

Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia
Volume 2, Nomor 3, Juni 2023, Halaman 348-352
ISSN: 2986-7002
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8075488>

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Plasindo Lestari

Muhammad Ari Setiawan¹, Syifa Pramudita²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang

Email: ^{1*} mn20.muhammadsetiawan@ubpkarawang.ac.id, ² syifa.pramudita@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Berdasarkan pengamatan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan variable ini mempengaruhi produktivitas karyawan yang berimplikasi langsung terhadap kinerja, disisi lain hambatan operasional yang muncul di perusahaan ini ialah, kurang efektifnya proses perekrutan sehingga memakan waktu yang lama, isu disiplin dan penghargaan serta penurunan produktivitas akibat minimnya kompetensi sehingga sebagai solusi perusahaan dapat menerapkan *diversity leadership* dan *ethic leadership* guna membangun budaya organisasi yang baik dengan mengedepankan kolaborasi serta peningkatan kompetensi melalui pelatihan secara berkala,

Kata kunci : *Pengamatan, PT Plasindo*

Abstract

Based on research observations regarding the effect of job training, work discipline on employee performance simultaneously this variable affects employee productivity which has direct implications for performance. appreciation and decreased productivity due to lack of competence so that as a solution companies can apply diversity leadership and leadership ethics in order to build a good organizational culture by postponing collaboration and increasing competence through regular training.

Keywords: *Observation, PT Plasindo lestari*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan daya saing bangsa. Agar peran yang strategis dan besar tersebut dapat dijalankan dengan baik maka lulusan perguruan tinggi haruslah memiliki kualitas yang unggul.

Dalam masa ini seorang mahasiswa bukan hanya dituntut berkompeten dalam bidang kajian ilmunya tetapi juga dituntut untuk memiliki kompetensi yang holistic seperti mandiri, mampu berkomunikasi memiliki jejaring yang luas, mampu mengambil keputusan, peka terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di dunia luar. Fakta yang terjadi menunjukkan bahwa mahasiswa dengan kualifikasi tersebut sulit ditemukan untuk hal tersebut maka dibutuhkan sebuah program Praktik Kerja (magang) sebagai sarana pembelajaran bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan untuk memperoleh berbagai kompetensi holistic yang dibutuhkan setelah menyelesaikan pendidikan.

Dalam program magang ini mahasiswa memiliki ketertarikan untuk dapat berkarir dibidang Industri manufaktur dengan ketertarikan terhadap manajemen sumber daya manusia yang dijalankan dalam perusahaan sebagai tempat magang, yang mana selama

menjalankan proses magang diharapkan mampu meningkatkan pemahaman mahasiswa mengenai berbagai aspek sumberdaya manusia dalam sebuah perusahaan khususnya hal-hal yang terlibat langsung maupun tak langsung yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan berperan penting dalam menunjang produktivitas perusahaan, menunjang perusahaan mencapai target dan visi misinya. Maka dari itu, terdapat beberapa variable yang hendak dikaji lebih lanjut ketika menjalankan proses kerja praktik. Yaitu variable kedisiplinan dan pelatihan. Kedua aspek ini sangat mempengaruhi kualitas sumberdaya manusia didalam perusahaan yang berimplikasi pada kinerja yang dilakukan. Atas dasar tersebut, secara lebih jauh mahasiswa dapat mengenal lebih jauh bidang karir yang hendak ditekuni serta meningkatkan pemahaman mengenai budaya kerja yang berlaku dengan begitu dapat memberi gambaran mengenai dunia kerja professional selain daripada itu mahasiswa mampu meningkatkan pengalaman, kompetensi, dan wawasannya di dunia professional. Maka, melalui program ini besar harapannya mahasiswa dapat menjadi lulusan yang memiliki daya saing yang unggul, memiliki kompetensi yang baik . Oleh karena itu, proposal pengajuan magang ini dibuat, guna memperoleh dukungan dari pihak yang bersangkutan untuk mahasiswa dapat mengikuti program magang yang hendak dijalani selama satu semester penuh. melalui program magang ini dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi mahasiswa sebagai aktualisasi dan implementasi materi perkuliahan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instihatusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Manajemn Sumber Daya Manusia yang dipekerjakan du sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan orgnisasi itu.

