

**ARTIKEL**

**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM  
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDIFA  
PERKASA ENERGI BATULICIN KABUPATEN TANAH BUMBU**

Email : Chiciaulidia@gmail.com



**CHICI AULIDIA  
17.31.0124**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN (UNISKA)  
MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI  
BANJARMASIN  
2021**

**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDIFA PERKASA ENERGI  
BATULICIN KABUPATEN TANAH BUMBU**

Chici Aulidia  
Dwi Wahyu Artiningsih  
Noorlaily Maulida

Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia **17310124**

Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia 061702981

Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia 061510808

Email : [Chiciaulidia@gmail.com](mailto:Chiciaulidia@gmail.com)  
Tlp : 0812 5563 7966

**ABSTRAK**

Chici Aulidia, 2021, Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, Pembimbing I : Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, Pembimbing II : Noorlaily Maulida, SE.MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Program pelatihan dan pengembangan yang dijalankan untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini, 2) proses perencanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin dan 3) Untuk mengetahui kendala saat pelatihan dan pengembangan yang ditemui pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari informan penelitian dari perilaku obyek penelitian yang diamati. Dalam penelitian ini tidak ada perlakuan yang ditambahkan atau dikurangi dalam perolehan data lapangan, penelitian ini menggambarkan suatu gejala, kondisi dan sifat situasi secara apa adanya tanpa adanya manipulasi pada waktu penyelidikan lapangan dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Program pelatihan dan pengembangan yang dijalankan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini adalah melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan, kepada karyawan berprestasi diberikan pendidikan dan pengembangan, kemudian diberikan promosi jabatan, dengan evaluasi dilakukan secara berjalan oleh PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, 2) proses perencanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin didahului dengan analisis kebutuhan yang meliputi analisis organisasi, analisis persyaratan kerja dan analisis jabatan sehingga dalam pelaksanaan diklat sudah matang tetapi belum mandiri karena penyelenggaraan program diklat masih terpusat dan 3) Kendala saat pelatihan dan pengembangan yang ditemui pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin dari segi SDM adalah karyawan yang kurang merespon dengan adanya pelatihan dan pengembangan dikarenakan sakit, saat karyawan sibuk dengan pekerjaan keseharian, dan program penyelenggaraan diklat yang terpusat sehingga memerlukan biaya lebih besar.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Pengembangan, Kinerja karyawan

---

## ABSTRACT

*Chici Aulidia, 2021, Implementation of Training and Development Programs in an effort to improve employee performance at PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin Tanah Bumbu Regency, Advisor I : Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, Advisor II : Noorlaily Maulida, SE.MM*

*This study aims to determine 1) the training and development program that has been carried out to improve employee performance so far, 2) the planning process for employee training and development at PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin and 3) To find out the obstacles during training and development encountered at PT. Andifa Mighty Energi Batulicin*

*The type of research in this thesis is a qualitative research with a descriptive approach, a research procedure that produces descriptive data in the form of written and spoken words from research informants from the behavior of the observed research object. In this study, no treatment was added or subtracted in the acquisition of data in the field, this study describes a symptom, condition and nature of the situation as it is without any manipulation at the time the field investigation was carried out.*

*The results of the study show 1) The training and development program run by PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin to improve employee performance so far is through the provision of work motivation to employees, to employees who excel are given education and development, then given a promotion, with evaluation carried out on an ongoing basis by PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, 2) the planning process for employee training and development at PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin is preceded by a needs analysis which includes organizational analysis, job requirements analysis and job analysis so that the implementation of the training is mature but not independent because the implementation of the training program is still centralized and 3) Constraints during training and development encountered at PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin in terms of HR are employees who do not respond to training and development due to illness, when employees are busy with daily work, and centralized training and education programs that require greater costs.*

**Keywords:** *Training, Development, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Program-program pelatihan dan pengembangan tidak hanya penting untuk karyawan saja tetapi juga untuk organisasi dan hubungan dalam kelompok kerja. Adapun pelatihan dan pengembangan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin dilakukan dengan metode pelatihan (*training*) dan pengembangan (*education*), selain itu perusahaan juga melakukan program pelatihan dan pengembangan lain, yaitu: metode on the job training yang meliputi pembekalan (*coaching*), rotasi jabatan (*job rotation*), penugasan sementara (*job instruction training*), magang (*apprenticeship training*) dan off the job training yang meliputi diklat teknis misalnya : diklat penanganan produk energi yang diikuti oleh Kasi

Perawatan dan Kualitas; diklat non teknis misalnya: seminar hukum yang diikuti Kasi SDM dan Hukum dan pengembangan kepribadian misalnya: pengajian yang diikuti oleh semua karyawan.

