

ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. SAKARI SUMBER ABADI

Oleh :

Widodo adi prasetiyo¹, Mudayat²

STIAMAK Barunawati

Jl. Perak Bar. No.173, 60165, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60177

adi.prasetya0328@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan, menjelaskan metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan, menjelaskan manfaat yang didapat dari pelatihan dan pengembangan, menjelaskan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelatihan dan pengembangan, serta menjelaskan metode untuk evaluasi kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Sakari Sumber Abadi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis data di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Sakari Sumber Abadi dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan agar dapat menjalankan fungsi jabatan dan tanggungjawab dengan baik. Metode yang digunakan adalah *classroom method* dan *on the job training*. Manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan oleh karyawan maupun perusahaan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan didukung penuh oleh PT Sakari Sumber Abadi. Faktor penghambat yang muncul adalah kurangnya perhatian manajemen puncak pada karyawan dan kurangnya motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan. Evaluasi kegiatan tidak dilakukan secara formal melainkan hanya dengan *sharing session* antara karyawan dan para *team leader*

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan, Sumber daya, Manusia

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pelatihan dan pengembangan memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan yang memiliki kekurangan dalam kecakapan dan pengetahuan. Dalam era perkembangan yang pesat saat ini, pendidikan formal saja tidak lagi cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan di perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan menjadi suatu keharusan untuk mengikuti perkembangan zaman dan memastikan karyawan memiliki kualifikasi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Dessler, Gary (2006:280) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan yang akan penulis bahas disini adalah PT Sakari sumber Abadi sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Perusahaan tersebut mengolah kayu LOG menjadi Plywood, Furnitur, LVL, Veneer, Barecore, Shoemolding, dan Primed Board. PT Sakari

sumber Abadi mempunyai banyak pesaing. Penulis memilih lokasi penelitian pada PT Sakari sumber Abadi, usaha tersebut berdiri sejak tahun 1987 hingga sekarang, yang artinya perusahaan tersebut berhasil bertahan hidup dan mengatasi persaingan yang semakin ketat.

Dalam mengatasi persaingan tentunya perusahaan memiliki strategi dalam pengembangan karyawan yang dimiliki perusahaan sebagai upaya peningkatan kinerjanya dalam mengatasi persaingan bisnis.

Menurut Aisyah (2017) dalam penelitiannya menyatakan perluasan dan perkembangan perusahaan melalui lokasi dan produknya tidak akan bisa tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian dilakukan di PT Sakari Sumber Abadi karena melihat keterbatasan kuantitas karyawan perusahaan tidak membuat kualitas kemampuan mereka rendah. PT Sakari Sumber Abadi merupakan salah satu perusahaan swasta yang inovatif berusaha melakukan produksi kayu ramah lingkungan, selain itu PT Sakari Sumber Abadi, perusahaan ini telah berdiri 56 tahun ini memiliki dua kantor sebagai tempat beroperasi yaitu di Kota Surabaya sebagai kantor pemasaran dan Kota Pasuruan pengolahan kayu atau produksi. Sebagai perusahaan swasta dengan karyawan yang terbatas, perusahaan ini telah berkembang dengan baik. Para karyawan pada PT. Sakari Sumber Abadi terlihat memiliki motivasi dan komitmen yang kuat untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan mereka. Terbukti dengan terciptanya produk terbaru primed board, selain itu PT Sakari Sumber Abadi memiliki kantor pemasaran baru yang berada di Surabaya. (PT Sakari Sumber Abadi, 2023)

Menyikapi situasi tersebut, perusahaan nantinya akan menemui banyak hal dalam merumuskan perencanaan serta pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya, Berdasarkan dari uraian pada paragraf sebelumnya peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Sakari Sumber Abadi”**.

