

Analisis Pelatihan Staff Karyawan di PT. LOLC Ventura Cabang BSD

Anisah Tri Wulandari¹, Ading Sunarto²

Prodi Manajemen (2016052869)¹, Dosen Universitas Pamulang²
anisawulann@gmail.com¹, dosen02153@unpam.ac.id²

Received 7 Juli 2022 | Revised 25 Agustus 2022 | Accepted 30 November 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Untuk membentuk karyawan dengan kinerja yang baik, perusahaan harus memberikan sebuah program pelatihan bagi setiap karyawan di perusahaannya. Dengan mengikuti sebuah pelatihan, karyawan akan semakin bertambah pengetahuannya dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya. Tugas akhir komprehensif ini bertujuan untuk mempelajari dan memahami lebih dalam analisis pelatihan staf karyawan di PT. Lolc Ventura Cabang BSD. Hasil pembahasan menyimpulkan; 1) Metode pelatihan yang di pilih oleh PT. Lolc Ventura untuk melatih staf karyawan adalah metode On job training. 2) Pelatihan di lakukan bertujuan untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan kemampuan terkait dengan tugas-tugas karyawan. 3) Proses pelatihan calon karyawan baru atau karyawan lama diawali dengan pemberian materi dan job description di kantor pusat/Head Office sesuai dengan jabatan yang akan mereka duduki nanti, setelah itu karyawan dilatih dan di hadapkan langsung dengan situasi serta tugas kerja sesungguhnya di kantor cabang.

Kata Kunci: Pelatihan; Karyawan

Abstract

Human resources have a very important role for the company. To form employees with good performance, the company must provide a training program for every employee in the company. By participating in a training, employees will increase their knowledge and abilities so that the company is able to develop and compete with its competitors. This comprehensive final project aims to learn and understand more deeply the analysis of employee training at PT. Lolc Venture BSD Branch. The results of the discussion conclude; 1) The training method chosen by PT. Lolc Venture to train staff employees is the On job training method. 2) The training is carried out aiming to equip employees with knowledge and abilities related to employee duties. 3) The process of training prospective new employees or old employees begins with the provision of materials and job descriptions at the head office in accordance with the position they will occupy later, after that employees are trained and confronted directly with the situation and actual work tasks at the branch office.

Keywords: Training; Employees

PENDAHULUAN

Pelatihan atau training ini akan penting bagi perusahaan maupun karyawannya. Dengan mengikuti sebuah training karyawan akan semakin bertambah pengetahuannya dan

kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya. Setiap perusahaan pasti akan membutuhkan karyawan yang kompeten untuk meningkatkan laba perusahaan. Pelatihan

merupakan proses yang akan mendidik dan melatih setiap karyawan dari segi sikap dan keterampilannya agar mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Pelatihan menjadi salah satu alat yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan juga laba perusahaan.

Pelatihan karyawan penting sekali untuk dilakukan, karena dengan memberikan pelatihan pada karyawan akan dapat menghindarkan risiko yang sangat besar bagi perusahaan. Kecelakaan kerja bisa dapat terjadi apabila perusahaan mengabaikan pelatihan bagi karyawan. Selain itu tingkat karyawan yang akan resign juga akan meningkat karena karyawan akan merasa jenuh dan tidak dihargai oleh perusahaan. Disini perusahaan juga harus mengetahui pelatihan apa yang cocok untuk diterapkan pada karyawannya, karena setiap pelatihan juga akan memberikan efek yang berbeda pada karyawan. Pelatihan juga harus dilakukan secara berkesinambungan agar menciptakan SDM yang berkualitas dan professional.

