



Analisis Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Di Lingkungan PT IMST

Adela Aurelia Kinaya Dewi

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

E-mail: 21042010215@student.upnjatim.ac.id

Maharani Ikaningtyas

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

E-mail: maharani.i.adbis@upnjatim.ac.id

Corresponding author: 21042010215@student.upnjatim.ac.id

Abstract: *Technological changes are rapidly changing industry competition. Companies need to take steps so that employees can adapt to changes and acquire skills that are in line with technological and market developments. Quality training and development is expected to increase the company's ability to face future challenges. This study combines a qualitative approach with a descriptive methodology. This approach was chosen because it has a descriptive and exploratory nature that has the aim of providing an overview of the perspectives and interpretations of the research subjects. Qualitative descriptive research has a primary focus on observation and interaction. The results of this study indicate that the training and development carried out by PT IMST has been effective, PT IMST has carried out training and development according to the needs of employees. The company has implemented an evaluation system after the implementation of training and development of employees is carried out as feedback from the implementation of training and development. The conclusion that the evaluation results of training and development have a positive impact on employees and a high level of employee participation, so that the implementation is effective based on its measurements.*

Keywords: *Human Resources, Training, Development. Effectiveness*

Abstrak: Perubahan teknologi pesat merubah persaingan industri. Perusahaan perlu melakukan langkah agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan dan memperoleh keterampilan yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan pasar. Pelatihan dan pengembangan yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan menghadapi tantangan masa depan. Penelitian ini memanfaatkan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena memiliki sifat deskriptif dan eksploratif yang memiliki tujuan untuk memberikan gambaran dari perspektif dan interpretasi dari subjek penelitian. Penelitian deskriptif kualitatif memiliki fokus utama pada observasi dan interaksi. Hasil penelitian ini menunjukkan program peningkatan kompetensi yang dilaksanakan PT IMST sudah efektif, PT IMST sudah melaksanakan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan dari karyawan. Perusahaan telah menerapkan sistem evaluasi setelah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan terlaksana sebagai umpan balik dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Kesimpulan bahwa hasil evaluasi dari pelatihan dan pengembangan berdampak positif pada karyawan serta tingkat partisipasi karyawan yang tinggi, sehingga pelaksanaannya efektif berdasarkan pengukurannya.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Pengembangan. Efektivitas

LATAR BELAKANG

Perubahan teknologi yang pesat telah mengubah dinamika persaingan di berbagai industri. Dalam menghadapi perubahan ini, perusahaan perlu melakukan sebuah langkah yang dapat dilakukan agar SDM yang dimiliki dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah dinamis mengikuti perkembangan teknologi. Hubungan antara proses

bisnis dengan keterampilan karyawan memiliki keterkaitan erat, karena karyawan adalah pelaksana inti dari proses bisnis sebuah perusahaan.

Saat ini kualitas layanan dan produk yang dihasilkan oleh perusahaan juga dipengaruhi oleh keterampilan karyawan. Kualitas layanan dan produk yang konsisten dapat membantu perusahaan untuk bersaing di pasar. Keterampilan sangat berpengaruh terhadap operasional dan proses bisnis dari sebuah perusahaan. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mempunyai keterampilan yang diperlukan guna menjalankan peran atau kewajiban secara efektif dan efisien. Karyawan dapat memperoleh kemampuan baru atau meningkatkan kemampuan yang sudah dimiliki. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan akan mendapatkan keterampilan, serta dapat memperdalam keterampilan yang sudah dimiliki, atau dapat memperbarui pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu langkah investasi jangka panjang bagi perusahaan. Dengan menyediakan pelatihan yang berkualitas, perusahaan dapat menjamin dan menguatkan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang selalu berubah. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan menjadi sebuah parameter utama dalam memastikan perusahaan dapat terus berkembang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan melakukan kajian analisa singkat mengenai efektivitas dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di lingkungan PT IMST sebagai salah satu bentuk pengelolaan Human Resource di perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM memiliki makna sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola serta mengatur sumber daya manusianya. Manajemen SDM adalah pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja dari suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnisnya. Selain itu, manajemen SDM memiliki keterkaitan dengan pembangunan budaya organisasi yang sehat dan berorientasi pada karyawan, yang akan memunculkan adanya kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan profesional.

