

**PERAN PELATIHAN KARYAWAN PADA PENGGUNAAN
INFORMATION AND TECHNOLOGY (IT) DALAM PENCAPAIAN
KEBERHASILAN KINERJA DI ERA INDUSTRI 4.0**
(STUDI KASUS PADA YAYASAN BAITUL MAAL BANK RAKYAT INDONESIA
KANTOR WILAYAH – MALANG)

Na'imatul Kusnaini, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto

*Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl.
MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT.Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

E-mail : naimatulkhusnaini71@gmail.com

ABSTRAK

Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia merupakan yayasan yang bergerak di bidang ZIS yaitu Zakat, Infak, dan Sadaqah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pelatihan karyawan pada penggunaan IT dalam pencapaian keberhasilan kinerja di Era Industri 4.0. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menelaah seluruh data, mereduksi data, memeriksa keabsahan data, dan menafsirkan data. Hasil penelitian ini yaitu pelatihan karyawan dalam penggunaan IT sangat berperan penting dalam pencapaian keberhasilan kinerja. Target kinerja yang ada di Yayasan Baitul Maal adalah RKAT (Rencana Kerja Anggaran Tahunan). Pelatihan karyawan dapat stabil karena adanya pendekatan teori S-R untuk pencapaian keberhasilan kinerja guna menghadapi Era Industri 4.0.

Kata Kunci : Pelatihan Karyawan, IT, Teori S-R, Keberhasilan Kinerja, Era Industri 4.0

ABSTRACT

Baitul Maal Bank of Rakyat Indonesia is an institution which focuses on several programs ZIS (Zakat, Infak, Shodaqoh). The purpose of this study is to figure out the role of employees training in IT use in achieving successful performance in the Industrial Age 4.0. The method employed in this study is qualitative descriptive method. The writer utilizes observations, interviews, and documentation strategy to collect the data. The data analysis is done by examining all the data gained, reducing data, checking the validity of data, and interpreting data. The results of this study revealed that employees training in IT plays an important role in achieving successful company's performance. The performance targets in the Baitul Maal Bank of Rakyat Indonesia are the RKAT (Annual Budget Work Plan). The employees training can be stable because of the S-R theory approach which aims to achieve successful performance of the company to face the Industrial Age 4.0.

Keywords : Employee Training, IT, S-R Theory, Performance Success, Industrial Age 4.0.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kinerja operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan merupakan modal utama dalam keberhasilan kinerja. Metode dan mesin yang disediakan oleh perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal tanpa campur tangan sumber daya manusia atau lebih akrab disebut karyawan dalam suatu perusahaan.

Salah satu yayasan yang telah melakukan optimalisasi sumber daya manusia dengan menggunakan metode pelatihan karyawan adalah Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia. Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia merupakan yayasan yang bergerak di bidang ZIS yaitu Zakat, Infak, dan Sadaqah. Yayasan ini dikukuhkan oleh Menteri Agama sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional dengan SK 445 pada tanggal 6 November 2002 dengan tujuan mensejahterkan masyarakat.

Yayasan Baitul Maal hanya memiliki sebelas karyawan dengan rincian sebagai berikut : satu orang ketua, satu orang wakil, satu orang sekretaris, satu orang bendahara, satu divisi pendayagunaan ekonomi, satu orang divisi pendayagunaan sosial, dua orang pelaksana harian dan dua orang pendamping pemberdayaan masyarakat.

Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Malang menaungi dua puluh empat cabang Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia, yaitu : cabang Madiun, cabang Nganjuk, cabang Jember, cabang Situbondo, cabang Probolinggo, cabang Trenggalek, cabang Lumajang, cabang Panjen, cabang Genteng, cabang Banyuwangi, cabang Pare, cabang Blitar, cabang Malang Martadinata, cabang Kanwil Malang, cabang Kawi Malang, cabang Sutoyo, cabang Suhat, cabang Tulungagung, cabang Bondowoso, cabang Kediri, cabang Magetan, cabang Ngawi, cabang Surabaya, dan cabang Ponorogo.

