



PENGARUH PELATIHAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BAIK

Dian Sadiantini

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Muhammad Muzayin Kamal

Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Muthia Aminie

Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Nadiyah Sekar Anum

Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Rafa Azhar Maulana

Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17121, Indonesia

Email : dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id, Muzayinkamal01@gmail.com,
Muthiaaminie28@gmail.com, nadiyahsekar anum@gmail.com,
Rafaazhar1803@gmail.com

Abstract.

Human resources is the prime mover in a company, so it is important for companies to create something that could encourage each of its employees to produce achievements in their work. The purpose of this study was to determine training and motivation on employee performance. The method used in this study is using qualitative methods. Training functions is to provide opportunities for employees to increase their knowledge and insight so it can increase their work productivity and develop themselves, as well as contribute to the progress of the company in order to achieve the results set by the company. Training contributes positively to employee performance. Motivational factors play an important role in increasing employee productivity. More attention is needed on the selected training methods, facilities, equipment and the ability of the instructors to deliver training materials. An appeal to companies to be able to provide encouragement, appreciation to employees who excel in order to increase employee motivation to complete the job as well.

Keyword: Job Training, Employee Performance, Motivation, Human Resources, Productivity, Factors

Abstrak.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama dalam sebuah perusahaan sehingga penting bagi perusahaan untuk menciptakan sesuatu yang dapat

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 02, 2023; Accepted Juli 28, 2023

* Dian Sadiantini, dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id

PENGARUH PELATIHAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BAIK

mendorong setiap karyawannya untuk menghasilkan prestasi dalam pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif. Pelatihan berfungsi untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mengembangkan diri, serta berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan agar dapat mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Faktor motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Diperlukan perhatian lebih pada metode pelatihan yang dipilih, fasilitas, perlengkapan dan kemampuan instruktur dalam memberikan materi pelatihan. Himbauan kepada perusahaan agar dapat memberikan semangat, dorongan, penghargaan kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi karyawan agar menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi, Sumber Daya Manusia, Produktivitas, Faktor-faktor

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan penting organisasi di suatu perusahaan, terlebih di era globalisasi seperti ini. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama dalam sebuah perusahaan, sehubungan dengan hal tersebut, maka penting bagi perusahaan untuk menciptakan sesuatu yang dapat mendorong setiap karyawannya untuk menghasilkan prestasi dalam pekerjaannya. Sumber daya manusia juga harus dikelola dengan baik sehingga berdampak terhadap hasil pekerjaan yang optimal agar tujuan dalam organisasi di perusahaan dapat tercapai dengan baik. Misalnya dengan pemberian pelatihan- kerja terkait peningkatan pengetahuan budaya dan informasi mengenai pesaing di luar untuk para karyawan. Hal ini dapat memberikan manfaat dengan bertambahnya keahlian bekerja bagi para karyawan dalam teknologi baru yang kemudian dapat membantu memahami mengenai bagaimana cara agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dalam tim, menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, serta memberikan inovasi dan kreativitas di perusahaan.

Jika sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dikelola dengan baik, bahkan difasilitasi dengan pemberian pelatihan untuk meningkatkan keahlian bagi seluruh karyawannya, kinerja dan produktivitas juga akan meningkat, dengan demikian maka secara tidak langsung tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai. Dalam mewujudkan hal tersebut, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan informasi dari beberapa referensi

yang telah didapatkan, salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi yang kuat dan pelatihan yang maksimal.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut pendapat Creswell yang dijelaskan dalam Herdiansyah (2010), penelitian kualitatif adalah sebuah proses penelitian ilmiah yang lebih ditunjukkan untuk memahami manusia dalam konteks sosial, dengan menghasilkan sebuah gambaran penyajian yang holistik dan kompleks, dan melaporkan pandangan secara rinci dari sumber informasi serta melakukan pertanyaan analisis. Dalam setting yang natural, dan tanpa intervensi apapun dari peneliti. Sedangkan Moleong dalam Herdiansyah (2010) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, yang berupa perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan dideskripsikan dalam bentuk kata dan bahasa.