Rumusan Masalah :

1. Bagaimana analisis kebutuhan untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di PT Sakari Sumber Abadi ?
2. Bagaimana metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di PT Sakari Sumber Abadi ?
3. Apa saja faktor pendukung untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Sakari Sumber Abadi ?
4. Apa aja faktor yang menghambat selama pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Sakari Sumber Abadi ?
5. Bagaimanakah proses evaluasi dan manfaat dari dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Sakari Sumber Abadi ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk menganalisis jawaban dari rumusan masalah yang diperinci sebagai berikut :

1. Untuk menggambarkan dan menjelaskan analisis kebutuhan untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di PT Sakari Sumber Abadi.

2. Untuk menggambarkan dan menjelaskan metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di PT Sakari Sumber Abadi.
3. Untuk menggambarkan dan menjelaskan faktor pendukung untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Sakari Sumber Abadi.
4. Untuk menggambarkan dan menjelaskan faktor yang menghambat selama pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Sakari Sumber Abadi.
5. Untuk menggambarkan dan menjelaskan proses evaluasi keberhasilan dan manfaat yang dirasakan karyawan serta perusahaan setelah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Sakari Sumber Abadi.

Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang akan penulis lakukan, manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bentuk sumbangsih dalam pengembangan karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar telaah lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada peneliti tentang penerapan ilmu di lapangan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pertimbangan untuk membantu evaluasi pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan PT Sakari Sumber Abadi maupun instansi lain yang sejenis agar lebih baik.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam semua aspek pengelolaan, terutama dalam konteks keberadaan suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki makna sebagai potensi yang terdapat dalam individu manusia untuk memainkan peran sebagai makhluk sosial yang mampu beradaptasi dan bertransformasi, serta mampu mengelola dirinya sendiri dan seluruh potensi yang ada di sekitarnya. Tujuan utamanya adalah untuk mencapai kesejahteraan kehidupan secara seimbang dan berkelanjutan.

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia terangkum menjadi satu dalam sebuah manajemen sumber daya manusia. Menurut Wijayanto (2012:249) Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pengelolaan yang terkait dengan proses kegiatan sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan, yang merupakan bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Marihot Tua dalam Sunyoto (2012:1) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai, meningkatkan, memotivasi, dan menjaga produktivitas tempat kerja agar mencapai kinerja yang optimal dalam konteks organisasi. Berdasarkan beberapa definisi yang telah disampaikan, Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengukur dan mendorong potensi sumber daya manusia

dalam organisasi melalui kegiatan perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan tempat kerja guna mencapai kinerja optimal.

Hal ini didukung oleh perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi atau penghargaan, dan juga keselamatan kerja bagi para karyawan. Perencanaan dan pelaksanaan dari beberapa fungsi tersebut harus didukung dengan analisis jabatan serta penilaian kerja yang objektif dan teliti.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran tentang kondisi atau fenomena tertentu tanpa melakukan pemilahan terhadap faktor-faktor atau variable tertentu (Zulganef, 2013:11). Serta Pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang melintasi beberapa disiplin ilmu dan materi, melibatkan pemahaman yang mendalam tentang perilaku manusia dan alasan yang mengatur perilaku manusia tersebut (Wahyuni, 2012:7).

Suatu penelitian dapat dilakukan apabila peneliti memiliki akses terhadap data. Dalam penelitian dengan metode kualitatif, data yang digunakan biasanya bersifat deskriptif. Data tersebut dapat berupa gejala, kejadian, atau peristiwa yang dapat dianalisis. Dalam penelitian kualitatif, peneliti juga perlu menentukan jenis data yang akan digunakan. Jenis-jenis data tersebut diantaranya:

1. Data primer

Data primer ini berupa teks hasil wawancara dan didapat oleh peneliti melalui wawancara dengan informan yang saat itu dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Sarwono, 2006: 209) agar menjadi data yang utuh, data dapat direkam atau dicatat oleh peneliti. Adapun sumber data primer yang diambil peneliti adalah:

- a. *Human Resource Departement,*
- b. *Resource Officer staff,*
- c. *Officer staff.*

Responden merupakan penyelenggara dan peserta dari kegiatan pelatihan dan pengembangan di PT Sakari Sumber Abadi. Peserta telah mengikuti beberapa pelatihan di beberapa divisi yang pernah mereka tempati antara lain *customer officer, marketing officer, human resource.* dan *team leader.*