Diberikannya pelatihan staff karyawan adalah agar individu, dalam situasi kerja, dapat memperoleh kemampuan untuk dapat mengerjakan tugas- tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan. Tetapi berdasarkan Observasi penulis sekarang ini PT. Lolc Ventura Cabang BSD hanya memfokuskan diri pada pelatihan karyawan lama dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedang untuk karyawan yang baru bergabung tidak diberikan pelatihan yang cukup memadai. Hal ini diketahui dari lamanya waktu pelatihan, Bagi staff karyawan baru proses pelatihan hanya berlangsung satu minggu, sedangkan bagi staff karyawan lama proses pelatihan bisa sampai memakan waktu satu bulan. padahal pelatihan bagi karyawan baru sangatlah penting agar dapat cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun dapat segera memahami Standar Operasional Prosedur (SOP) Perusahaan, hal ini untuk meminimalkan kesalahan kerja. Pelatihan terhadap staff karyawan baru harusnya juga menjadi perhatian utama bagi perusahaan, agar efektivitas kerja bisa tercapai.

Sebagai perusahaan keuangan PT. Lolc Ventura Cabang BSD, maka SDM merupakan unsur yang sangat penting baik dalam penjualan dan pelayanan. Maka pelatihan sangat penting dilakukan guna menjaga kualitas mutu tersebut. Pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), dan sikap/perilaku (attitude) penting untuk di miliki oleh setiap karyawan supaya mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. pengetahuan dan keterampilan karyawan tidak terbentuk dengan otomatis. Hal tersebut harus dilatih dan dikembangkan secara terencana sesuai dengan sasaran usaha agar menjadi kekuatan untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Di PT. Lolc Ventura Cabang BSD diperlukan karyawan yang selalu meningkatkan kompetensinya karena tehnologi, ilmu pengetahuan tentang pelayanan dan kebutuhan pelanggan berkembang sangat pesat dan semakin beragam dari waktu ke waktu.

Untuk meningkatkan *Soft competency* karyawan, yang terdiri dari sikap/perilaku yang merupakan refleksi dari konsep nilai yang diyakini, karakteristik pribadi dan motivasi karyawan. Konsep nilai bahwa bekerja adalah ibadah, menolong orang lain adalah kewajiban, bersikap baik dan tersenyum pada semua orang adalah sebuah keharusan akan menumbuhkan kinerja yang baik pada karyawan. Motivasi untuk selalu semangat bekerja, belajar meningkatkan kompetensi diri adalah sesuatu yang mahal yang tidak dipunyai oleh semua orang. *Soft competency* ini bersifat tersembunyi dan butuh waktu yang panjang untuk melatihnya.

Apabila PT. Lolc Ventura Cabang BSD dapat melatih *soft competency* dengan menumbuhkan sikap dan perilaku positif pada semua karyawannya, akan menciptakan lingkungan kondusif dan memacu motivasi pada semua karyawannya untuk berkembang dan maju, dan akan berdampak juga pada kunjungan konsumen yang meningkat dan di sertai dengan rasa puas dan nyaman yang dirasakan oleh konsumen. Hal ini merupakan suatu layanan unggulan yang bisa bersaing dengan kompetitor.

METODE

Metode penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan penelitian suatu masalah untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan suatu permasalahan. Dalam desain penelitian kualitatif ini, penulis mengambil desain penelitian yaitu berdasarkan apa yang telah diamati dan di observasi di PT. Lolc Ventura Cabang BSD. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif mengenai pelatihan karyawan.

PT. Lolc Ventura merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan modal ventura yang menyediakan sumber pendanaan bagi sektor-sektor usaha terutama sektor usaha micro, kecil dan menengah (UMKM) di Sumatera Utara dalam bentuk pembiayaan. Sektor UMKM ini diyakini dapat menopang pertumbuhan ekonomi rakyat dan saat ini pemerintah Indonesia menaruh perhatian yang besar dalam melakukan dukungan atas pertumbuhan dan perkembangan UMKM. Dalam pelaksanaannya selain sebagai alternative sumber dana Sumut Ventura juga menjadikan UMKM yang dibiayai atau sering disebut dengan perusahaan pasangan usaha (PPU) sebagai mitra binaan dengan menyediakan fasilitas pendampingan manajemen bagi pengembangan kemampuan manajerial PPU yang meliputi perencanaan dan implementasi sistem akuntansi dan keuangan, perencanaan dan pengembangan SDM, konsultasi umum manajemen dan non manajemen strategi pengembangan pasar dan membangun jejaring (networking) antar PPU yang dibiayai.

HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak joni hermawan Manager operasional di PT. Lolc Ventura. Setelah calon karyawan lolos seleksi dokumen, tes dan wawancara. Selanjutnya kantor pusat atau HO akan mengadakan paket pelatihan yang ditujukan untuk calon karyawan yang akan bergabung di PT. Lolc Ventura. Proses awal pelatihan yang di

adakan di kantor pusat atau HO ini adalah pemberian materi pelatihan dan pengenalan mengenai pekerjaan karyawan yang bertujuan untuk membantu para calon karyawan mengetahui bagaimana *Job description* karyawan di PT. Lolc Ventura. Setelah pemberian materi selesai maka calon karyawan akan di *training* di cabang tempat mereka bekerja nanti jika lolos. Tujuan diadakannya pelatihan karyawan baru di PT. Lolc Ventura adalah untuk membekali para calon karyawan dengan pengetahuan dari teori dan praktek supaya saat setelah resmi menjadi karyawan mereka dapat bekerja dengan baik pada sesuai dengan SOP guna memberikan layanan terbaik kepada konsumen.

Metode pelatihan yang diberikan kepada para calon karyawan baru hanya berupa pembekalan materi di kantor pusat/HO dan pelatihan kerja langsung di cabang sesuai dengan SOP (standar operasional perusahaan) selama satu minggu. Setelah diberikan materi di kantor pusat atau HO kemudian calon karyawan baru tersebut akan di tempatkan di cabang sebagai karyawan *trainee*. Selama dalam status *trainee*, maka karyawan tersebut tetap di nilai oleh *Branch manager* serta saat bekerja dibimbing oleh *Team Leader*. Karyawan yang dalam fase *trainee* jika kinerjanya dinilai buruk oleh *Branch Manager*, maka karyawan *trainee* tersebut di anggap gagal dan tidak lolos untuk bekerja di PT. Lolc Ventura. Setelah proses *training* maka calon karyawan yang lolos akan kembali ke kantor pusat atau HO guna mengambil buku panduan dan *ID CARD*. Setelah proses diatas selesai dan mereka dinilai lulus maka para *trainee* sudah resmi menjadi karyawan Lolc Ventura dan sudah bisa bekerja.

Selain pelatihan karyawan baru, PT. Lolc Ventura juga memberikan pelatihan kepada karyawan lama secara rutin dan akan di berikan pelatihan lebih intensif serta dalam waktu lebih lama jika karyawan lama tersebut akan di promosikan jabatannya. Selain itu PT. Lolc Ventura melakukan evaluasi kinerja, pengendalian kualitas kinerja karyawan setiap seminggu sekali untuk menghindari penurunan kinerja dan kualitas pelayanan karyawan. Untuk

proses pelatihan karyawan lama untuk mendapat promosi jabatan prosesnya tidak jauh berbeda metode pelatihannya seperti karyawan baru yaitu karyawan lama di berikan materi di kantor pusat atau HO. Selanjutnya pelatihan kerja akan di lakukan di cabang PT. Lolc Ventura lainnya, HO dan atau kantor pusat. Pemberian pelatihan kepada karyawan lama adalah bertujuan untuk menjaga kualitas kinerja para karyawan dan membekali mereka dengan pengetahuan baru guna menghadapi tugas dan tanggung jawab yang lebih besar saat menduduki jabatan yang lebih tinggi nanti.

Saat proses *training* staff karyawan sering kali mendapat teguran dari karyawan senior. Hal tersebut karena para *trainee* belum terbiasa bekerja sebagai staf karyawan dan juga mereka adalah lulusan baru. Selain itu para senior setelah menjelaskan *jobdesk* karyawan, setelah itu para *trainee* di tinggal tanpa diawasi kinerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan. Saat penulis melakukan observasi terdapat 3 staff karyawan yang sedang di *training* mereka lulusan baru dan belum pernah bekerja sebelumnya.

