

Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Karyawan PT Adira Dinamika Multifinance

Elvanus Telaumbanua^{1*}, Meiman Hidayat Waruwu², Peringatan Harefa³, Eliyunus Waruwu⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran pelatihan kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance dalam meningkatkan kinerja karyawan serta hambatan-hambatan dalam menganalisis peran pelatihan kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan/ verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance secara universal. Pelatihan karyawan sudah memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan sebelumnya meskipun masih belum optimal. PT. Adira Dinamika Multifinance terus melakukan pelatihan secara bertahap dan perlahan-lahan untuk meningkatkan kualitas SDM karyawannya. Hambatan yang dialami PT. Adira Dinamika Multifinance dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu pendidikan karyawan yang tidak merata, rendahnya kemampuan karyawan dalam penguasaan teknologi terutama dalam menjalankan aplikasi perusahaan serta rendahnya kompetensi karyawan yang diindikasikan dengan masih banyaknya hambatan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci: Pelatihan, Sumber Daya Manusia, Karyawan.

Abstract

This study aims to explain the role of employee job training at PT Adira Dinamika Multifinance in improving employee performance and the obstacles in analyzing the role of employee job training at PT Adira Dinamika Multifinance. The type of research used in this research is descriptive research, with a qualitative approach. The data collection methods used include observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques used in this research are data reduction, data presentation and drawing conclusions/verification. The results showed that job training plays an important role in improving the quality of human resources (HR) of PT Adira Dinamika Multifinance employees universally. Employee training has provided better results than before although it is still not optimal. PT Adira Dinamika Multifinance continues to conduct training gradually and slowly to improve the quality of its employees' human resources. The obstacles experienced by PT Adira Dinamika Multifinance in improving the quality of employee human resources can be caused by several factors, namely the uneven education of employees, the low ability of employees to master technology, especially in running company applications and the low competence of employees, which is indicated by the many obstacles of employees in carrying out their duties and responsibilities.

Keywords: Training, Human Resources, Employees.

Copyright (c) 2024 **Elvanius Telaumbanua**¹

✉ Corresponding author :

Email Address : evantelaumbaua09@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu instansi atau organisasi sangatlah penting, dimana manusia sebagai karyawan yang menjalankan aktivitas atau pekerjaan yang diberikan oleh instansi tersebut bertanggungjawab dalam maju mundurnya organisasi. Maka dari itu sudah menjadi kewajiban suatu instansi untuk mengembangkan sumber daya manusianya guna tercapainya tujuan. Suatu instansi atau organisasi dapat berkembang maju bila mana organisasi tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan suatu organisasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi itu sangatlah rumit. Oleh karena itulah organisasi/instansi harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan berbagai keterampilan yang diberikan melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi tersebut (Mueller & Jungwirth, 2022).

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia adalah individu yang bertindak sebagai penggerak bagi organisasi dan perusahaan, dan bertindak sebagai aset yang memerlukan pelatihan dan pengembangan keterampilan (Mueller & Jungwirth, 2022).

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satu indikator dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan (Ren et al., 2023).

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Jika mengacu pada PP No. 21 tahun 2018 tentang pelatihan kerja, ada pengertian secara khusus. Pelatihan kerja adalah kegiatan memberi, meningkatkan dan mengembangkan etos kerja, disiplin, dan produktivitas untuk keahlian tertentu dan sesuai pekerjaan. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan ini semacam training. Ada proses untuk mengembangkan pengetahuan yang sesuai standar perusahaan sehingga nantinya bisa diterapkan karyawan (Zhen et al., 2021). Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja.

Selain itu pentingnya pelatihan bagi karyawan juga diungkapkan pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mueller & Jungwirth, 2022) pada penelitiannya yang berjudul "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa". Pada hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa pentingnya pelatihan memiliki dampak yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk memberi manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan melibatkan pelatihan, seorang karyawan dapat mengembangkan portofolio keterampilan, meningkatkan peluang promosi mereka, mengambil bagian dalam pekerjaan yang lebih menarik dan berpindah dengan mudah antara pekerjaan dan organisasi.

Pelatihan kerja juga dapat membantu meningkatkan pada kemampuan yang karyawan miliki dan bisa juga menambah kepercayaan diri dalam bekerja. Hal ini kemudian dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di tempat kerja untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif. Dengan melakukan pelatihan kerja, manajemen di kantor PT. Adira Dinamika Multifinance dapat mengetahui bagaimana cara dalam meningkatkan kualitas karyawannya. Hal ini memungkinkan untuk mengetahui kualitas karyawan di setiap posisi, serta mengevaluasi kinerja karyawan yang ada saat ini.