2. Data Sekunder

Data sekunder ini berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dari dokumen yang dimiliki oleh PT. Sakari Sumber Abadi.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sarwono (2006:244) ada beberapa teknik pokok dalam pengumpulandata dalam penelitian kualitatif diantaranya:

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan yang meliputi pengamatan secara sistematis terhadap kejadian-kejadian, perilaku, obyek-obyek yang dilihat dan hal-hallain yang terjadi pada PT. Sakari Sumber Abadi untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tatap muka secara langsung dengan informan. Dalam menggunakan teknik wawancara ini, keberhasilan dalam mendapatkan data atau informasi dari obyek yang diteliti sangat bergantung pada kemampuan peneliti dalam melakukan wawancara. Wawancara dilakukan secara langsung pada *Human Resource Departement* sebagai penyelenggara, *Human Resource Officer staff*, dan *Customer Officer staff* sebagai peserta yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Sakari Sumber Abadi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sarana yang akan membantu peneliti dalam mengumpulkan data atau informasi melalui pemeriksaan berbagai dokumen, termasuk surat-surat, pengumuman, kebijakan tertulis, dan materi tulisan lain yang relevan dengan objek penelitian. Teknik ini melibatkan pencatatan atau reproduksi dokumen-dokumen terkait sebagai sumber data. PT. Sakari Sumber Abadi memiliki prosedur resmi yang digunakan untuk mendapatkan dokumen-dokumen tersebut, memastikan ketersediaan dan aksesibilitasnya.

Metode Analisis Data

Menurut sugiyono (2015:244) analisis data merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengorganisir dan menginterpretasikan data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan sumber informasi lainnya. Tujuan dari analisis data ini adalah agar data tersebut mudah dipahami dan temuannya dapat disampaikan kepada orang lain. Pada penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan analisis data lapangan dengan model Miles and Huberman dalam metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sugiyono, 2015:246) yaitu reduksi data, display data atau penyajian data dan verifikasi data atau kesimpulan.

1. Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema serta polanya.
2. Display Display Data atau penyajian data dilakukan setelah data direduksi. Penyajian data akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan dengan apa yang dipahami.
3. Verifikasi Data, langkah ini merupakan kegiatan untuk penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan ini berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih terlihat abu-abu hingga akhirnya setelah diteliti menjadi jelas.

Validasi Data

Salah satu teknik untuk mengecek validitas dari suatu data adalah triangulasi data. Menurut Pujileksono (2015:155) triangulasi data pada hakikatnya merupakan pendekatan multi metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Triangulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Triangulasi Metode: dilakukan dengan membandingkan informasi atau data menggunakan pendekatan yang berbeda. Contohnya, membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara dengan data yang diperoleh melalui observasi.

2. Triangulasi sumber data: dilakukan untuk mendapatkan kebenaran data atau informasi melalui penggunaan berbagai sumber yang berbeda. Selain mengandalkan wawancara dan observasi, peneliti juga dapat menggunakan metode observasi terlibat, analisis dokumen tertulis, pemeriksaan dokumen sejarah, mengkaji arsip, mempertimbangkan catatan resmi atau pribadi, serta memanfaatkan gambar sebagai sumber data yang valid.
3. Triangulasi teori: dilakukan untuk memvalidasi hasil penelitian kualitatif dengan membandingkan informasi yang ditemukan dengan perspektif teori yang relevan. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya bias individual peneliti terhadap temuan atau kesimpulan yang dihasilkan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