Team Leader PT. Lolc Ventura cabang BSD sama sekali tidak membimbing para *trainee*, yang membimbing mereka hanyalah karyawan lama. *Team Leader* hanya berperan menyambut dan mengenalkan mereka dengan karyawan PT. Lolc Ventura. Setelah itu *Store Team Leader* kembali melakukan pekerjaannya. Saat di *training* para *trainee* juga tidak hanya di latih mengenai pekerjaan karyawan. Mereka juga di latih cara mengoperasikan mesin kasir, cara menggunakan mesin *Electronic Data Capture* (EDC) yang digunakan dalam membantu menerima proses pembayaran dari konsumen dengan menggunakan kartu debit/kredit. Mereka juga di ajari cara menangani pembiayaan *top up*

Pembahasan

Pelatihan *staff* karyawan di PT. Lolc Ventura menggunakan metode *On job training* (OJT). Menurut Nasir (2020:81) *On job training* (OJT) adalah metode pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan

dalam kondisi pekerjaan riil, dibawah bimbingan atau arahan yang berpengalaman atau supervisor. Di PT. Lolc Ventura Cabang BSD para calon karyawan baru saat memasuki fase pelatihan mereka di latih di cabang dan di tempatkan pada situasi pekerjaan sesungguhnya. Namun mereka hanya di bimbing oleh para karyawan lama tanpa di beri bimbingan oleh *Team Leader*.

Hal tersebut menurut penulis tidak sesuai dengan penuturan Bapak Yudi Wahyudi selaku *Branch Manager* di PT. Lolc Ventura Cabang BSD yang menjelaskan bahwa yang melatih para karyawan baru adalah *Team Leader*, namun di lapangan yang melatih dan membimbing karyawan baru hanyalah karyawan lama . Hal tersebut menurut penulis PT. Lolc Ventura cabang BSD belum sepenuhnya mematuhi prosedur pelatihan karyawan baru yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena seharusnya *Team Leader* harus yang melatih pegawai baru. Selain itu fase *training* juga di lakukan dalam waktu yang sangat singkat yaitu hanya 7 hari, sehingga karyawan kekurangan bekal teori dan praktik dari proses *training* yang menyebabkan karyawan kesulitan dan sering melakukan kesalahan saat bekerja seteelah melalui fase *training*.

Metode Pelatihan karyawan di PT. Lolc ventura

Pelatihan *staff* karyawan di PT. Lolc Ventura cabang BSD menggunakan metode *On job training* (OJT). metode pelatihan *On job training* di lakukan dengan cara melatih pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, dibawah bimbingan atau arahan yang berpengalaman atau supervisor.

Menurut penulis Pemilihan metode yang di pilih sudah tepat karena dengan metode tersebut Karyawan dibekali pengetahuan secara langsung dari para senior yang sudah berpengalaman dan karyawan saat di latih melakukan tugas sesungguhnya bukan sekedar tugas simulasi dan teori.

Tujuan PT. Lolc Ventura Mengadakan Pelatihan Bagi Karyawan

Tujuan diadakannya pelatihan karyawan baru di PT. Lolc Ventura adalah untuk membekali para calon karyawan dengan pengetahuan dari teori dan praktek supaya saat setelah resmi menjadi karyawan mereka dapat bekerja dengan baik pada sesuai dengan SOP guna memberikan layanan terbaik kepada konsumen. Sedangkan Pemberian pelatihan kepada karyawan lama adalah bertujuan untuk menjaga kualitas kinerja para karyawan dan membekali mereka dengan pengetahuan baru guna menghadapi tugas dan tanggung jawab yang lebih besar saat menduduki jabatan yang lebih tinggi nanti.

Berdasarkan observasi penulis PT. Lolc Ventura, proses pelatihan pada kondisi riilnya belum cukup untuk mencapai tujuan diadakannya pelatihan tersebut. Hal ini karena karyawan baru yang masih dalam *trainee* maupun karyawan yang sudah resmi menjadi karyawan saat bekerja masih sering melakukan kesalahan. Pelatihan yang berikan juga masih belum maksimal dan sesuai dengan SOP. Hal tersebut turutserta menghambat tercapainya tujuan pelatihan bagi Karyawan.