Berdasarkan fakta yang peneliti uraikan diatas, maka peneliti ingin meneliti lebih jauh tentang bagaimana “Analisis Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu”.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji atau diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Program pelatihan dan pengembangan yang dijalankan PT.

Andifa Perkasa Energi Batulicin untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini ?

2. Bagaimana proses perencanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin ?
3. Apa saja kendala saat pelatihan dan pengembangan yang ditemui pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin ?

### **Tujuan Penelitian Penelitian**

Tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui Program pelatihan dan pengembangan yang dijalankan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini
2. Untuk mengetahui proses perencanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin
3. Untuk mengetahui kendala saat pelatihan dan pengembangan yang ditemui pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Dalam hal ini adalah strategi program pelatihan dan pengembangan yang diberikan pada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.dengan Penelitian dilaksanakan pada perusahaan PT. Andifa Perkasa Energi yang beralamat di Jalan Lingkar Batulicin, Kelurahan Sari Gadung, Kecamatan Simpang Empat, Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan 72211.

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu mengumpulkan data dengan berisi tentang uraian, paparan tentang sesuatu obyek sebagaimana adanya pada suatu waktu. Penulis menggunakan teknik analisis deskriptif ini dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis yang berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja karyawan sehingga penulis dapat mengolah dan menyajikan data yang sistematis, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. Program pelatihan dan pengembangan yang dijalankan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini

Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kesadaran PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin tentang arti pentingnya strategi peningkatan kinerja karyawan. PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin memerlukan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Dalam memperoleh karyawan yang cakap memerlukan suatu pelatihan dan pengembangan karena pelatihan dan pengembangan merupakan upaya untuk mempersiapkan karyawan yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini. Strategi peningkatan kinerja yang dilakukan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin adalah pemberian motivasi kerja kepada karyawan Pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, karyawan dari hasil seleksi selanjutnya mendapatkan evaluasi, apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka karyawan akan diberikan promosi.

Menurut T. Hani Handoko (2011:104), program orientasi berguna untuk memperkenalkan karyawan baru dengan peranan atau kedudukan mereka dengan organisasi dan dengankaryawan

lain. Kegiatan ini dinilai sudah cukup baik, karena dilanjutkan dengan induksi sehingga karyawan lebih mengenal perusahaan dan tempatnya bekerja secara lebih luas dan rinci. Kesuksesan program orientasi akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan di masa-masa awal kerjanya.

Strategi peningkatan kinerja karyawan telah dilakukan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin dengan cukup baik karena didahului dengan analisis kebutuhan, hanya saja program pengembangan yang bersifat teknis keseharian penyelenggaraannya masih menunggu program yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi milik pemerintah maupun program pengembangan yang diselenggarakan sendiri oleh PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin.

## 2. Metode-Metode Pelatihan dan Pengembangan

Melihat begitu pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan selain dengan pelatihan juga mengadakan pengembangan. Sebagai langkah strategi peningkatan kinerja karyawan, PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin melakukan program diklat (pendidikan dan pelatihan). Dalam pasal 24 ayat 1 Keputusan Direksi PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin No: Kep-02/Dirut/05/2013 tentang peraturan pembinaan sumber daya manusia PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin dikatakan bahwa, perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai dan menyediakan sarana untuk pengembangan pengetahuan, ketrampilan, perilaku, wawasan, kemampuan manajerial, kepemimpinan melalui program pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara regional ataupun nasional.

Diklat yang dilakukan adalah diklat on the job dan diklat off the job. Diklat off the job dibagi menjadi tiga, yaitu:

diklat teknis (peningkatan kinerja karyawan terutama dalam pelaksanaan tugas keseharian secara teknis), diklat non teknis (peningkatan kinerja karyawan terutama dalam kegiatan non teknis keseharian), dan pengembangan kepribadian (peningkatan kinerja karyawan terutama dari aspek kepribadian).

Langkah lain yang dilakukan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin dalam strategi peningkatan kinerja karyawan adalah dengan pemberian ijin kuliah (ijin belajar) bagi karyawannya, bagi karyawan yang berprestasi perusahaan memberikan beasiswa pendidikan. Masing-masing kategori mempunyai sasaran pengajaran sikap, konsep atau pengetahuan dan ketrampilan utama yang berbeda (Handoko, 2011:110).

Metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan T. Hani Handoko yaitu ada dua kategori pokok program pelatihan dan pengembangan yaitu metode praktis (on the job training) dan teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (off the job training). Metode-metode yang diterapkan perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan teori maka dalam pelaksanaannya sudah dapat berjalan dengan baik.