Manajemen Sumber Daya Manusia suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaa, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya. Mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan dan masyarakat.

Kinerja

Menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

Pegawai

Pegawai menurut Hasibuan (dalam Mu, 2019) : Pegawai adalah seorang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka.

METEDE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang diambil ialah dengan mini riset sederhana, dengan menggunakan metode observatif, yang mana penulis melakukan observasi langsung pada PT Plasindo Lestari dengan menganalisis variable penelitian, sebagai permulaan melakukan pre-test terhadap

karyawan. Dengan tujuan memperoleh data informasi terkait variable untuk dapat dikaji melalui metode deskriptif sebagai mini riset.

Menurut Sugiyono (2011), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisim, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (Sebagai Lawannya Eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri-anggulasi (gabungan). Analisa data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian di salah satu perusahaan PT Plasindo Lestari adalah perusahaan industri manufaktur yang bergerak di bidang flexible packaging. Kegiatan operasional memproduksi produk kemasan, kegiatan operasional berupa B2B sebagai pemasok kemasan ke berbagai industri FMCG yang berada di Indonesia juga ekspor ke luar negeri. Telah berdiri sejak tahun 1986 dengan 1400+ karyawan yang berlokasi di daerah karawang Kampung Sadang, Purwasari Cikampek Jawa Barat.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT Plasido Lestari. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan di tempat kerja praktik bahwasanya manajemen sumberdaya manusia memegang peran penting dalam menunjang keberlangsungan sebuah perusahaan, karena, indikator keberhasilan perusahaan salah satunya ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang unggul dan kompeten, menjadi seorang HRD harus berlaku adil, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dalam berjalannya operasional suatu instant tidak terlepas dari hambatan dan kendala yang menjadi tantangan tersendiri dalam mencapai tujuan, sebagaimana kendala yang dialami oleh perusahaan ini ialah, kurang efektifnya proses perekrutan sehingga memerlukan waktu yang lama, proses menghargai sesama, isu kedisiplinan hingga minimnya produktivitas akibat kurangnya pelatihan sehingga hal ini perlu mendapat perhatian khusus.

Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara, Dan wawancara ini diadakan langsung dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan Staff karyawan pada PT Plasido Lestari. Tujuan dari wawancara ini yaitu untuk memperoleh data primer.

2) Observasi

Menurut Muhammad Ilyas Ismail dalam buku Evaluasi Pembelajaran : Konsep Dasar, Prinsip, Teknik, dan Prosedur (2020), observasi dapat diartikan sebagai salah satu teknik pengumpulan data yang sifatnya lebih spesifik dibanding teknik lainnya. Penulis observasi secara langsung ke dalam PT Plasido Lestari

3) Internet

Dalam penelitian ini, penulis juga melakukan studi literatur di internet sebagai bahan penelitian agar penelitian ini cukup jelas.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik. Data yang terkumpul akan dianalisis secara berulang-ulang untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data. Tema-tema tersebut kemudian akan diorganisir dan diinterpretasikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Plasido Lestari.

Analisis data menurut sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit,

melakukan sintesa.

HASIL

Profil Instansi

PT Plasindo Lestari adalah perusahaan industri manufaktur yang bergerak di bidang flexible packaging Kegiatan operasional memproduksi produk kemasan, kegiatan operasional berupa B2B sebagai pemasok kemasan ke berbagai industry FMCG yang berada di Indonesia juga ekspor ke luar negeri. Telah berdiri sejak tahun 1986 dengan 1400+ karyawan berada di Kampung Sadang, Purwasari Cikampek Jawa Barat.