Fenomena yang terjadi di Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia, karyawan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak sesuai dengan RKAT (Rencana Kerja Anggaran Tahunan) yang dijadikan target yayasan pada tahun 2016. Hal ini terjadi karena kurangnya jumlah karyawan menyebabkan tanggung jawab pekerjaan lebih tinggi. Perusahaan mengadakan pelatihan pada penggunaan *information and technology (IT)* bagi karyawan untuk meminimalisir permasalahan kinerja. Berikut jadwal pelatihan karyawan Yayasan Baitul Maal Rakyat Indonesia :

Tabel 1.
Jadwal Pelatihan Karyawan pada Penggunaan (*Information and Technology*) IT di Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia 2017(Sumber : YBM BRI Kantor Wilayah Malang, November, 2018)

Jenis Pelatihan	Frekuensi Pelatihan
1. Pelatihan CTH (Catatan Harian)	1x
2. Video <i>Conference</i>	2x

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada penggunaan *information and technology (IT)* yang diadakan oleh perusahaan sebanyak tiga kali dalam satu tahun.

Pelatihan CTH merupakan pelatihan catatan harian yang dilaksanakan di Jakarta.

Pelatihan CTH ini meliputi pelatihan tentang penggunaan komputer yang baik dan benar. Pelatihan CTH merupakan pelatihan jenis *vestibule* karena pelatihan dilakukan di tempat terpisah dari ruangan pekerjaan.

Video conference merupakan pelatihan dengan menggunakan teknologi yang memungkinkan dua pihak atau lebih di lokasi berbeda dapat berinteraksi melalui melalui pengiriman dua arah audio dan video secara bersamaan dalam satu waktu. Pelatihan *video conference* merupakan pelatihan jenis pelatihan belajar mandiri dan proses belajar terprogram.

Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia harus meningkatkan kualitas kinerja melalui pelatihan. Karena dengan pelatihan, permasalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan dapat dikurangi atau diminimalisir. Pelatihan merupakan obat yang paling ampuh dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan (Soebagio. 1993)

Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana Fitriani, dengan judul "Analisis Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak" menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Teknologi informasi membuat jangkauan jaringan jauh lebih luas. Karena dapat menyediakan konektivitas bagi pengguna, selain itu teknologi informasi juga membantu meningkatkan kinerja untuk jauh lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan segala kebutuhan perusahaan.

Pelatihan memberikan manfaat yang sangat baik terhadap perusahaan, terlebih pelatihan karyawan pada penggunaan *information and technology (IT)*, mengingat betapa pentingnya penguasaan *information and technology (IT)* di Era Industri 4.0. Apabila pelatihan ini dapat berjalan dengan lancar, maka jumlah karyawan yang sedikit tidak lagi menjadi masalah. Karena penguasaan teknologi yang baik akan membuat kerja menjadi cepat dan menghemat waktu.

Era Industri 4.0 saat ini, kemajuan teknologi informasi tidak dapat dihindari lagi. Karakteristik utama kemajuan dalam era ini adalah mesin, yang membuat tenaga kerja berkurang dan perkembangan mesin semakin tinggi yang hanya dapat diperankan oleh tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi pula.

Menurut Khomaeny (2018 : 61) Era Industri 4.0 akan terjadi "dehumanisasi secara besar-besaran. Dehumanisasi adalah pengurangan kebermanfaatn manusia. Hal ini merupakan tantangan yang menuntut setiap perusahaan untuk mempersiapkan sumber daya

manusia yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing di Era Industri 4.0 ini.

Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kemenristekdikti Muhammad Dimiyati mengatakan bahwa indeks produktivitas multifaktor / MFP Indonesia tahun 2018 mencapai 16,7 dari target angka 20. Sementara negara Asia lain seperti Korea Selatan, indeks produktivitas multifaktor / MFPnya sudah mencapai angka 60.

Maksud dari MFP itu sendiri adalah dominasi IPTEK dalam perputaran ekonomi di negara itu. Hal ini berarti dominasi IPTEK di Indonesia dalam perputaran ekonomi masih sangat rendah, yaitu 16,7. Maka dari itu dengan adanya pelatihan karyawan pada penggunaan *information and technology* (IT) dapat menciptakan karyawan yang berkualitas dalam penggunaan teknologi informasi. Apabila seluruh perusahaan di Indonesia menggunakan teknologi informasi dengan baik, maka perputaran ekonomi di Indonesia akan meningkat. Apabila perekonomian di Indonesia meningkat, sudah pasti bisnis di Indonesia dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peran Pelatihan Karyawan pada Penggunaan *Information and Technology* (IT) dalam Pencapaian Keberhasilan Kinerja di Era Industri 4.0 (Studi Kasus pada Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah – Malang)”**.