## 3. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan

Untuk menilai program-program yang telah dilaksanakan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan, maka perusahaan mengevaluasi kegiatan-kegiatan latihan dan pengembangan apakah sudah mencapai hasil yang diinginkan atau tidak (Goldstein dan Buxton dalam Mangkunegara, 2015:59).

Di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin evaluasi dilakukan secara berjalan. Yang dimaksud berjalan yaitu evaluasi dilakukan oleh Pusat dan Kepala SDM dan Hukum dalam bentuk laporan. Karyawan yang telah melaksanakan diklat harus memberikan laporan hasil kerja

sehari-hari yang tentunya berhubungan dengan diklat yang pernah diikuti. Apabila karyawan tidak memberikan laporan hasil kerja maka Pusat akan memberikan surat teguran tertulis yang ditujukan kepada karyawan yang bersangkutan melalui pimpinan SDM dan Hukum.

Evaluasi yang dilakukan perusahaan telah memenuhi syarat yang ditentukan. Yaitu karyawan harus memberikan laporan hasil kerja sehingga seberapa tinggi kinerja karyawan dalam pekerjaan dan bagaimana prestasi karyawan setelah mendapatkan diklat dapat diketahui perusahaan. Dengan demikian tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

#### 4. Kendala-Kendala Pelatihan dan Pengembangan

Sesuai dengan teori (Hasibuan, 2002:85) dalam program pelatihan dan pengembangan terdapat kendala-kendala yang meliputi peserta, pelatih, fasilitas, kurikulum dan dana pengembangan. Dalam melakukan strategi peningkatan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat, PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin masih menghadapi kendala-kendala yang harus diselesaikan. Kendala yang timbul adalah adanya sebagian karyawan (peserta) yang kurang merespon dengan adanya pelatihan dan pengembangan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari karyawan tentang pentingnya peningkatan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat dikarenakan waktu penyelenggaraan yang kurang tepat (saat karyawan sibuk dengan pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan), kurang sehat atau sakit, dan ada kepentingan pribadi. Selain dari peserta kendala juga terdapat pada program pengembangan yang menunggu program yang diselenggarakan oleh pemerintah melalui DISNAKERTRANS propinsi. Kurangnya kesadaran karyawan ini menyebabkan fasilitas yang telah ada dan materi yang telah di dapat dari program pelatihan dan pengembangan kurang dapat menerapkan ilmu secara maksimal di dalam pekerjaannya.

## Penutup

### Kesimpulan

1. Program pelatihan dan pengembangan yang dijalankan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini adalah melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan, kepada karyawan berprestasi diberikan pendidikan dan pengembangan, kemudian diberikan promosi jabatan, dengan evaluasi dilakukan secara berjalan oleh PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin
2. Proses perencanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin didahului dengan analisis kebutuhan yang meliputi analisis organisasi, analisis persyaratan kerja dan analisis jabatan sehingga dalam pelaksanaan diklat sudah matang tetapi belum mandiri karena penyelenggaraan program diklat masih terpusat.
3. Kendala saat pelatihan dan pengembangan yang ditemui pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin dari segi SDM adalah karyawan yang kurang merespon dengan adanya pelatihan dan pengembangan dikarenakan sakit, saat karyawan sibuk dengan pekerjaan keseharian, dan program penyelenggaraan diklat yang terpusat sehingga memerlukan biaya lebih besar.

### Saran

1. Agar karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan yang berupa diklat dapat merespon dan tidak merasa monoton dengan materi yang diberikan sehingga karyawan tertarik mengikuti diklat, maka perusahaan perlu melakukan strategi lain yaitu dengan pemberian tunjangan finansial atau sertifikat diklat yang dapat digunakan dalam salah satu syarat kenaikan jabatan.
2. proses perencanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin sebaiknya dapat dilakukan secara mandiri di Cabang Batulicin agar tidak mengeluarkan biaya ekstra yang tidak perlu. Untuk Keperluan tiket dan akomodasi yang diklat ke Pusat, Kendala Program pengembangan yang bersifat teknis keseharian sebaiknya tidak usah dilakukan ke Pusat perusahaan,

cukup di cabang saja namun dengan tidak mengabaikan aturan yang berlaku dari Pusat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pembahasan*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Efendi, Marihot Tua. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Himpunan Keputusan Direksi PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2015. Jakarta : Balai Pustaka.
- Keraf, Gorrys. 2015. *Komposisi*. Flores: Nusa Indah.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Marzuki. 2015. *Metodelogi Riset*. Yogyakarta: BPFE – EUUI.
- Metode Penulisan Skripsi Fakultas ekonomi Jurusan Manajemen UNISKA M A B Banjarmasin. 2021. Banjarmasin : UNISKA.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineke Cipta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulistiyani, Ambar. T dan Rosidah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. 2011. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.