

**ANALISIS PROGRAM PELATIHAN KERJA DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PERUMDA PALD)**

Muhammad Farhan Ridhoni¹, Kurniaty², Dewi Lesmanawati³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 18.310.718
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 11050363201
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 1126067301
Email : farhanridhoni119@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Bagaimana program pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PERUMDA PALD, (2) Apa kendala program pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PERUMDA PALD.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah observasi, wawancara dan dokumentasi, sumber data yang digunakan oleh penulis adalah data primer dan data sekunder

Hasil penelitian menunjukkan (1) program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PERUMDA PALD ini memiliki pengaruh yang sangat nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan, hal ini terbukti dengan meningkatnya hasil kerja yang diberikan oleh karyawan ketika selesai mengikuti pelatihan, karena setelah mengikuti pelatihan karyawan merasakan bahwa kemampuan dalam mengoperasikan komputer dan mesin menjadi lebih ahli dan terampil, sehingga kualitas karyawan yang mengikuti pelatihan ini benar-benar meningkat. Dengan kata lain bahwa penerapan program pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PERUMDA PALD. (2) Kendala yang dihadapi PERUMDA PALD dalam melaksanakan pelatihan yaitu anggaran yang belum mencukupi, sehingga seharusnya pemimpin PERUMDA PALD lebih memperhatikan dan mementingkan anggaran yang cukup agar semua karyawan bisa mengikuti program pelatihan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) How is the job training program in an effort to improve employee performance at PERUMDA PALD, (2) What are the obstacles to the job training program in an effort to improve employee performance at PERUMDA PALD.

The design of this research is descriptive qualitative research, the data collection techniques used by the author are observation, interviews and documentation, the data sources used by the author are primary data and secondary data.

The results of the study show (1) the training program that has been implemented by PERUMDA PALD has a very real influence on improving the quality of employee performance, this is proven by the increase in the work results provided by employees when they finish training, because after attending training employees feel that their ability in operating computers and machines became more skilled and skilled, so that the quality of the employees participating in this training really improved. In other words, the application of job training programs has a positive effect on employee performance at PERUMDA PALD. (2) The obstacle faced by PERUMDA PALD in carrying out the training is that the budget is not sufficient, so PERUMDA PALD leaders should pay more attention to and prioritize an adequate budget so that all can participate in the training program.

Keywords: Job Training, Employee Performance

Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan dalam dunia bisnis. Dalam era globalisasi ini, persaingan antar industri perusahaan terjadi semakin ketat. Masing-masing perusahaan berlomba untuk memenangkan persaingan. Sumber daya merupakan elemen yang sangat penting khususnya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan

sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan, tanpa sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan berdiri begitu saja. Didalam sebuah industri perusahaan tidak dapat dipungkiri lagi bahwasanya sumber daya manusia yang ahli dan handal sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan.

Selain perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan juga senantiasa harus diperhatikan dan ditingkatkan kompetensinya, seiring dengan persaingan yang begitu ketat dan juga perkembangan era globalisasi yang begitu cepat, setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan

yang handal dan kompeten dalam bidangnya. Dalam menunjang keberhasilan para karyawannya. Untuk itu perlu dilatih kinerjanya, untuk menciptakan kinerja yang diharapkan dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal. Salah satu upaya bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui program pelatihan kerja agar dapat bersaing dalam dunia bisnis perusahaan.

Menurut (Hartanto, 2007).”untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi adalah dengan melakukan pelatihan”. Pelatihan kerja ini menjadi sangat penting bagi suatu perusahaan dikarenakan dengan pelatihan dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja dan juga menambah keahlian atau skill karyawan dalam bekerja menjadi lebih baik dari pada sebelumnya. Pelatihan juga merupakan cara yang digunakan oleh organisasi suatu perusahaan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dalam organisasi sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya (Soeprihanto, 2001, p.167). Tanpa pelatihan kerja, karyawan akan tetap berada di fase yang stagnan dan tidak berkembang mengikuti perkembangan era globalisasi yang dimana mengharuskan karyawan bisa menguasai keahlian tertentu didalam bidangnya.

Pelatihan menurut (Dessler, 2009), adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Perusahaan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (PERUMDA PALD) kota Banjarmasin merupakan perusahaan daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan air limbah di Kota Banjarmasin, yang fungsinya untuk mengolah air limbah dari sektor domestik Kota Banjarmasin melalui PERUMDA PALD Kota Banjarmasin berkomitmen mengembangkan layanan pengelolaan air limbah domestik dengan sistem terpusat.

Pengelolaan dalam pencapaian kinerja karyawan “PERUMDA PALD Kota Banjarmasin” yang tinggi harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam melayani masyarakat di bidang air limbah. Nilai dasar yang ditanamkan pada karyawan PERUMDA PALD Kota Banjarmasin sebagai pegawai pemerintah Kota Banjarmasin adalah jujur,

bertanggung jawab, visioner, disiplin, kerjasama, adil dan peduli.