Pada hasil wawancara yang dilakukan bersama beberapa Staff PT Plasindo Lestari yang telah saya jalani selama di perusahaan plasindo lestari tepatnya di divisi human resource development (HRD) yang mana secara langsung turut serta mengatur dan mengelola berbagai urusan yang berkenaan dengan karyawan dan perusahaan. Dari apa yang saya dapatkan, bahwasanya menjadi seorang HRD sangat penting memiliki sikap yang adil, adil disini harus seimbang bagi perusahaan juga karyawan. Skill yang harus dikuasai oleh seorang HRD ialah *Critical analysis* yang harus tinggi, mengingat proses rekrutment karyawan merupakan salah satu hal yang penting untuk menunjang produktivitas perusahaan sehingga penting untuk melakukan analisis yang matang kepada para calon karyawan, sehingga dalam proses rekrutmen terdapat prosedur yang cukup panjang hal ini dimaksudkan untuk mencari talent yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan.

PEMBAHASAN

Menurut Hasibuan (2017) pelatihan (Training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaankerja tertentu, terinci, dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaanpekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo sebagai: "Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Sekaran (2015) pelatihan berdampak pada bidang utama seperti berikut:

- 1) Meningkatkan Moral Karyawan. Pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan tersebut dan semakin besar moralnya, semakin dia akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya dan lebih rendah akan absensi dan perpindahan karyawan
- 2) Pengawasan Kurang. Seorang karyawan terlatih akan kenal baik dengan pekerjaan dan akan perlu waktu kurang pengawasan. Dengan demikian, akan lebih sedikit pemborosan waktu dan upaya.
- 3) Kecelakaan Yang Lebih Sedikit. Kesalahan yang mungkin terjadi jika karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
- 4) Semakin dilatih karyawan, semakin sedikit yang kemungkinan melakukan kecelakaan dalam pekerjaan dan karyawan menjadi lebih mahir.
- 5) Kemungkinan Promosi. Karyawan memperoleh keterampilan dan efisiensi selama pelatihan. Mereka menjadi lebih memenuhi syarat untuk promosi. Mereka menjadi asset bagi organisasi
- 6) Peningkatan Produktivitas. Pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih menunjukkan kuantitas

Menurut Mangkunegara (2009:51) menyatakan bahwa Materi pelatihan dan

pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapantahapan. Sedangkan Marwansyah (2012:169) menjelaskan bahwa Materi pelatihan yang baik harus selalu diperbarui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi (content) pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemilihan materi untuk pelatihan harus memperhatikan dari kesesuaian pekerjaan, pendidikan, kondisi pelatihan, ketentuan alokasi waktu pelatihan dan isi materi pelatihan harus diperbarui sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai.

Agar pelatihan berlangsung secara maksimal dan terukur diperlukan instruktur sebagai pemberi arah dan materi. Instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada para karyawan (Hasibuan, 2005:73). Menurut Hasibuan (2005:74), pelatih atau instruktur yang baik, hendaknya memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

- a) Teaching Skills Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing kepada peserta pengembangan (pelatihan).
- b) Communication Skills Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkamuikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
- c) Personality Authority Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.
- d) Social Skills Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang social.
- e) Technical Competent Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis.
- f) Stabilitas Emosi Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya dan tidak boleh cepat marah.

KESIMPULAN

Pelatihan (Training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Referensi

- Bernadetha Femi, A. P. (2017). Diversity Management dalam Rangka Competitive Advantage (Studi Kasus PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 50 No. 5*, 1-11.
- Denny Triasmoko, M. D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 12 No. 1*, 1-10.
- Febrianti, A. (2023). Ethical Leadership . *Paper*, 1-14.
- Jessline Gunawan, R. S. (2022). Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement dan Job Function sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank Swasta. *AGORA Vol. 10, No.1*, 1-24.
- Septiani, T. P. (2023). Diversity Leadership . *Paper*, 1-13.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia . *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1-11.