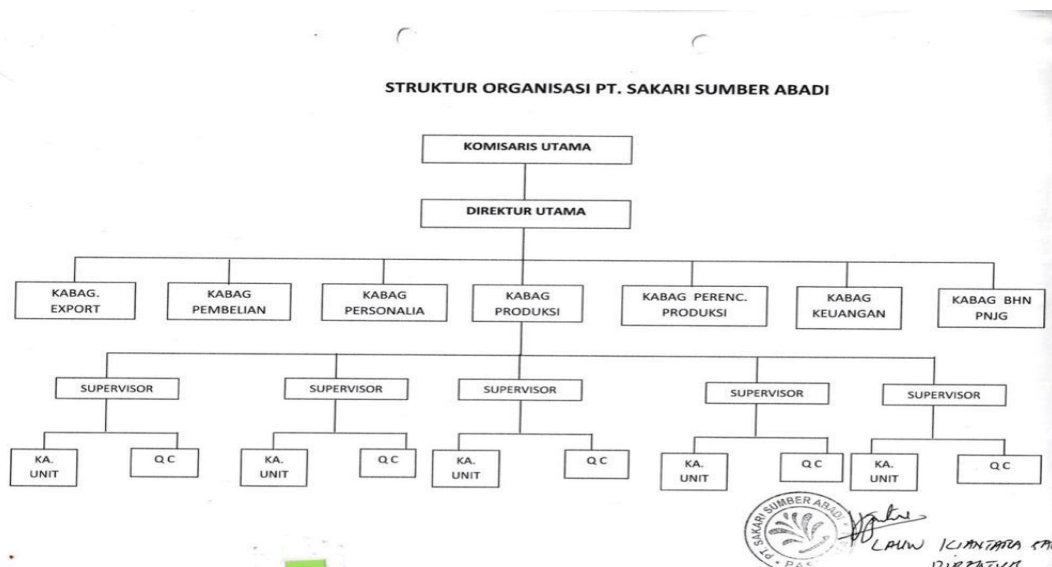
Sejarah dan Lokasi Perusahaan

1. Sejarah Umum Perusahaan

PT Sakari Sumber Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Manufaktur pengolahan kayu untuk di jadikan produk Furniture Moulding, Plywood, Veneer, LVL, Barecore, Shoumolding. dan inovasi produk terbarunya Primed Board. Perusahaan yang telah berdiri 56 tahun ini memiliki dua kantor sebagai tempat beroperasi yaitu di Kota Surabaya sebagai kantor pemasaran dan Kota Pasuruan pengolahan kayu atau produksi. Perusahaan ini memiliki tujuan untuk mengolah kayu menjadi berbagai manufaktur kayu atau molding, barecore yang berkualitas. Berdasarkan hal tersebut PTSakari Sumber Abadi memproduksi berbagai Olahan kayu berkualitas agar tembus ke pasar ekspor.

2. Lokasi Perusahaan

Kantor PT Sakari Sumber Abadi di Jl. Dharmahusada Indah III Blok B No 176, Mulyorejo, Kec. Mulyorejo, Surabaya, Jawa Timur 60115. Produksi PT Sakari Sumber Abadi di Godang legi, Cangkringmalang, Kec. Beji, Pasuruan, Jawa Timur 67154.



Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT Sakari Sumber Abadi adalah sistem fungsional yang dapat dilihat pada Gambar 4.1:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Sakari Sumber Abadi

Sumber: Dokumentasi HRD PT Sakari Sumber abadi (2017)

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dijabarkan bahwa setiap fungsi jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, yaitu:

1. Komisaris Utama
Mengawasi Direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada Direksi Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP)
2. Direktur Utama
Memimpin, mengelola dan mengarahkan Perseroan sesuai dengan tujuan Perseroan serta terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas Perseroan.
3. Kepala Bagian Produksi
Bertanggung jawab dan mengawasi pelaksanaan proses produksi, mulai dari bahan baku awal sampai menjadi barang jadi, Menjaga dan mengawasi agar mutu bahan baku dalam proses dan mutu barang jadi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Kepala Bagian Perencanaan Produksi
Mempersiapkan proses produksi dari menyiapkan bahan baku hingga akhirnya diproduksi menjadi barang jadi.
5. Kepala bagian Keuangan
Melaksanakan pengelolaan anggaran keuangan belanja langsung maupun belanja tidak. Melaksanakan penyusunan, penatausahaan, verifikasi, dan pelaporan keuangan, serta pengujian pembayaran.
6. Kepala Bagian Personalia

Mengontrol atau mengawasi pelaksanaan dari analisis lingkungan, organisasional, dan pekerjaan secara teratur. Di mana, pihaknya akan meninjau berbagai aktivitas orientasi, pelatihan pengembangan, dan lain-lain.