Secara umum terdapat pertanyaan yang ingin dijawab dari penelitian ini :

1. Bagaimanakegiatan pelatihan karyawan pada penggunaan (*Information and Technology*) IT?
 - a. Pelatihan vestibule yang dilakukan oleh YBM BRI adalah pelatihan CTH (Catatan Harian)
 - b. Pelatihan belajar mandiri dan proses belajar terprogram yang dilakukan oleh YBM BRI adalah pelatihan video *conference*
2. Bagaimana peran pelatihan karyawan pada penggunaan (*Information and Technology*) IT?
 - a. Memperbaiki kinerja
 - b. Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
 - c. Meningkatkan waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya
 - d. Membantu memecahkan permasalahan operasional

- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi
 - f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
3. Bagaimanapencapaian keberhasilan kinerja di Era Industri 4.0?
 - a. Faktor kualitas kerja
 - b. Faktor kuantitas kerja
 - c. Faktor pengetahuan
 - d. Faktor keandalan
 - e. Faktor kehadiran
 - f. Faktor kerjasama

TINJAUAN PUSTAKA

Teori yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah teori S-R (Stimulus-Respon). Teori S-R memiliki dua *item*, yaitu (S) Stimulus yang berarti rangsangan yang akan menghasilkan (R) Respon yang berarti tanggapan (Wiryanto. 2000).

Peran Pelatihan Karyawan

Peran pelatihan karyawan merupakan usaha perbaikan kinerja yang disediakan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan dari masing-masing karyawan dengan tujuan memberikan berbagai pelatihan kepada karyawan agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan atau memperbaiki kesalahan yang sedang terjadi.

Penggunaan *Information and Technology* (IT)

Dari pendapat Kristiani (2012) dan Jumali (2002), dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi merupakan pemanfaatan dalam menggunakan teknologi informasi sebagai upaya suatu perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Pencapaian Keberhasilan Kinerja

Menurut Moehariono (2012 : 95) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Keberhasilan kinerja dapat diketahui dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk mengetahui hasil kinerja karyawan dengan tujuan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja yang kurang dan mempertahankan kinerja yang sudah optimal.

Menurut Kusmaningtyas (2014 : 95) Konsep yang dijadikan sebagai acuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Faktor kualitas kerja
- b) Faktor kuantitas kerja
- c) Faktor pengetahuan
- d) Faktor keandalan
- e) Faktor kehadiran
- f) Faktor kerjasama

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kinerja dikatakan berhasil apabila mampu memenuhi semua faktor yang menjadi penilaian kinerja karyawan.

Era Industri 4.0

Menurut Schawab (2017) Era Industri 4.0 telah mengubah hidup dan kerja manusia secara fundamental. Era industry 4.0 ini memiliki skala, ruang lingkup dan kompleksitas yang lebih luas. Kemajuan teknologi baru yang mengintegrasikan dunia fisik, digital, dan biologis telah mempengaruhi semua disiplin ilmu, ekonomi, industri dan pemerintah.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang ada pada penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

Penelitian kualitatif adalah metode dengan menggunakan fokus penelitian, termasuk pendekatan interpretif dan naturalistik terhadap pokok persoalannya. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang tidak diperoleh dengan alat kuantifikasi, misalnya statistic. Namun, metode kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk memahami fenomena yang sedang terjadi secara alamiah (Creswell. 1998 : Strauss. 1990 : Patton. 1980).

Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah hal yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan dalam penelitian adalah memperoleh data. Untuk itu, maka peneliti haruslah mengandalkan teknik-teknik pengumpulan data kualitatif, seperti teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Observasi

Metode observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku, kejadian atau kegiatan orang atau sekelompok orang yang diteliti. Kemudian mencatat hasil pengamatan tersebut untuk mengetahui apa yang sebenarnya terjadi.

b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengambilan data dengan metode survei. Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan berbagai pertanyaan antara peneliti dengan informan.

Menurut Sugiarto (2016 : 180) Teknik wawancara dapat dilaksanakan dengan varian sebagai berikut :

- a) Wawancara mendalam (*depth interview*)
- b) Percakapan (*conversations*)
- c) Wawancara semi-terstruktur (*semi-structured interviews*)
- d) Wawancara dengan pilihan jawaban tertutup

Peneliti menggunakan wawancara percakapan, karena Bahasa yang digunakan lebih luwes dan santai, sehingga peneliti dapat berdiskusi dengan informan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan pengambilan gambar atau foto sebagai bukti peneliti telah melakukan penelitian di lapangan.

Teknik Analisis Data

Menurut Suprayogo dan Tobroni (2003) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, kegiatan analisis data tidak terpisah dari rangkaian kegiatan penelitian secara keseluruhan.