Dalam melaksanakan pelatihan kerja, tentu saja ada kendala yang dialami oleh PERUMDA PALD dalam mengikuti pelatihan kerja. Kendala yang biasanya dihadapi yaitu anggaran yang terbatas, sehingga mengharuskan perusahaan hanya dapat mengikuti program pelatihan yang biasa saja yang harganya terjangkau sesuai dengan kemampuan anggaran yang dimiliki perusahaan setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “**Analisis Program Pelatihan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan**” (Studi Pada Karyawan Perumda PALD)

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, tipe penelitian ini bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Menurut Sudaryono (2017:19), metode kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis kehidupan sosial dengan cara menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atas interpretasi dari individu dalam latar alamiah.

Hasil Dan Pembahasan

1. Bagaimana pelatihan kerja yang dijalankan oleh PERUMDA PALD

dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan bahwa PERUMDA PALD Banjarmasin sudah memberikan program pelatihan yang cukup baik kepada semua karyawannya baik karyawan baru atau karyawan yang lama. Pelatihan yang dijalankan oleh PERUMDA PALD ini bertujuan agar memberi kesempatan kepada karyawannya untuk lebih berkembang lagi mengikuti perubahan zaman yang semakin berubah-ubah. Pelatihan yang dilakukan perusahaan adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan kerja juga salah satu cara yang dilakukan perusahaan upaya untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi karyawan dalam bekerja. Pelatihan kerja merupakan upaya dalam untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan yang telah diterapkan selama ini oleh PERUMDA PALD. Metode pelatihan yang dilakukan oleh PERUMDA PALD ini ada dua yaitu:

- 1) Metode pelatihan ditempat kerja (*on the job training*)
- 2) Metode pelatihan diluar tempat kerja (*off the job training*)

Kedua program pelatihan ini mempunyai tujuan dalam hal pengajaran pengetahuan, *skill*, dan attitude yang baik. Pada saat ini yang paling sering digunakan perusahaan adalah metode *on the job training*, merupakan pelatihan yang paling banyak digunakan PERUMDA PALD. Program yang biasa dilakukan yaitu para senior yang memiliki pengalaman yang tinggi melatih para karyawan baru dalam hal mengatur menggunakan *software* atau pengetikan *word* dan *excel* dengan baik dan benar. Untuk pelatihan yang metode *off the job training* karyawan biasanya hanya beberapa karyawan tertentu yang dapat mengikutinya yang ditunjuk langsung oleh HRD. Karyawan yang mendapatkan pelatihan diluar perusahaan yaitu karyawan yang dinilai oleh perusahaan kompeten didalam bidangnya. Biasanya divisi teknik dan lab yang diikutkan perusahaan untuk mengikuti pelatihan diluar perusahaan seperti mengikuti Seminar dan Bimtek. Untuk mendapatkan keahlian spesipikasi ini PERUMDA PALD lebih mementingkan divisi keahlian khusus seperti teknik dan dibagian lab untuk mengikuti pelatihan diluar perusahaan agar penunjang hasil kerja dibagian lapangan dan didalam lab.

Pelaksanaan pelatihan kerja diluar perusahaan umumnya dilaksanakan oleh pusat kementerian sehingga jadwal pelatihan pun tidak menentu tergantung apabila mendapatkan undangan atau tidak, jika karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut maka perusahaan diharuskan untuk membayar biaya pelatihan yang berkenaan dengan jabatan atau pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

2. Kendala yang dihadapi didalam pelatihan kerja

Pada dasarnya program pelatihan ini tentu juga tidak dapat terlepas dari namanya masalah atau kendala yang dihadapi oleh perusahaan, kendala yang dihadapi oleh PERUMDA PALD dalam melaksanakan pelatihan kerja ialah pada saat biaya yang dikeluarkan ketika mengikuti pelatihan yang berbayar. Kendala yang dihadapi yaitu anggaran pelatihan yang masih belum cukup untuk mencukupi kebutuhan semua karyawan dalam mengikuti pelatihan. Sehingga hanya beberapa divisi dari karyawan yang dibutuhkan oleh PERUMDA PALD saja yang dapat mengikuti pelatihan kerja ketika anggarannya tidak mencukupi untuk semua karyawan. Untuk mengatasi kendala ini biasanya bagian kepegawaian harus mengatur waktu dan jadwal divisi mana saja yang akan mengikuti pelatihan terlebih dahulu. Biasanya PERUMDA PALD

mengirimkan karyawannya secara bertahap sesuai prioritas perusahaan, contohnya apabila ada 5 divisi maka 3 divisi dulu yang mengikuti pelatihan kemudian 2 divisi lagi yang dikirimkan secara bertahap sesuai dengan anggaran yang ada setiap tahunnya. Solusi yang tepat untuk mengatasi kendala ini adalah agar para manajemen keuangan dan kepegawaian memperhatikan program pelatihan kerja ini agar berjalan lancar dan semua karyawan bisa mengikuti pelatihan ini secara bersamaan agar menciptakan suasana kebersamaan ketika mengikuti pelatihan dan menciptakan *team work* yang kompak antara divisi yang lain. PERUMDA PALD dan juga pemerintah daerah harus memperhatikan masalah ini agar memberikan anggaran yang cukup untuk biaya mengikuti program latihan kerja ini agar semua karyawan bisa mengikuti pelatihan ini secara bersamaan dan tidak ada lagi divisi yang tertinggal setiap tahunnya dalam mengikuti pelatihan ini