Metode ini dipilih karena dirasa cocok dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja. Penulis beranggapan bahwa metode ini lebih mudah diadopsi ketika berhadapan dengan berbagai realitas, secara langsung menyajikan sifat hubungan antara peneliti dan orang yang diwawancarai dan metode ini lebih bersifat sensitif dan adaptif terhadap berbagai penajaman pola nilai yang dihadapi oleh pengaruh bersama (Moleong, 2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan memiliki peran penting sebagai faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, yang meliputi kualitas, produktivitas dan prestasi kerja. Pelatihan diberikan kepada seluruh karyawan, baik dengan masa kerja baru maupun karyawan yang sudah bekerja dalam waktu yang lama. Bagi karyawan baru, pelatihan dilakukan selama dua minggu dengan menggunakan metode praktik kerja langsung (*on the job training*). Prosesi dalam pelatihan ini diantaranya meliputi beberapa kegiatan. Kegiatan yang pertama yaitu pengenalan area tempat kerja (orientasi) bagi para karyawan baru. Kemudian, setelah itu akan dilanjutkan dengan prosesi pemberian instruksi dan dituntun oleh karyawan senior mengenai tanggung jawab pekerjaan yang akan diemban sesuai dengan penempatan kerja secara langsung. Selanjutnya para

karyawan baru juga mendapatkan instruksi dari pimpinan perusahaan untuk memerhatikan karyawan senior yang sedang melakukan pekerjaannya dengan harapan dapat mempraktikkannya di kemudian hari setelah ditetapkan untuk bekerja. Diketahui sekitar 90% pengetahuan mengenai pekerjaan diperoleh melalui metode pelatihan *on the job training* ini. Metode ini dianggap memiliki kelebihan karena karyawan baru terlibat secara langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari. Tetapi, memiliki kelemahan yaitu dianggap kurang efektif jika karyawan senior yang memberikan pelatihan kurang berpengalaman, sehingga pekerjaan karyawan lain menjadi terhambat dikarenakan harus menjelaskan beberapa aspek tentang pekerjaan yang kurang ia kuasai kepada karyawan baru.

FUNGSI PELATIHAN

Selain karyawan baru, juga terdapat beberapa pelatihan khusus yang diberikan kepada karyawan lama yang dibahas secara rinci antara lain sebagai berikut:

A. Pelatihan Operator

Pemberian pelatihan ini dikhususkan bagi karyawan yang dalam tanggung jawab pekerjaannya adalah mengoperasikan alat berat, contohnya seperti forklift. Dalam praktek pelatihan ini, perusahaan akan menunjuk seorang karyawan yang dianggap mampu untuk memberikan pelatihan selama empat hari. Metode yang digunakan adalah *off-the-job training*. Metode ini melibatkan program pembelajaran dimana peserta akan mempelajari materi mengenai forklift dan sesi tanya jawab di hari pertama. Di hari kedua akan diajarkan mengenai fungsi dan tata cara penggunaan forklift. Dan di hari ketiga dan keempat peserta mulai memasuki praktek lapangan dengan mengendarai forklift dan diharuskan untuk melewati beberapa rintangan. Jika berhasil menyelesaikan pelatihan, maka artinya karyawan tersebut dianggap mampu dan akan diberikan SIM dan sertifikat oleh perusahaan.