Menurut Sugiarto (2016 : 254) Langkah-langkah analisis data yang lazim dilakukan oleh para peneliti kualitatif adalah sebagai berikut :

- a. Menelaah Seluruh Data
- b. Mereduksi Data
- c. Memeriksa Keabsahan Data
- d. Menafsirkan Data

PEMBAHASAN PENELITIAN

Dengan pendekatan teori S-R, maka stimulus yang diberikan oleh Yayasan Baitul Maal berupa pelatihan karyawan pada penggunaan (*Information and Technology*) IT mendapatkan tanggapan positif dari karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kestabilan pelatihan karyawan yang ada di yayasan tersebut sehingga dapat mencapai keberhasilan kinerja di Era Industri 4.0.

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kegiatan pelatihan karyawan pada penggunaan (*Information and Technology*) IT

- a. Pelatihan vestibule yang dilakukan oleh YBM BRI adalah pelatihan CTH (Catatan Harian). Pelatihan CTH (Catatan Harian) diadakan di Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Malang sejak tahun 2016 di Jakarta selama tiga hari sebanyak satu kali dalam satu tahun. Untuk permasalahan biaya dan fasilitas, sudah disediakan oleh yayasan pusat. Pelatihan ini dapat berjalan lancar dan memiliki peran yang sangat penting bagi perkembangan karyawan itu sendiri guna mencapai keberhasilan kinerja yang telah ditentukan.
- b. Pelatihan belajar mandiri dan proses belajar terprogram yang dilakukan oleh YBM BRI adalah pelatihan video *conference*. Pelatihan video *conference* diadakan di Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Malang sejak tahun 2017. Pelatihan ini dilakukan di tempat kerja karyawan untuk mengevaluasi laporan keuangan guna menghindari terjadinya kesalahan saat audit akhir tahun. Pelatihan ini dilaksanakan sebanyak dua kali dalam satu tahun, yaitu saat pertengahan tahun dan akhir tahun. Pelatihan ini dapat berjalan dengan lancar, namun memiliki kendala dalam jangkauan internet. Karena yang melakukan pelatihan ini adalah yayasan yang tersebar di seluruh Indonesia, maka jangkauan internet terkadang lemot.

2. Peran pelatihan karyawan dalam penggunaan (*Information and Technology*) IT

Pelatihan karyawan dalam penggunaan (*Information and Technology*) IT memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari pelatihan itu sendiri. Tujuan dari pelatihan karyawan sebagai berikut :

- a. Memperbaiki kinerja
Permasalahan yang terjadi di Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia adalah sedikitnya jumlah karyawan membuat hasil kinerja tidak sesuai dengan target. Namun dengan adanya pelatihan karyawan pada penggunaan (*Information and Technology*) IT, kurangnya karyawan tidak lagi menjadi masalah, karena karyawan dapat menguasai teknologi yang ada.
- b. Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
Pelatihan CTH dan video *conference* memang diadakan belakangan ini, karena untuk mengikuti kemajuan teknologi yang terjadi di era saat ini yaitu era industry 4.0.

Dengan adanya pelatihan penggunaan teknologi, maka jumlah karyawan yang kurang tidak lagi menjadi masalah. Karena penguasaan teknologi yang baik akan membuat kinerja karyawan lebih cepat dan tepat.

- c. Meningkatkan waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya
Dengan adanya pelatihan yang ada di Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia, baik pelatihan karyawan pada penggunaan (*Information and Technology*) IT atau non (*Information and Technology*) IT memang bertujuan untuk melatih karyawan baru agar lebih kompeten dalam bidangnya.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional
Permasalahan operasional yang ada di Yayasan Baitul Maal dapat berupa penundaan jadwal, kekurangan persediaan, ketidaksesuaian pelaporan kinerja, dan tingkat ketidakhadiran, serta kendala lainnya. Dengan adanya pelatihan, maka dapat diketahui permasalahan operasional yang terjadi. Sehingga dapat menentukan cara untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Jikalau pelatihan tidak dapat memecahkan permasalahan yang ada, setidaknya dapat meminimalisir permasalahan yang sedang
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi
Dengan adanya pelatihan karyawan, maka dapat diketahui kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi untuk perkembangan pribadi karyawan. Apabila dapat mengetahui kebutuhan perkembangan pribadi karyawan, maka kinerja dapat dilakukan dengan maksimal. Sehingga dapat mencapai keberhasilan kinerja yang sesuai dengan target.
- f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
Pelatihan memungkinkan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang yang lebih tinggi dan memudahkan promosi jabatan dari pekerjaan karyawan saat ini ke posisi pekerjaan yang memiliki tanggung jawab lebih tinggi. Dengan adanya pelatihan, maka dapat diketahui keahlian karyawan sesuai dengan jabatannya.