7. Kepala Bagian Pembelian

Memastikan dan mengoptimalkan jumlah barang dan alat perusahaan tetap efisien, stabil, dan bisa dipergunakan sesuai kebutuhan perusahaan.

8. Kepala Bagian Bahan Baku

Mengawasi proses permintaan bahan baku untuk keperluan produksi produk, Memastikan jumlah bahan baku sesuai dengan permintaan proses produksi.

9. Kepala Bagian Ekspor

Menyiapkan dan memberikan laporan kegiatan ekspor ke instansi terkait. Monitoring ekspor secara legal dan memastikan kesiapan secara administratif. Koordinasi dengan agent berhubungan export dan import.

Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan sumber Daya Manusia

Analisis kebutuhan untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di PT Sakari Sumber Abadi harus dan sangat penting untuk dilakukan. Analisis kebutuhan dilakukan agar pelatihan dan pengembangan yang akan dilaksanakan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para karyawan perusahaan dan sesuai pula dengan kebutuhan organisasi. Analisis kebutuhan inilah yang akan membawa karyawan untuk mengikuti pelatihan yang berhubungan dan nantinya akan membantu pekerjaan mereka masing-masing.

Analisis kebutuhan menjadi langkah awal untuk memulai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Pada tahap ini para pihak manajemen akan mengumpulkan data untuk menyusun rencana dan strategi bagaimana pelatihan dan pengembangan ini akan berlangsung. Para KABAG akan menganalisa kebutuhan yang dilihat dari sisi organisasi dan individu karyawan.

Metode Pelatihan dan Pengembangan

Metode pelatihan yang digunakan oleh PT Sakari Sumber Abadi adalah Seminar dan workshop, sedangkan untuk pengembangan metode yang digunakan adalah On Job Training dan pemberian proyek. Materi dan proyek yang diberikan pada saat pelatihan dan pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan individu peserta. Pemateri pada kegiatan pelatihan karyawan PT Sakari Sumber Abadi berasal dari eksternal perusahaan, sedangkan untuk pengembangan PT Sakari Sumber Abadi menunjuk beberapa mentor yang berasal dari internal perusahaan untuk mendampingi para peserta.

Analisis Kebutuhan Untuk Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2003), Analisis kebutuhan pelatihan (Training Need Analysis) adalah suatu studi sistematis tentang suatu masalah pendidikan dengan pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber untuk mendapatkan pemecahan masalah atau saran tindakan selanjutnya. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah analisis kebutuhan workplace yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas.

Menurut hasil dari wawancara peneliti dengan narasumber dapat ditunjukkan bahwa PT Sakari sumber Abadi menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan cara melihat pada pekerjaan dan individu setiap karyawan.

Analisis ini bertujuan untuk meninjau ulang pekerjaan dan tugas yang sudah dilakukan serta mendiagnosis kebutuhan yang berfokus untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan individu karyawan didalam pekerjaan mereka sehari-hari. Hasil dari diagnosa terhadap pekerjaan maka PT Sakari sumber Abadi akan mengetahui apa yang masih dibutuhkan oleh karyawannya supaya pekerjaan dan tugas tersebut dapat maksimal.

Metode Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Hasibuan (2009:76) Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan dengan metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. PT Sakari Sumber Abadi telah menetapkan beberapa metode untuk pelatihan dan pengembangan karyawannya, antara lain seminar, workshop, dan on the job training. Program-program pelatihan dan pengembangan tersebut telah dipilih dan ditetapkan oleh pihak manajerial. Metode pelatihan dan pengembangan harus ditetapkan sebelum program pelatihan dan pengembangan dimulai dan harus disesuaikan dengan jenis kegiatan, materi, dan kebutuhan peserta untuk menjalankan tugasnya dalam organisasi.