Kantor PT. Adira Dinamika Multifinance merupakan sebuah perusahaan yang berada di Kota Gunungsitoli. Kualitas karyawan di kantor PT. Adira Dinamika Multifinance merupakan suatu tolak ukur untuk penilaian kemajuan atau kemunduran tujuan dari pada perusahaan ini. Pelatihan kerja pada kantor PT. Adira Dinamika Multifinance di harapkan dapat membawa dampak positif dan memberi keuntungan buat perusahaan sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian, masalah yang terjadi di kantor PT. Adira Dinamika Multifinance ini yaitu masih kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawannya sering datang tidak tepat waktu, pendidikan karyawan juga tidak merata sehingga kecakapan dalam perhitungan uang tidak tepat, yang mengakibatkan kualitas sumber daya manusia karyawan itu sendiri kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena jarangya melakukan pelatihan kerja sehingga berdampak buruk pada kinerja karyawan yang masih kurang efektif. Berdasarkan fenomena yang ada dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah, dengan mengangkat judul "Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance".

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang menurut Sugiyono dalam (Ren et al., 2023), bertujuan untuk mengetahui nilai variabel secara mandiri tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian deskriptif kualitatif, di mana data yang digunakan cenderung berupa narasi dan observasi. Penelitian ini difokuskan pada pelatihan kerja sebagai variabel tunggal, dengan indikator meliputi reaksi pelatihan, hasil pembelajaran, dampak organisasional, dan perubahan kebiasaan.

Lokasi penelitian adalah PT. Adira Dinamika Multifinance di Kota Gunungsitoli, dengan waktu penelitian berlangsung selama enam bulan, dari Maret

hingga Agustus 2023. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance, serta data sekunder yang berasal dari dokumen terkait perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama, melakukan observasi langsung, wawancara mendalam, dan mengumpulkan data dari dokumen untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai pelatihan kerja di perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mencatat aktivitas yang terjadi selama pelatihan kerja, wawancara dilakukan dengan pihak HRD dan karyawan untuk memperoleh informasi mendalam, sedangkan dokumentasi melibatkan pengumpulan bukti tertulis, foto, dan rekaman sebagai data pendukung.

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep Miles and Huberman yang melibatkan tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan merangkum dan memilih data yang relevan untuk memudahkan pengolahan selanjutnya. Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, atau pictogram untuk memvisualisasikan pola hubungan antar data. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus sampai data yang dikumpulkan mencapai kejenuhan, dengan kesimpulan yang ditarik menjadi kredibel setelah didukung oleh bukti-bukti yang valid (Sheng et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari evaluasi pelatihan kerja di PT. Adira Dinamika Multifinance, terlihat adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan setelah pelatihan dilakukan. Karyawan yang sebelumnya memiliki kekurangan dalam penguasaan teknologi, aplikasi perusahaan, dan perhitungan uang menunjukkan peningkatan kemampuan setelah mengikuti pelatihan. Selain itu, pelatihan juga berdampak positif pada moral dan sikap kerja karyawan, membantu mereka menjadi lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Perubahan ini terlihat dari pengurangan kebiasaan buruk di kalangan karyawan dan peningkatan efektivitas kerja (Buganová & Šimíčková, 2019).

Namun, meskipun pelatihan telah memberikan hasil yang positif, masih terdapat hambatan yang menghambat optimalisasi pelatihan tersebut. Hambatan ini meliputi perbedaan tingkat pendidikan karyawan yang tidak merata, rendahnya kemampuan penguasaan teknologi, dan rendahnya kompetensi karyawan dalam beberapa aspek. Hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa pelatihan belum sepenuhnya berhasil dalam meningkatkan kualitas SDM secara merata di seluruh perusahaan (Suliman et al., 2023).

Pembahasan

Hasil temuan menunjukkan bahwa pelatihan kerja di PT. Adira Dinamika Multifinance memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM, terutama dalam hal kemampuan teknis dan sikap kerja. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya membantu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pembelajaran peserta, terutama

dalam menguasai fakta, ide, konsep, dan sikap yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka (Goncalves et al., 2020).

Namun, peningkatan kualitas SDM tidak merata di seluruh perusahaan, yang disebabkan oleh beberapa hambatan. Salah satu hambatan utama adalah pendidikan karyawan yang tidak merata. Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah mungkin menghadapi kesulitan dalam memahami dan menerapkan materi pelatihan, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas pelatihan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan perlu disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan agar dapat memberikan hasil yang lebih optimal (Goncalves et al., 2020).