3. Pencapaian keberhasilan kinerja di Era Industri 4.0

Kinerja di Yayasan Baitul Maal dapat dikatakan berhasil apabila dapat mencapai target

kinerja yang telah ditentukan dalam waktu yang tepat.

- a. Ketepatan waktu kinerja, merupakan *timeline* yang berisi rencana kinerja dalam jangka waktu satu bulan untuk memudahkan pencapaian kinerja. Apabila kinerja berhasil menyesuaikan dengan *timeline*, maka dapat dikatakan berhasil.
- b. Kesesuaian dengan target kinerja, merupakan target yang telah ditentukan oleh Yayasan Baitul Maal. Target tersebut berupa RKAT (Rencana Kerja Anggaran Tahunan). RKAT ini berisi rencana kerja dalam satu tahun. Apabila dapat mencapai target ini, maka kinerja dapat dikatakan berhasil.

4. Temuan Penelitian

Temuan penelitian merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang dorongan karyawan Yayasan Baitul Maal bersedia melakukan pelatihan, sehingga pelatihan karyawan dapat berperan penting pada pencapaian keberhasilan kinerja.

Selain pelatihan karyawan yang berperan pada pencapaian keberhasilan kinerja, rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan pelatihan sebagaimana mestinya merupakan dorongan kuat dalam kestabilan pelatihan ini. Disisi lain, karyawan juga memiliki komitmen bekerja untuk mengabdikan kepada yayasan guna menyebarkan manfaat bagi masyarakat yang membutuhkan. Hal ini merupakan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan target kinerja yang telah ditentukan.

Yayasan Baitul Maal yang dapat menjalankan kinerja sesuai dengan target yayasan yaitu RKAT (Rencana Kerja Anggaran Tahunan), maka akan diberi *reward* dan piagam penghargaan lima besar yayasan terbaik dalam pencapaian keberhasilan kinerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Hal ini juga menjadi motivasi kinerja dan menimbulkan semangat tinggi bagi karyawan bersedia menjalankan tugasnya sesuai dengan target kinerja agar menjadi yayasan terbaik dan menjadi contoh yayasan seluruh Indonesia.

KESIMPULAN

Pelatihan karyawan pada penggunaan (*Information and Technology*) IT dapat berjalan dengan lancar dikarenakan karyawan memberikan tanggapan positif terhadap pelatihan tersebut sehingga pelatihan di Yayasan Baitul Maal dapat stabil. Dengan adanya pelatihan karyawan, maka yayasan dapat mencapai target

kinerja yaitu RKAT (Rencana Kerja Anggaran Tahunan). Pelatihan karyawan yang berhubungan dengan teknologi itu sendiri terdapat dua macam, yaitu : 1) Pelatihan CTH (Catatan Harian) yang dilakukan sebanyak satu kali dalam satu tahun di Jakarta. Dengan demikian, maka pelatihan CTH termasuk pelatihan vestibule karena pelatihan dilakukan di tempat terpisah dengan tempat bekerja. Pelatihan CTH itu sendiri merupakan pelatihan menggunakan teknologi untuk kinerja keuangan yang terdiri dari dua laporan keuangan yakni buku bank zakat dan buku bank amil. Dalam aplikasi CTH itu sendiri terdapat WTB (*Working Threal Balance*) untuk melakukan pengecekan *balance* tidaknya suatu laporan keuangan. 2) Pelatihan video *conference* yang dilakukan sebanyak dua kali dalam satu tahun untuk mengevaluasi kinerja keuangan guna menghindari terjadinya kesalahan saat audit nanti.

Dengan menggunakan teori S-R (Stimulus Respons) maka pelatihan karyawan dapat berjalan dengan stabil karena karyawan memberikan tanggapan positif terhadap pelatihan tersebut. Selain itu, terdapat rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dan komitmen bekerja bahwa karyawan harus bekerja dengan sepenuh hati untuk membantu masyarakat yang membutuhkan karena yayasan ini bergerak di bidang ZIS, sehingga karyawan dapat melakukan pelatihan dengan baik untuk mencapai keberhasilan kinerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ditulis oleh peneliti, Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia telah menjalankan pelatihan karyawan dalam penggunaan (*Information and Technology*) IT yang meliputi pelatihan CTH (Catatan Harian) dan video *conference* dengan baik sehingga dapat mencapai keberhasilan kinerja untuk menghadapi Era Industri 4.0.