PT Sakari Sumber Abadi memilih metode pelatihan yang dilaksanakan didalam ruang atau classroom methods yang dilaksanakan oleh pihak eksternal perusahaan. Metode yang dilaksanakan didalam ruangan berbentuk seminar dan workshop. Kemudian untuk metode pengembangan PT Sakari Sumber Abadi memilih On The Job Training atau penempatan karyawan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya dengan bimbingan para mentor. Beberapa metode tersebut sesuai dengan metode-metode yang diungkapkan oleh Sikula dalam Hasibuan (2009:77) classroom method dapat dilakukan dalam beberapa bentuk, antara lain lecture (ceramah atau kuliah), conference (pertemuan), programmed instruction, studi kasus, role playing, metode diskusi dan seminar.

Faktor Penghambat Pelatihan dan Pengembangan

Kegiatan pelatihan dan pengembangan juga tidak luput dari kendala atau hambatan meskipun dukungan terhadap itu lebih besar. Sebuah perusahaan yang juga melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan harus memiliki alternative atau solusi jika suatu saat menghadapi hambatan- hambatan tersebut. Kendala atau hambatan yang muncul akan mengganggu pelaksanaan pelatihan dan pengembangan jika tidak ditangani dengan baik. Menurut Hasibuan (2009:85) menyatakan bahwa kendala pengembangan akan selalu muncul dan setiap perusahaan harus mampu memahami dan menangani pengaruh kendala tersebut.

Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti dengan HRD, hambatan yang datang berasal dari perusahaan dan peserta. Hambatan yang berasal dari perusahaan berupa kurangnya perhatian manajemen puncak terhadap peserta setelah pelatihan dan pengembangan dilaksanakan, sehingga tidak ada record hasil yang jelas, apakah pelatihan yang telah dilakukan sudah efektif atau belum. Hal itu akhirnya membuat para peserta kehilangan motivasi untuk mengikuti kegiatan pelatihan selanjutnya.

Proses Evaluasi Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Evaluasi keberhasilan menjadi tahap terakhir dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi merupakan tahap dimana para HRD melihat dan menilai apakah pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan sudah efektif, apakah

mendatangkan dampak yang positif, apakah sudah sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Snell dan Bohlander (2010) langkah-langkah dalam menilai program latihan dan pengembangan adalah membuat kriteria untuk mengukur keberhasilan, melaksanakan pretest, treatment, melakukan post- test, menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sebenarnya dan studi lanjutan.

1. Proses Evaluasi

Evaluasi menjadi tahap akhir yang sangat penting untuk melihat dan mengukur efektivitas pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan.

Proses evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan model CIPP yang dikemukakan oleh Stufflebeam & Shinkfield (1985). menurut Nurbiyati (2015) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Model evaluasi CIPP (Context, input, Process, Product/Output) lebih komprehensif diantara model evaluasi lainnya, karena objek evaluasi tidak hanya pada hasil semata tetapi juga mencakup konteks, masukan, proses, dan hasil. Model CIPP (Context, input, Process, Product/Output) terdiri dari 4 komponen yang harus diuraikan selama proses evaluasi. Pertama evaluasi konteks, komponen ini menggambarkan dan merinci lingkungan kebutuhan dan tujuan organisasi maupun individu yang belum terpenuhi oleh PT Sakari Sumber Abadi dan menganalisis setiap kelemahan dan kelebihan lingkungan dan objek sekitar perusahaan. Kedua evaluasi terhadap input atau masukan, komponen ini untuk membantu mengatur keputusan, menentukan sumber- sumber yang dibutuhkan, menentukan pilihan cadangan solusi, rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang belum tercapai serta menentukan prosedur kerja untuk mencapai tujuan.

Ketiga, evaluasi proses, pada tahap evaluasi ini dapat mendeteksi rancangan prosedur atau rancangan implementasi selama tahap implementasi, menyediakan informasi untuk keputusan program sebagai record atau arsip prosedur yang telah dilaksanakan, sehingga dapat mengetahui sampai sejauh mana rencana telah diterapkan dan komponen apa yang perlu diperbaiki. Keempat evaluasi output, pada proses ini para manajer atau pihak yang sudah ditentukan memberikan penilaian guna melihat ketercapaian atau keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, serta menentukan apakah pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan dapat dilanjutkan, dikembangkan atau bahkan dihentikan.