Manajemen SDM merupakan acuan atau cara di mana sebuah organisasi mengelola orang-orang yang bekerja untuk perusahaan. Tujuan utama dari manajemen Sumber Daya Manusia yaitu guna memastikan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai karyawan yang kompeten, terampil, dan termotivasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis. Di dalam Manajemen SDM terdapat berbagai macam fungsi utama yang mencakup

beberapa aspek penting dalam mengelola tenaga kerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Berikut adalah beberapa peran utama dari manajemen Sumber Daya Manusia : (1)Perencanaan SDM (2)Penilaian Kinerja (3)Pengangkatan dan Pemberhentian Karyawan (4)Pelatihan dan Pengembangan (5)Kesehatan dan Keselamatan Kerja (6)Efektivitas Hubungan Kerja

Pelatihan

Tahapan sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam konteks tertentu dikenal sebagai pelatihan. Pelatihan adalah peluang atau kesempatan untuk mempelajari sebuah kompetensi tertentu dari para ahli di bidangnya. Menurut Sri Larasati (2018:110) pelatihan adalah metode edukasi jangka pendek yang using metode sistematis dan teorganisir, yang mengakomodasikan karyawan nonmanajerial untuk mempelajari teknis dan pengetahuan untuk tujuan tersebut. Selain itu menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018:111), menjelaskan bahwa pelatihan memiliki maksud dan tujuan tertentu untuk meningkatkan hasil kerja jangka pendek dalam peran tertentu yang sedang ditempati saat ini dimana pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja diperlukan.

Pengembangan

Pengembangan merupakan salah satu cara untuk sebuah manajemen memberikan pelatihan dengan tujuan memperoleh pengetahuan, kemampuan, serta gagasan atau ide yang diperlukan untuk pertumbuhan dan kemajuan karyawan di jajaran organisasi. Pengembangan dapat berpusat pada pengembangan keterampilan teknis yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Menurut Edy Sutrisno (2019:10) pengembangan adalah proses membenahi atau meningkatkan berbagai macam keterampilan seperti dengan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Sedangkan Menurut Tri Joko dkk (2019), menjelaskan bahwa pengembangan karir pegawai adalah sebuah pendekatan atau kegiatan yang diatur secara resmi untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan keterampilan karyawan sehingga perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang dapat dipekerjakan di perusahaan. Tujuan dan manfaat pengembangan diantaranya yaitu meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi, prospek karir karyawan meningkat, meningkatkan kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam menganalisis efektivitas pelaksanaan dari pengembangan kompetensi karyawan di PT IMST, metode penelitian yang diterapkan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini ditetapkan karena memiliki sifat deskriptif dan eksploratif yang memiliki tujuan untuk memberikan gambaran dari perspektif dan interpretasi dari subjek penelitian. Penelitian deskriptif kualitatif memiliki fokus utama pada observasi dan interaksi, sehingga penelitian dilakukan dengan mengamati subjek secara langsung.

Penelitian ini memanfaatkan metode pengumpulan data dengan menjalankan observasi, wawancara, dan penelitian dokumen. Dalam penelitian ini teknik analisis data berupa analisis tema dari hasil wawancara digunakan sebagai acuan untuk mengidentifikasi efektivitas pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Penelitian dilakukan di PT IMST yang beralamat di Jl. Ring Roda Barat, Ngegong, Manguharjo Kota Madiun, Jawa Timur. Lokasi ini dipilih berdasarkan keperluan bahwa penulis sedang melakukan kegiatan magang pada perusahaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan PT IMST

Dalam rangka meningkatkan kemampuan teknis karyawan, PT INKA Multi Solusi Trading melaksanakan proses pelatihan dan pengembangan. Kegiatan ini dilakukan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja karyawan dalam pekerjaan. PT INKA Multi Solusi Trading memiliki prosedur dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya.