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas tentang analisis program pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PERUMDA PALD, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh PERUMDA PALD ini selalu rutin dilakukan setiap tahun, semua karyawan perusahaan diwajibkan mengikuti pelatihan ini secara bertahap antar divisi yang lain, baik karyawan yang baru atau karyawan lama semuanya diwajibkan mengikuti pelatihan ini sesuai dengan anggaran yang ada setiap tahunnya. Pelatihan yang dijalankan oleh PERUMDA PALD ini bertujuan agar memberi kesempatan kepada karyawannya untuk lebih berkembang lagi dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan ini dilaksanakan bukan hanya didalam perusahaan saja tetapi pelatihan yang diadakan diluar perusahaan juga diikuti oleh PERUMDA PALD tergantung jenis kebutuhan pelatihan seperti apa yang dibutuhkan oleh setiap divisi. Dalam melaksanakan pelatihan yang dilakukan oleh PERUMDA PALD ini ada beberapa jenis program pelatihan yang dilakukan, yaitu: Bimtek, seminar , workshop, *service excellence* dan ada juga yang melanjutkan pendidikan kuliah.
- 2) Dalam penerapan kegiatan program pelatihan kerja ini yang telah dilaksanakan oleh PERUMDA PALD Banjarmasin ini memiliki pengaruh yang sangat nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan, hal ini

terbukti dengan meningkatnya hasil kerja yang diberikan oleh karyawan ketika selesai mengikuti pelatihan. Ini terbukti juga dari hasil wawancara kepada salah satu karyawan bagian teknik yang mana ternyata memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan karena setelah mengikuti pelatihan ini karyawan lebih merasakan terampil dalam mengoperasikan mesin, sehingga penerapan pelatihan karyawan ini memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PERUMDA PALD Banjarmasin.

- 3) Selama proses pelatihan pasti ada faktor kendala yang menghambat berjalannya proses pelatihan kerja. Kendala yang dihadapi oleh PERUMDA PALD dalam melaksanakan pelatihan kerja ialah anggaran yang masih belum untuk mencukupi semua kebutuhan karyawan dalam mengikuti pelatihan kerja.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Diharapkan pelatihan ini hendaknya tetap terus dilaksanakan dan diruntinkan setiap tahun kepada karyawan baru atau karyawan lama, agar kinerja karyawan ini tidak *stagnan* dan tetap terus berkembang mengikuti perubahan zaman yang semakin

berubah-rubah. Hendaknya juga PERUMDA PALD ini tetap mempertahankan metode dan jenis program pelatihan kerja yang dijalankan selama ini dan juga meningkatkan jenis program pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan.

- 2) Pelaksanaan pelatihan yang dijalankan oleh PERUMDA PALD ini sudah cukup baik, namun perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi dalam sistem pengaturan jadwal antar waktu pelatihan dan waktu jam kerja agar tidak terjadi bentrok.
- 3) Hendaknya para pemimpin PERUMDA PALD ini tetap terus memperhatikan pelaksanaan pelatihan kerja ini agar memberikan anggaran program pelatihan kerja yang cukup agar semua para karyawan bisa mengikuti pelatihan kerja ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rasyid Syamsuri. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*

- Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
Arikunto, Suharsimi.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, N. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Teori dan Kasus*. Jember: UNISNU PRESS.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bangun. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batlajery, S. (2016). PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN PADA APARATUR PEMERINTAHAN. *JURNAL ILMU EKONOMI & SOSIAL, VOL.VII, NO. 2, OKTOBER 2016; 135-155, 138*.
- Harsuko Riniwati, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB press.
- Herwina, W. (2021). *Analisis Model-Model Pelatihan*. Madiun: Bayfa Cendekia Indonesia.
- Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Mathis.L.Robert dan Jackson H.John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Abdul Aziz . (2019). *Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Prada Makmur Banjarmasin*. Skripsi.
- Nugroho, Y. A. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Unieversitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Rahmatul Jannah. (2021). *Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Wilso*. Skripsi.
- Rengky Pratama. (2020). *Analisis program pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lfere agro Kapuas*. Skripsi.
- Sitinjak, W. (2021). *Kinerja karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Suryani, D. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia,Teori Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Sutanto, L. A. (2013). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA. *AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)*.

Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Trenggono Widodo. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. *Skripsi*.