Terdapat kendala pada pelatihan video *conference*, yaitu dikarenakan seluruh Indonesia serentak melakukan pelatihan tersebut maka internet yang diakses tidak bisa cepat. Selain itu, tidak ada *punishment* bagi karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target.

Namun, akan lebih baik apabila Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Malang melakukan hal dibawah ini sebagai saran dari peneliti agar Yayasan Baitul Maal lebih maksimal dalam pencapaian keberhasilan kinerja :

1. Mengajukan persediaan jadwal khusus pelatihan video *conference* yang

dilaksanakan oleh yayasan pusat untuk pelatihan bagi Yayasan Baitul Maal yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan adanya jadwal khusus maka pelatihan tidak akan bentrok dengan yayasan yang lainnya, sehingga akses internet akan berjalan dengan cepat.

2. Adanya *punishment* bagi karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan pelatihan sehingga tidak dapat mencapai keberhasilan kinerja sesuai dengan target. Dengan adanya *punishment*, maka karyawan dapat lebih bersemangat untuk bekerja sesuai dengan target.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Rulan. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Annual Report Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia. 2018
- Atmodiwirio, Soebagio. (1993) *Manajemen Training*. Jakarta : Balai Pustaka
- Data Monografi Kecamatan Klojen Kota Malang. 2017
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Prenhallindo
- Djamil, Hidjanto, dkk. (2011) *Dasar-Dasar Penyiaran : Sejarah, Organisasi, Operasional dan Regulasi*. Jakarta : Kencana
- Fitrah, Muhammad, dkk. (2017) *Metodologi Penelitian*. Jawa Barat : CV Jejak
- Fitriani, Diana. 2018. *Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak*. *Cogito Smart Journal*. Vol. 4 No.1
- Hidayati, Erni. 2017. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Keahlian dan Pemanfaatan Teknologi pada Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah terhadap Kinerja Pegawai dengan Dukungan Atasan sebagai Variabel Moderating*. Tesis Magister Akuntansi
- Kusmaningtyas, Amiartuti. (2014) *Kinerja Karyawan*. Malang : Sinar Akademika Malang
- Maryono, dkk. (2008) *Teknologi Informasi dan Komunikasi* [Internet]. Bandung : Yudhistira. Tersedia dari : <https://books.google.co.id> [Diakses pada tanggal 29 Oktober 2018]
- Mediani, Mesha. (2018) *Peran Iptek dalam Ekonomi Indonesia Rendah*. [Internet]. **Kemenristedikti**, 06 Agustus 2018. Tersedia dari :
- <https://m.cnnindonesia.com> [Diakses pada tanggal 18 November 2018]
- Meldona. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang : UIN Malang Press
- Meleong, Lexi J. 2012. *Penelitian Kualitatif*. [Internet]. Bandung : Remaja Rosda Karya. Tersedia dari : <https://eprint.walisongo.ac.id> [Diakses pada tanggal 19 November 2018]
- Moehariono. (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Muzakki, Hilmi. 2016. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 39 No.2
- Nogi, Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* [Internet]. Yogyakarta : CV Budi Utama. Tersedia dari : <https://books.google.co.id> [Diakses pada tanggal 19 November 2018]
- Prasetyo, Hoedi, dkk. 2018. *Industri 4.0 : Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset*. *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 13 No. 1
- Profil Kecamatan Klojen. Kota Malang [Internet]. Tersedia dari : <https://ngalam.co/2015/12/30/profil-kecamatan-klojen-malang/> [Diakses pada tanggal 29 Desember 2018]
- Rahmawati. 2018. *Efektivitas Pelatihan Kinerja Karyawan dalam Perusahaan*. Skripsi Fakultas Ekonomi
- Ruky, S. Achmad. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja* [Internet]. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum. Tersedia dari : <https://books.google.co.id> [Diakses pada tanggal 29 Oktober 2018]
- Stoner, James, dkk. (1996) *Manajemen*. Jakarta : PT Prenhallindo
- Sugiarto. (2016) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Suwendra, Wayan. (2018) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Nilacakra
- Suyanto. (2005) *Pengantar Teknologi Informasi untuk Bisnis*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Tangkilisan, S. Nogi. (2007) *Manajemen Publik*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Triasmoko, Denny, dkk. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 12 No. 1
- Wiryanto. 2000. *Teori Komunikasi Massa*. Jakarta : Grasindo