Prosedur sebagai salah satu tahap perencanaan dalam melaksanakan program pelatihan. Dalam hal ini, PT INKA Multi Solusi Trading memiliki beberapa tahapan dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan unit kerja akan dilaksanakan berdasarkan dengan memo permintaan dari unit kerja terkait. Di dalam memo permintaan pelatihan dan pengembangan tersebut unit kerja harus mencantumkan topik dan daftar peserta dari pelatihan atau pengembangan yang diinginkan oleh unit kerja terkait. Memo yang sudah diajukan oleh unit kerja, akan dilakukan review oleh Kepala Divisi / Kepala Departemen SDM & Umum. Pada tahap penyaringan ini terdapat beberapa prioritas yang diutamakan, yaitu sebagai berikut :

1. Karyawan Tetap IMST (Bukan PKWT/Perbantuan INKA)
2. Karyawan yang lebih vital untuk mendapatkan materi
3. Karyawan yang belum pernah mengikuti pelatihan

Dalam penentuan materi pelatihan atau pengembangan, Departemen SDM & Umum akan melakukan interview lebih spesifik kepada Kepala Departemen atau Kepala Divisi dari unit kerja yang mengajukan pelatihan dan pengembangan untuk mengetahui skill atau pengetahuan yang dibutuhkan oleh unit kerja tersebut. Selanjutnya, Departemen SDM & Umum akan melakukan research untuk pelatihan dan pengembangan yang tersedia oleh beberapa vendor pelatihan serta melakukan analisis mengenai listing harga, materi, dan pematerinya.

Hasil dari analisis tersebut akan diajukan kepada Kepala Departemen/ Kepala Divisi dari unit kerja terkait, apakah sudah relevan dengan kebutuhan dari unit kerja. Apabila sudah relevan, Departemen SDM & Umum akan membuat justifikasi perbandingan vendor-vendor, harga, pemateri, metode, lokasi, dan lain-lain. PT IMST memiliki dua jenis pelatihan dan pengembangan yang disediakan untuk mendukung efektivitas dari operasional perusahaannya. Dua jenis pelatihan dan pengembangan tersebut adalah keterampilan teknis dan manajerial.

Analisis Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Di Lingkungan PT IMST

PT IMST memiliki prosedur evaluasi pemahaman pelatihan yang diterapkan untuk memastikan efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan. Prosedur ini mencakup dengan pemberian form evaluasi kepada atasan langsung dari peserta pelatihan dan pengembangan, yang memiliki tujuan untuk mengukur seberapa jauh peserta tersebut dapat menerapkan materi yang dipelajari ke dalam pekerjaan sehari-hari. Proses evaluasi ini menjadi hal yang krusial untuk menilai dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, karena proses ini memberikan gambaran mengenai bagaimana keterampilan dan pengetahuan yang di dapatkan selama pelatihan dan pengembangan dapat diterapkan dalam dunia nyata. Dengan melibatkan atasan dalam proses evaluasi, perusahaan akan mendapatkan umpan balik yang lebih relevan mengenai efektivitas pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Program peningkatan kompetensi di PT IMST secara berkala dievaluasi untuk memastikan efektivitasnya. Formulir evaluasi yang diberikan kepada atasan terdiri dari beberapa pertanyaan kunci yang dimaksudkan untuk mengukur elemen penting dari penerapan materi pelatihan. Pertanyaan ini mencakup sejauh mana peserta menunjukkan peningkatan keterampilan teknik, pemahaman tentang proses kerja, dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Setelah pelatihan, atasan diminta untuk memberikan penilaian berdasarkan pengamatan langsung terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Formulir evaluasi yang diberikan kepada atasan pada setiap karyawannya yang telah menyelesaikan pelatihan dan pengembangan ini akan dikolektif oleh Departemen SDM. Ratarata dari hasil evaluasi yang diberikan kepada atasan, pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh PT IMST memiliki dampak positif terhadap hasil kerja karyawan di PT IMST. Berdasarkan dari laporan evaluasi dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang sudah terlaksana selama ini, tingkat partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di lingkungan PT IMST adalah 100% hadir. Tingkat partisipasi yang tinggi ini menggambarkan bahwa peserta pelatihan dan pengembangan di lingkungan PT IMST memiliki antusiasme yang tinggi dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

Hambatan Dalam Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Suatu perusahaan akan terus dihadapkan oleh berbagai hambatan dan tantangan saat akan berusaha meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan. Terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Keterbatasan Sumber Daya