PT Sakari Sumber Abadi belum mampu melaksanakan evaluasi secara formal atau seperti model yang telah dijabarkan oleh peneliti. Menurut hasil dari wawancara peneliti para peserta pelatihan dan pengembangan di PT Sakari Sumber Abadi hanya melakukan Sharing Session setelah kegiatan pelatihan dan pengembangan. Pada sharing session mereka saling tukar informasi dan pengetahuan tanpa menimbang apakah materi-materi yang didapat benar-benar membantu pekerjaan mereka atau tidak. Seharusnya PT Sakari Sumber Abadi menentukan metode evaluasi yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Jadi selain sharing session para atasan harus memiliki record yang menunjukkan sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Sakari Sumber Abadi, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan Untuk Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Sakari Sumber Abadi
 - a. Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan di PT Sakari Sumber Abadi menggunakan metode analisis pekerjaan dan analisis Individual yang
 - b. Peserta Pelatihan dan Pengembangan adalah semua karyawan lama maupun baru yang membutuhkan.
2. Metode Pelatihan Dan Pengembangan

Metode yang digunakan PT Sakari Sumber Abadi dalam pelaksanaan pelatihan adalah seminar dan workshop dari pihak eksternal perusahaan. Sedangkan metode yang digunakan PT Sakari Sumber Abadi dalam pelaksanaan pengembangan adalah on the job training. Misalnya pada proyek untuk meningkatkan kualitas dan perfoma domain dan website yang mereka jual kepada konsumen.
3. Faktor Pendukung Pelatihan Dan Pengembangan

Faktor yang dapat mendukung pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Sakari Sumber Abadi antara lain:

 - a. Dukungan Perusahaan

Dukungan yang diberikan oleh PT Sakari Sumber Abadi untuk pelatihan dan pengembangan berupa pengawasan dan perhatian yang aktif dari para manajerial, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengusulkan kebutuhan pelatihan, dan memberikan informasi-informasi terkait pelaksanaan pelatihan dan pengembangan.
 - b. Pemateri dan Kesesuaian Materi

PT Sakari Sumber Abadi memilih untuk mengikutsertakan para peserta pelatihan dalam seminar dan workshop yang ada diluar perusahaan agar para peserta bisa mendapatkan materi langsung dari orang-orang yang ahli dibidangnya. Pemilihan pemateri dan materi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi maupun karyawan saat itu. Para peserta pelatihan juga merasa bahwa pemateri menyampaikan materi dengan baik dan mudah diterima tanpa ada kesulitan apapun.
 - c. Fasilitas Pelatihan dan Pengembangan

Fasilitas yang diberikan PT Sakari Sumber Abadi kepada para peserta berupa surat izin untuk meninggalkan pekerjaan di kantor, uang saku, akomodasi transportasi dan penginapan, mentor dalam kegiatan pengembangan.
4. Faktor Penghambat Pelatihan Dan Pengembangan

Hambatan yang muncul selama pelatihan dan pengembangan disebabkan oleh perusahaan maupun peserta. Hambatan yang disebabkan oleh perusahaan berupa kurangnya perhatian manajemen puncak terhadap peserta setelah pelatihan dan pengembangan dilaksanakan, sehingga tidak ada record hasil yang jelas, apakah pelatihan yang telah dilakukan sudah efektif atau belum. Sedangkan hambatan yang disebabkan oleh peserta berupa kurangnya motivasi dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan.
5. Metode Proses Evaluasi dan Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan

Proses evaluasi yang dilakukan PT Sakari Sumber Abadi hanya melalui sharing session yang dilakukan setelah kegiatan pelatihan dan pengembangan, tanpa ada evaluasi formal. PT Sakari Sumber Abadi belum memiliki kriteria penilaian dan target yang jelas apa saja yang

harus dicapai setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan. Sehingga keberhasilan dari kegiatan tersebut hanya bisa dirasakan secara individu setiap peserta.

Manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan oleh semua peserta dan organisasi. Manfaat bagi peserta antara lain meningkatnya pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab pada jabatan, wawasan baru terhadap koneksi diluar perusahaan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja sehari-hari, serta meningkatnya kepercayaan diri secara pribadi. Manfaat yang dirasakan organisasi tidak lain kinerja setiap divisi menjadi lebih baik dan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing.

Saran

Berdasarkan dari pembahasan dan pengamatan oleh peneliti mengenai pelatihan dan pengembangan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan pada PT Sakari Sumber Abadi antara lain:

1. Analisis kebutuhan seharusnya dilakukan secara sistematis, terdapat catatan yang jelas tentang gap skill dan kualifikasi lainnya, atau lebih jelasnya adalah target kompetensi bagi karyawan.. Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan jangan hanya ditentukan oleh orang-orang dengan otoritas tertentu, melainkan orang-orang yang efektif atau yang berpengaruh langsung dengan kebutuhan organisasi, pekerjaan maupun individu meskipun harus melibatkan semua level manajemen.
2. PT Sakari Sumber Abadi harus memperbaiki proses evaluasi, selain sharing session seharusnya memiliki daftar kriteria yang harus dicapai peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan, memberikan penilaian, dan membantu mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin dialami oleh peserta selama mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan, agar motivasi karyawan bisa menjadi besar untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang akan datang. Salah satu model evaluasi formal yang dapat digunakan adalah CIPP (context, input, process, product/output). Langkah-langkah evaluasi dengan model CIPP antara lain:
 - a Pertama lakukan evaluasi konteks, yakni menggambarkan dan merinci lingkungan, kebutuhan dan tujuan organisasi maupun individu yang belum terpenuhi.
 - b Kedua evaluasi input, yakni menentukan sumber-sumber yang dibutuhkan, menentukan alternatif, rencana, strategi serta prosedur kerja untuk tujuan yang belum tercapai. Meliputi sumber daya manusia, sarana dan peralatan pendukung, dana atau anggaran, dan berbagai prosedur dan aturan yang diperlukan.
 - c Ketiga evaluasi proses, yakni membuat catatan harian setelah pelaksanaan pelatihan. Memonitor secara cermat setiap perubahan-perubahan yang terjadi pada aktivitas peserta yang telah mengikuti pelatihan untuk mengetahui sampai sejauh mana rencana telah diterapkan dan komponen apa yang perlu diperbaiki.
 - d Keempat evaluasi output, yakni membuat penilaian guna melihat ketercapaian atau keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya misalnya apakah ada peningkatan terhadap skill setelah dan sesudah pelaksanaan pelatihan. Selanjutnya evaluator dapat menentukan atau memberikan rekomendasi kepada evaluasi apakah suatu program dapat dilanjutkan, dikembangkan atau bahkan dihentikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kandou. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal : ejurnal.unsrat.ac.id
- Estu Permana. *Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produk Asuransi Syariah Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Bandar Lampung)* Repository. Raden.intan.ac.id
- Lolowang, Melvin Grady. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado*. Jurnal: EMBA, 4(2): 177-186

Nurul h., *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang* 2017

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

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

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

Aisyah, Nugrahanti Khairani. 2017. *Analisis Strategi Pemasaran Internasional pada Produk Revoluzio (Studi pada PT Beon Intermedia)* . Jurnal: Administrasi Bisnis (JAB), 44(1): 62

Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2010. *Human Resource Management. Edisi Tigabelas*, USA: South-Western, Cengage Learning.

Snell, Scott. Bohlander, George. 2010. *Principles of Human Resource Management*. Edisi 15

Marwansyah. 2012. *Manajemen sumber daya manusia edisi kedua*. Bandung: Alfabeta

Nurbiyati, Titik. 2015. *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review*. Jurnal: Kajian Bisnis, 23(1): 52 63

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Mudayat, dkk. 2022. *Kewirausahaan dalam MBKM dan UMKM*. Surabaya : Scopindo Media Pus