
EFEKTIFITAS PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN BARU PADA PT. X

***Linda Mora Siregar**

Mukhammad Ikhsan

*Email: linda.siregar@ubpkarawang.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstract. The purpose of this study was to determine the effectiveness of new employee training programs at PT. X. The training process starts from briefing from HRD to On Job Training (OJT). In this study the authors actively involved directly in the training process carried out and the authors get data from the results of observations, interviews and literature study. Based on practical work that the authors do that the training process at PT. X is quite systematic, starting from the planning, objectives to be achieved, competencies provided to the evaluation system that is applied is able to describe the results of the training activities carried out, but there are some obstacles to the training process in production, namely the difference in the speed of participants in understanding the material and the absence of a special training room in the production division. The author recommends that the HRD division be more selective in choosing prospective new employees and for the development of production trainers and the provision of special training rooms in production areas.

Keywords: Training Effectiveness, Training Programe

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas program pelatihan karyawan baru pada PT. X. Proses pelatihan dimulai dari pembekalan dari HRD sampai dengan *On Job Training* (OJT). Dalam penelitian ini penulis secara aktif terjun langsung dalam proses pelatihan yang dilaksanakan dan Penulis mendapatkan data dari hasil observasi, wawancara dan studi pustaka. Berdasarkan kerja praktik yang penulis lakukan bahwa proses pelatihan di PT. X sudah cukup sistematis, mulai dari perencanaan, tujuan yang ingin dicapai, kompetensi yang diberikan sampai sistem evaluasi yang diterapkan sudah mampu menggambarkan dari hasil kegiatan pelatihan yang dilakukan, namun ada beberapa kendala untuk proses pelatihan di produksi yaitu adanya perbedaan kecepatan peserta dalam memahami materi dan belum adanya ruang khusus pelatihan di divisi produksi. Penulis merekomendasikan divisi HRD lebih selektif dalam memilih calon karyawan baru dan adanya pengembangan untuk *production trainer* serta pengadaan ruangan khusus pelatihan di area produksi.

Kata Kunci: Efektifitas pelatihan, program pelatihan

Pengantar

Pada perkembangan pembangunan yang bergerak cukup cepat sekarang ini khususnya di bidang industrial baik secara teknologi maupun dari cara berfikirnya, membuat tantangan baru bagi sumber daya manusia (SDM), yaitu dibutuhkan SDM yang sangat terampil dalam tiap bidang pekerjaan. Manusia menjadi sumber daya paling penting dalam sebuah organisasi untuk tercapainya misi dan visi organisasi. Kualitas yang dimiliki oleh masing-masing SDM menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan proses pengembangan dan juga jalannya sebuah organisasi. Adanya SDM yang berkualitas akan mempengaruhi kemajuan organisasi di masa yang akan datang, karena itu karyawan mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kemampuannya agar terus dapat mengikuti perkembangan dan pada akhirnya dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dalam kaitannya dengan hal tersebut organisasi perlu memberikan suatu pendidikan dan pelatihan sebagai usaha mendukung keberhasilan peningkatan kualitas SDM yang dimilikinya. Pelatihan sendiri merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era mendatang yang penuh dengan tantangan. Menurut Rivai (2016:164) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan operasional, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan merupakan langkah-langkah yang sistematis digunakan untuk mentransfer pengetahuan yang berujuan untuk meningkatkan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja dari karyawan.

Menurut Rivai Zainal dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, menerangkan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karier karyawan dan membantu mengembangkan karyawan tersebut untuk mengemban tanggung jawabnya dimasa mendatang. Dari hasil wawancara awal dengan salah satu *production trainer* di PT. X, didapatkan informasi bahwa pelatihan pada awal masuk dilakukan untuk meningkatkan SDM yang bertujuan untuk memperoleh SDM yang handal di tiap – tiap bagian divisi kerja. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dengan baik dan sistematis juga perlu ditingkatkan agar mereka dapat meningkatkan produktifitas secara maksimal.

Menurut Rivai (2014) Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan ketrampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan, dalam rangka memenuhi tuntutan dari organisasi dan departemen SDM.

Landasan Teori

Pelatihan Kerja

Rivai (2014) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan

kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Ada beberapa hal yang dapat memberikan pemahaman mengenai konsep pelatihan, yaitu: 1). Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. 2). Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. 3). Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. 4). Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja atau organisasi untuk memberikan kesempatan pada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap dan pengetahuannya.

Tujuan atau sasaran dari pelatihan pada dasarnya dilakukan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh Rivai (2014) perubahan tingkah laku yang dimaksud adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan perubahan sikap dan perilaku. Oleh karena itu, sasaran pelatihan dapat dikategorikan dalam beberapa tipe tingkah laku, yaitu:

a) Kategori psikomotorik

Meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki ketrampilan fisik tertentu.

b) Kategori afektif

Meliputi peranan, nilai, dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.

c) Kategori kognitif

Meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan berfikir

Keikutsertaan peserta dalam pelatihan dan pengembangan sangat menentukan keberhasilan dari kegiatan itu sendiri, kemudian keberhasilan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dapat dilihat dari hasil evaluasi serta partisipasi peserta terhadap pelatihan tersebut. Dalam pelaksanaan pelatihan untuk karyawan baru bagian produksi di PT. X memiliki beberapa tahapan dan di setiap akhir tahapan akan diberikan evaluasi untuk menilai keberhasilan pelatihan tersebut. Namun tiap karyawan yang baru masuk memiliki tingkat pemahaman yang berbeda satu sama lainnya, disamping itu dengan adanya tekanan kerja yang sangat berat membuat pelaksanaan pelatihan sangat vital dan menjadi kunci karyawan baru dapat bertahan di PT. X atau tidak.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln (dalam Moleong, 2016) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Wawancara. menurut Moleong (2016) adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan oleh dua

pihak, pihak pertama pewawancara dan pihak ke dua terwawancara atau yang memberikan jawaban serta tanggapan atas pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara. Dalam pelaksanaannya, peneliti menggunakan wawancara tak terstruktur saat mewawancarai *production trainer* dan *team leader*.