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sebuah perusahaan mungkin mengalami keterbatasan sumber daya, seperti dengan keterbatasan anggaran, waktu, tenaga kerja yang membatasi kemampuan karyawan untuk melakukan program pelatihan yang komprehensif dan efektif. Hambatan yang sering ditemui oleh banyak perusahaan saat akan melakukan pelatihan dan pengembangan, salah satunya adalah keterbatasan anggaran. Pelatihan yang berkualitas memerlukan investasi yang cukup besar dalam hal biaya, sehingga banyak dari perusahaan yang melakukan pembatasan jumlah program pelatihan dan pengembangan yang dapat dilakukan atau mengurangi kualitas program tersebut. Untuk mengatasi hambatan karena keterbatasan sumber daya, perusahaan perlu melakukan perencanaan yang cermat dan melakukan pengelolaan sumber daya yang efisien.

2. Kurangnya Motivasi dan Antusiasme

Tidak adanya motivasi dan antusiasme karyawan menjadi salah satu penghambat terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di berbagai instansi. Kurangnya motivasi dan antusiasme karyawan dalam melakukan pelatihan dan pengembangan ini memiliki dampak yang signifikan, banyak dari karyawan yang tidak sepenuhnya memahami manfaat yang didapatkan dari pelatihan dan pengembangan. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai pelaksanaan dari pelatihan dan pengembangan yang

dijalankan, pada akhirnya banyak dari karyawan yang kehilangan motivasi untuk berpartisipasi. Untuk dapat mengatasi hambatan ini, perusahaan harus dapat memberikan informasi yang jelas mengenai manfaat dari program pelatihan dan pengembangan.

3. Jenis Pelatihan dan Pengembangan yang Kurang Sesuai dengan Kepentingan Pribadi

Hambatan yang sering ditemui oleh manajemen SDM saat mengadakan pelatihan dan pengembangan adalah ketidaksesuaian jenis pelatihan dengan kebutuhan pribadi dari karyawan. Program pelatihan dan pengembangan yang tidak relevan dengan kebutuhan pribadi atau pekerjaan dapat membuat karyawan merasa bahwa waktu yang dihabiskan untuk mengikuti pelatihan tersebut sia-sia. Kurangnya relevansi juga berkaitan dengan motivasi dan antusiasme dari karyawan. Selain itu, terdapat beberapa pelatihan yang memiliki gaya belajar tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Beberapa karyawan mungkin lebih tertarik dengan gaya belajar melalui pendekatan praktis atau interaktif. Untuk mengatasi hambatan ini, perusahaan harus bertindak proaktif untuk mengidentifikasi kebutuhan dan preferensi individu karyawan.

Komitmen yang kuat dari semua pihak terkait serta strategi perencanaan yang baik untuk memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan memiliki manfaat dan memberikan hasil yang nantinya dapat digunakan sebagai sebuah langkah dalam mengatasi permasalahan dan hambatan dalam pelaksanaan dari program peningkatan kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di PT IMST ialah sebuah proses strategis yang dirancang dan memiliki prosedur evaluasi yang ketat untuk memastikan efektivitasnya. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan juga berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Tingkat partisipasi tinggi karyawan menunjukkan keinginan mereka untuk belajar dan menerapkan apa yang mereka ketahui dalam pekerjaan sehari-hari. Sehingga, pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh PT IMST sudah efektif, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan dari output atau laporan hasil evaluasi karyawan berdasarkan pengukuran efektivitas pelatihan.

Dalam menunjang efektivitas dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan, PT IMST perlu melakukan perluasan penggunaan teknologi pembelajaran, memperbarui konten pelatihan secara berkala sesuai tren industri, dan memperkuat program mentoring untuk memastikan penerapan keterampilan yang dipelajari di tempat kerja.

Program mentoring juga harus diperkuat, dimana karyawan senior dapat membimbing karyawan baru dalam menerapkan keterampilan yang telah dipelajari selama pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari.

DAFTAR REFERENSI

- Armayani, S., & Connie, C. (2019). Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(3), 362-371.
- Arraniri, I., et al. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Cahya, A. D., et al. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(1), 91-98.
- Lathifaturahmah, L., et al. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)*. Penerbit Widina.
- Maulana, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Jasa. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 345-352.
- Nawangwulan, S. (2018). Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 4(1), 24-29.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(1), 24-30.
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 28-37.