B. Pelatihan *Safety Officer*

Pelatihan yang kedua yaitu pelatihan *safety officer*. Target penerima pelatihan ini adalah karyawan yang akan menjadi *Safety Officer* yang memiliki tanggung jawab dalam menciptakan, menerapkan dan memperbaharui program keselamatan dan kesehatan kerja bagi para karyawan. Pelatihan dilakukan selama dua minggu. Fokus utama pelatihan ini yaitu peserta yang akan mempelajari prinsip keselamatan, tugas, dan tanggung jawab sebagai seorang *Safety Officer*. Peserta akan mendapatkan materi dan dikirim ke pusat pelatihan yang menjalin kerja sama dengan perusahaan. Metode

yang digunakan meliputi presentasi, diskusi, studi kasus, simulasi, dan evaluasi. Akan diberikan sertifikat dan jabatan sebagai *Safety Officer* pada karyawan yang telah menyelesaikan pelatihan ini.

C. Pelatihan Kepemimpinan (*Leadership*)

Pelatihan kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, dikhususkan untuk kepala bagian yang bertujuan untuk memberikan pelatihan mengenai tanggung jawab dalam bidangnya serta meningkatkan kinerja anggota tim. Metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah metode pembelajaran.

Selain itu juga diberikan pelatihan K3 yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan lingkungan kerja serta memberikan pengetahuan dalam penanganan kecelakaan kerja atau bencana di tempat kerja baik untuk karyawan baru maupun lama yang diselenggarakan secara periodik setiap bulan.

Berdasarkan uraian mengenai fungsi pelatihan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kinerja karyawan di tempat kerja. Pelatihan yang efektif dapat digunakan sebagai sarana untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mengembangkan diri, serta berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan agar dapat mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pelatihan berfungsi untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab bagi karyawan dengan baik dan sesuai standar perusahaan, serta menjadi proses perubahan dan transformasi karena karyawan mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan bagaimana cara bersikap dalam mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Pelatihan kerja membantu dalam transfer ilmu dan keterampilan dari karyawan lama kepada karyawan baru, sehingga kelangsungan perusahaan dapat terjaga. Hasil dari pelatihan kerja sendiri dinilai melalui evaluasi kinerja, kompetensi, dan pembinaan sumber daya manusia. Salah satu faktor penilaiannya adalah prestasi kerja yaitu bentuk pencerminan capaian karyawan setelah melaksanakan tugasnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan dan dedikasi dalam bekerja.

TANGGUNG JAWAB

Tanggung jawab merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, serta berkomitmen untuk bersedia menanggung segala risiko terkait dengan keputusan dan tindakan yang telah diambil sebelumnya. Tanggung jawab ini dapat terlihat dari kemampuan karyawan ketika menyelesaikan tugas/pekerjaannya, bagaimana tindakan saat menghadapi kendala, dan tindakan untuk mencari solusi permasalahan yang tepat.

KERJA SAMA

Kerja sama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja dengan rekan kerja demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Setelah diberikan pelatihan, karyawan memberikan dampak positif yaitu dengan ditunjukkannya perilaku kerja sama yang tinggi dalam tim, dimana mereka saling berbagi pengalaman antar sesama rekan kerja serta menjalin komunikasi yang baik dalam menyelesaikan tugas dan penyelesaian masalah.

PRAKARSA

Prakarsa dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk berani mengambil inisiatif, mengambil keputusan, dan melaksanakan tindakan yang tidak diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas utama tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

SIKAP DAN DISIPLIN KERJA

Indikator dalam penilaian terhadap kinerja karyawan setelah diberikan pelatihan meliputi sikap positif, sejauh mana tingkat pemahaman aturan dan tidak adanya pelanggaran. Evaluasi dalam penilaian kinerja ini diharapkan dapat memberikan peningkatan kinerja sehingga dapat berkontribusi bagi capaian target yang telah ditentukan perusahaan.