2. Observasi atau pengamatan. Dijelaskan oleh moleong (2016) bahwa pengamatan adalah mengamati atau melihat secara langsung peristiwa yang sedang diteliti untuk kemudian dicatat sesuai dengan peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan Penelitian. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data ini karena dapat memberikan data yang lebih banyak sesuai dengan apa yang ada di lingkungan penelitian.

3. Penggunaan dokumen, seperti yang diungkapkan oleh Cuba dan Lincoln dalam (moleong, 2016) dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film. Dalam kaitannya dengan penelitian ini dokumen yang dimaksud adalah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan proses pelatihan, seperti: absensi, hasil evaluasi, dan lain sebagainya.

Proses analisis data yang dikumpulkan peneliti berupa data kualitatif nonstatistik yang tidak melibatkan angka dimana data yang terkumpul berupa catatan peristiwa, fakta-fakta yang terungkap mendalam. Seperti yang dikemukakan oleh Bogdan & Biklen (dalam moleong 2016) analisis data kualitatif adalah upaya yang digunakan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintetiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa

yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Untuk mengetahui keabsahan data maka dilakukan pemeriksaan triangulasi. Moleong (2016) menjelaskan bahwa Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Dalam penelitian ini dilakukan perbandingan mengenai data dari hasil wawancara, observasi yang dilakukan dalam proses pelatihan dan data dari evaluasi yang telah dilalui oleh peserta sesuai dengan rencana pelatihan yang sudah ada.

Hasil Dan Diskusi

Hasil dari data tersebut menunjukkan beberapa gambaran dan fakta mengenai pelaksanaan pelatihan yang dilakukan. Heru (dalam Dewi: 2012) menjelaskan bahwa, saran untuk pelatihan yang baik adalah pelatihan yang berbasis *strength based* bukan *weekness based*, kemudian harus di-link antara *business* strategi dengan kegiatan pelatihan. Kemudian Irwan rei (dalam Dewi: 2012) juga memiliki pandangan mengenai efektivitas pelatihan, yaitu pelatihan dilakukan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dan dibangun berdasarkan kompetensi yang diperlukan dalam sebuah jabatan. Berdasarkan data yang telah didapatkan oleh peneliti menunjukkan bahwa peserta pelatihan mampu memunculkan perilaku dan sikap sesuai dengan tujuan dan sasaran yang dibuat dalam pelatihan, Hal ini tergambar pada peserta yang mampu melalui evaluasi seperti di bawah ini:

Dari serangkaian *training* selama 25 hari tersebut akan diadakan evaluasi di tiap bagian *training*, antara lain:

- 1) Evaluasi level 1
mengukur reaksi kepuasan peserta pelatihan terhadap aktivitas pelatihan yang dilaksanakan dan evaluasi dilakukan seriap akhir masa pelatihan atau dilaksanakan 1 kali perminggu tanpa ada interfensi dari pelatih
- 2) Evaluasi level 2
Mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan yang diberikan dan dilakukan setiap akhir masa pelatihan atau dilakukan 1 kali dalam setiap minggunya.
- 3) Evaluasi level 3
Pada tahap ini ada 4 evaluasi yang harus dilakukan oleh peserta, yaitu:
 - a) *Peformance test*, yang mengukur penerapan peserta pelatihan terhadap pelatihan yang sudah diberikan dan akan dievaluasi setiap akhir pelatihan atau dilakukan 1 kali dalam setiap minggunya.
 - b) *Performance review* mengukur penerapan peserta pelatihan terhadap pelatihan yang sudah diberikan, evaluasi dilakukan pada akhir masa pelatihan atau 1 kali dalam setiap minggunya
 - c) *Improve training* peserta akan dievaluasi mengenai penerapan materi pelatihan setiap hari melihat dari aktifitas yang dilakukan oleh peserta.
 - d) *On the job training* peserta akan dievaluasi setiap 1 kali dalam satu bulan dan dilakukan OJT minimal 3 bulan.

Setelah itu akan dikonfirmasi melalui wawancara kepada *production trainer* dan *team leader* bahwa peserta mampu menunjukkan peningkatan peforma kerja yang

positif dan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan *job desk* untuk jabatan tersebut.

Kesimpulan

Sesuai dengan teori-teori mengenai pelatihan yang telah penulis jelaskan sebelumnya mengenai pengertian pelatihan, tujuan, dan manfaatnya. Maka kegiatan pelatihan pada PT. X dapat dikatakan cukup baik, karena dari pelatihan yang telah jalankan cukup mampu memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pelatihan yang telah dibuat oleh PT. X. Terlebih lagi, *team leader* memberikan apresiasi positif atas pelatihan yang telah dilakukan, *team leader* sebagai pengguna tenaga kerja mengungkapkan kepuasannya pada saat wawancara yaitu dengan memberikan tanggapan yang positif pada kegiatan pelatihan yang diikuti oleh bawahannya.

Kepustakaan

- Hanggraini, D. (2012). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Moleong. (2016). *Metodologi penelitian kuantitatif edisi revisi*. Bandung: PT. Remaja rosdakarya.
- Veithzal, R. Z. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik, edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali pers.
- Tanpa Nama. (2010). Modul pelatihan karyawan baru, PT. X.