Rendahnya kemampuan penguasaan teknologi juga menjadi hambatan signifikan. Meskipun pelatihan telah memberikan pengetahuan tentang penggunaan aplikasi perusahaan, beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan pengetahuan tersebut ke dalam pekerjaan sehari-hari (Yue et al., 2023). Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih praktis dan intensif dalam pelatihan teknologi, serta dukungan tambahan dalam bentuk mentoring atau bantuan teknis.

Rendahnya kompetensi karyawan juga menjadi penghambat lain dalam pelatihan kerja. Karyawan yang kurang kompeten mungkin memerlukan pelatihan tambahan atau penugasan yang lebih sederhana sebelum mereka dapat sepenuhnya menguasai materi pelatihan yang lebih kompleks. Oleh karena itu, program pelatihan yang dirancang harus mempertimbangkan tingkat kompetensi awal karyawan dan memberikan jalur pelatihan yang bertahap (Mueller & Jungwirth, 2022).

Secara keseluruhan, meskipun pelatihan di PT. Adira Dinamika Multifinance telah memberikan dampak positif, upaya yang lebih terarah dan strategis diperlukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada dan memastikan bahwa semua karyawan dapat memperoleh manfaat maksimal dari program pelatihan. Ini mencakup penyesuaian materi pelatihan berdasarkan latar belakang pendidikan, peningkatan dukungan dalam penguasaan teknologi, dan penyesuaian program pelatihan dengan kompetensi awal karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Adira Dinamika Multifinance, maka dapat mengambil kesimpulan bahwa: Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance secara universal sudah berjalan dengan baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya meskipun masih belum optimal akan tetapi sudah lebih baik dari pada sebelum adanya pelatihan karyawan. Dalam meningkatkan kualitas karyawan, PT. Adira Dinamika Multifinance terus melakukan pelatihan secara bertahap dan mencoba perlahan-lahan untuk meningkatkan kualitas SDM karyawannya agar lebih baik lagi. Hambatan dalam peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu pendidikan karyawan yang tidak merata, rendahnya kemampuan karyawan dalam penguasaan teknologi terutama dalam menjalankan aplikasi perusahaan serta rendahnya kompetensi karyawan yang diindikasikan dengan masih banyaknya hambatan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Referensi:

- Buganová, K., & Šimíčková, J. (2019). Risk management in traditional and agile project management. *Transportation Research Procedia*, 40, 986–993. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2019.07.138>
- Goncalves, D., Bergquist, M., Bunk, R., & Alänge, S. (2020). Cultural aspects of organizational agility affecting digital innovation. In *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation* (Vol. 16, Issue 4). <https://doi.org/10.7341/20201641>
- Mueller, E. F., & Jungwirth, C. (2022). Are cooperative firms more agile? A contingency perspective on small and medium-sized enterprises in agglomerations and peripheral areas. *Small Business Economics*, 58(1), 281–302. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00410-3>
- Ren, S., Tang, G., & Zhang, S. (2023). Small Actions Can Make a Big Difference: Voluntary Employee Green Behaviour at Work and Affective Commitment to the Organization. *British Journal of Management*, 34(1), 72–90. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12597>
- Sheng, H., Feng, T., Chen, L., & Chu, D. (2022). Operational coordination and mass customization capability: the double-edged sword effect of customer need diversity. *International Journal of Logistics Management*, 33(1), 289–310. <https://doi.org/10.1108/IJLM-11-2020-0417>
- Suliman, M. A., Abdou, A. H., Ibrahim, M. F., Al-Khaldy, D. A. W., Anas, A. M., Alrefae, W. M. M., & Salama, W. (2023). Impact of Green Transformational Leadership on Employees' Environmental Performance in the Hotel Industry Context: Does Green Work Engagement Matter? *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032690>
- Yue, G., Wei, H., Khan, N. U., Saufi, R. A., Yaziz, M. F. A., & Bazkiaei, H. A. (2023). Does the Environmental Management System Predict TBL Performance of Manufacturers? The Role of Green HRM Practices and OCBE as Serial Mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032436>
- Zhen, J., Cao, C., Qiu, H., & Xie, Z. (2021). Impact of organizational inertia on organizational agility: the role of IT ambidexterity. *Information Technology and Management*, 22(1), 53–65. <https://doi.org/10.1007/s10799-021-00324-w>