MANFAAT PELATIHAN

A. PELATIHAN SECARA UMUM

Pelatihan bagi karyawan baru dapat memberikan dampak positif berupa diterimanya mereka di lingkungan tempat kerja, rasa nyaman dalam pekerjaan baru, menciptakan persepsi positif terhadap perusahaan, meminimalisir kesalahan dalam

pekerjaan, dan membangun komunikasi yang baik antara karyawan baru dengan karyawan lama. Pelatihan ini juga memberikan dampak lain seperti pengetahuan yang menjadi lebih baik, gerakan yang cepat dan tepat, timbulnya kemudahan pemahaman terhadap kiat-kiat pekerjaan dan

B. PELATIHAN OPERATOR FORKLIFT

Pelatihan operator forklift dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit forklift, mengurnagi insiden dan kecelakaan kerja serta meningkatkan efisiensi

C. PELATIHAN SAFETY OFFICER

Pelatihan *safety officer* dapat bermanfaat dalam meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pencegahan kecelakaan, mendorong karyawan untuk dapat mengambil tindakan pencegahan, membantu mengenali bahaya dan risiko di tempat kerja, mampu melakukan inspeksi peralatan dan lapangan serta memahami pentingnya K3.

D. PELATIHAN KEPEMIMPINAN

Pelatihan ini dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kemampuan komunikasi, motivasi, delegasi tugas pada karyawan dan pengembangan kinerja tim bagi *leader*.

E. PELATIHAN K3

Pelatihan ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, kemampuan identifikasi bahaya di tempat kerja, tindakan pencegahan cedera dan kewaspadaan dini terhadap risiko bencana yang mungkin terjadi

Berdasarkan uraian mengenai manfaat dari berbagai macam pelatihan yang telah diberikan perusahaan, dapat diketahui bahwa pelatihan karyawan yang tepat akan memberikan manfaat dalam perkembangan diri dan pemahaman terkait pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu pelatihan terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin banyak frekuensi pelatihan yang

diterima oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Kemudian juga diketahui bahwa faktor motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini berarti karyawan yang memiliki motivasi lebih tinggi, cenderung lebih produktif dalam kerjanya.

Selain itu, terdapat beberapa saran yang direkomendasikan untuk dilakukan, antara lain yaitu saran bahwa perusahaan perlu untuk lebih memerhatikan metode pelatihan yang dipilih, fasilitas, perlengkapan dan kemampuan instruktur dalam memberikan materi pelatihan serta diperlukan adanya dukungan dari pihak manajemen agar kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih terarah. Kemudian saran berikutnya yaitu perusahaan dihibau agar dapat memberikan semangat, dorongan, maupun penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, F.N. (2018) *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PAL Indonesia (Persero)*. Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran' Jawa Timur.
- Anggi (2022) Tujuan Pelatihan Kerja dan Manfaatnya Bagi Karyawan Serta Perusahaan, *Accurate.id*. Available at: <https://accurate.id/marketing-manajemen/tujuan-pelatihan/> (Accessed: 31 May 2023).
- Azis, M.A. (2019) Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Prada Makmur Banjarmasin.
- Dean, A.Z. (2022) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Dalam Persepektif Ekonomi Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Fahima, K.F. (2023) 10 cara Meningkatkan Kinerja Karyawan Agar Loyal dan Produktif, *Kitalulus.com*. Available at: <https://www.kitalulus.com/info-hrd/meningkatkan-kinerja-karyawan>
- Furqhani, I. (2018) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Herdiansyah, H. (2010) Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kurnia, F. (2022) 4 Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan, *DailySocial.id*. Available at: <https://dailysocial.id/amp/post/cara-meningkatkan-kinerja-karyawan-perusahaan> (Accessed: 31 May 2023).
- Moleong, L.J. (2007) Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mubarak, M.M. and Syarif, R. (2006) 'Dampak Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan', *Jurnal Ilmiah Kesatuan*, 8(2).
- System, R. (2022) Pelatihan Kerja: Pengertian, Tujuan, Fungsi, dan Program, *Artikel*. Available at: <https://runsystem.id/id/blog/pelatihan-kerja/> (Accessed: 31 May 2023).
- Wijaya, P.R. (2013) Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi

Vol.1, No.2 Juli 2023

e-ISSN: 2986-3260; p-ISSN: 2986-4402, Hal 01-09

Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada PT. Smelting Gresik). Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.