga di dukung dengan adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti rangkaian tersebut saja yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan penjelasan pelatihan yang disampaikan diatas, Badan Pusat Statistik Labuhanbatu tidak mengelola kantor dengan baik dan tidak mengikuti prinsip-prinsip sistem pelatihan yang baik. Hal-hal seperti ini perlu segera di tangani dan di perbaiki semaksimal mungkin agar bisa lebih baik lagi kedepannya hingga dapat menyamai kapabilitas karyawan yang di butuhkan untuk melakukan pekerjaan seperti biasanya. Jika hal ini diperbaiki tentu akan menciptakan kondisi yang nyaman dan kondusif bagi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan optimal.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan didefinisikan menjadi proses peningkatan keterampilan dan wawasan untuk dapat bekerja lebih efektif (Lolowang et al., 2016). Dikatakan bahwa pelatihan penting karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggali apa yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka agar bisa melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa, jika karyawan memiliki keterampilan yang tetap dan sudah memiliki keterampilan yang baik, mereka akan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan itu. Singkatnya, pelatihan adalah peningkatan keterampilan seorang karyawan agar lebih produktif di masa depan.

Menurut Widodo (2015), pelatihan adalah rangkaian kegiatan diri sendiri yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan secara sistematis agar dapat berprestasi secara profesional di bidangnya.

Menurut Effendi (2019) Pelatihan tidak saja di butuhkan sebagai bentuk kegiatan perusahaan saja, tetapi juga untuk memberikan pengetahuan dasar. Karyawan juga dapat belajar bagaimana melakukan pekerjaan mereka dengan benar dan tepat. Pelatihan juga dapat mengurangi atau menghilangkan kesalahan karyawan untuk mengurangi penurunan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Menurut Sutrisno (2021) di sebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang esensial dalam manajemen, memegang peranan penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut, Subekti & Jauhar (2019) pelatihan karyawan, jika di sampaikan dengan baik dan terorganisir dengan baik, bakal mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Karyawan yang memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik akan berusaha mencapai tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang tampak, atau suatu kemampuan kerja. Dengan demikian, efisiensi operasional memang sangat di perlukan perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut, Abdurrahman (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang di lakukan oleh seseorang seseorang dalam menjalankan tugasnya melalui usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat karyawan dalam memaknai tugas, peran dan tingkat motivasi karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut, Mangkunegara (2016) Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif dalam bentuk survei, pengumpulan data di lakukan dengan wawancara dimana data dan informasi diperoleh dari sejumlah besar nara sumber. Sumber data adalah pegawai di kantor BPS sebanyak 25 karyawan yang mengisi kuisisioner dan mengunggahnya melalui aplikasi form Google. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data tanggapan dengan memberikan sekumpulan pernyataan tertulis kepada responden. Alat penelitian ini mencakup semua aspek pengaruh sistem pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada kantor badan pusat statistik kabupaten labuhan batu. Waktu pelaksanaan dimulai pada 28 Februari 2022 dan berjalan hingga 30 Februari 2022. Setelah dilakukan klasifikasi, data yang diperoleh dari nara sumber akan dianalisis dan diambil kesimpulannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan penelitian yang telah saya lakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Labuhan Batu yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Labuhan Batu. Hasil penelitian yang di dapatkan dari data kuisisioner yang sudah diisi 25 orang karyawan kantor BPS Labuhan Batu berbagai tim dari tim kerja, tim fungsional, tim distribusi, tim produksi tim, kerja neraca dan IPDS. Sebesar 85 % menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan 15 % menyatakan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan wawancara dan survey terhadap 25 pegawai BPS Labuhan Batu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Labuhan Batu.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan observasi yang sudah dilaksanakan pada karyawan kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhan Batu. Maka adanya saran yang ingin disampaikan peneliti kepada karyawan di BPS yakni :

Pelatihan yang sudah di berikan kepada para karyawan agar di dugunakan dengan sebaik mungkin dan di harapkan adanya pelatihan ini keahlian dan pengetahuan karyawan dapat bertambah dan bisa menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu <https://labuhanbatukab.bps.go.id/> (accessed 16 February 2022)

- Herawati Hirawati, Tsalis Baiti. Nur, Andayani Heni. 2021. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara. Volume 3.
- Iswanto, and Yun. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Kaswan. 2015. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. (Bandung: Alfabeta).
- Kumara, I Wayan Sutya Edy. Utama, I Wayan Mudiarta. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5, No 3.
- Safitri, Debby Endayani. 2019. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Training On Employee Performance*. Dimensi. VOL. 8, NO 2.