Proses Pelatihan Staff karyawan Di PT. Lolc Ventura.

Proses pelatihan diawali dengan pemberian materi bagi calon karyawan baru di kantor pusat atau HO kemudian calon karyawan baru tersebut akan ditempatkan di cabang sebagai karyawan *trainee*. Selama dalam status *trainee*, maka karyawan tersebut tetap di nilai oleh *Branch Manager* serta saat bekerja dibimbing oleh *Team Leader*. Karyawan yang dalam fase *trainee* jika kinerjanya dinilai buruk oleh *Branch Manager*, maka karyawan *trainee* tersebut di anggap gagal dan tidak lolos untuk bekerja di PT. Lolc Ventura Cabang BSD . Setelah proses *training* maka calon karyawan yang lolos akan kembali ke kantor pusat atau HO guna mengambil buku panduan dan *ID CARD*. Setelah proses diatas selesai dan mereka dinilai lulus maka para *trainee* sudah resmi menjadi karyawan PT. Lolc Ventura dan sudah

bisa bekerja sebagai pramusaji. Untuk proses pelatihan karawan lama untuk mendapat promosi jabatan prosesnya tidak jauh berbeda metode pelatihannya seperti karyawan baru yaitu karyawan lama di berikan materi di kantor pusat atau HO. Selanjutnya pelatihan kerja akan di lakukan di cabang PT. Lolc Ventura lainnya, HO dan atau kantor pusat.

Menurut penulis proses pelatihan di PT. PT. Lolc Ventura Cabang BSD belum berjalan dengan baik, hal tersebut karena berdasarkan observasi penulis proses pelatihan masih belum sesuai dengan penuturan Bapak Yudi Wahyudi selaku *Branch Leader* di PT. Lolc Ventura Cabang BSD, karena menurut beliau proses pelatihan karyawan di PT. Lolc Ventura Cabang BSD seharusnya di bimbing dan di awasi oleh *Team Leader*, namun berdasarkan observasi penulis yang membimbing dan mengawasi karyawan baru tersebut hanyalah *staff* karyawan lama. Proses pelatihan juga di lakukan dalam hal yang terlalu singkat hanya 7 hari dan materi teori yang di berikan oleh HO/kantor pusat juga masih sangat kurang sehingga setelah para calon karyawan melewati fase *trainee* mereka tetap belum cakap dalam bekerja..

SIMPULAN

Metode pelatihan yang di pilih oleh PT. PT. Lolc Ventura Cabang BSD untuk melatih para karyawan lama adalah metode *On job training* (OJT). Metode yang di gunakan tersebut menurut penulis sudah tepat karena dengan metode tersebut Karyawan dibekali pengetahuan secara langsung dari para senior yang sudah berpengalaman dan karyawan saat di latih melakukan tugas sesungguhnya bukan sekedar tugas simulasi dan teori.

Untuk karyawan baru pelatihan dilakukan bertujuan untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan kemampuan terkait dengan tugas-tugas karyawan. Sedangkan bagi karyawan lama pelatihan bertujuan untuk membekali mereka dengan pengetahuan dan kemampuan baru untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Proses pelatihan calon karyawan baru atau karyawan lama diawali dengan pemberian materi dan *jobdescription* di kantor pusat/HO sesuai dengan jabatan yang akan mereka duduki nanti, setelah itu karyawan dilatih dan di hadapkan langsung dengan situasi serta tugas kerja sesungguhnya di cabang, HO dan atau di kantor pusat di bawah bimbingan dan penilaian pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, A. T.(2018). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Elfrianto. (2017). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*. 2(2), 46-58.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniasari dkk. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 2(2), 239-246.
- Mamik., & Usman, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Siduarjo: Zifatama.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26
- Mukminin, dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta:UNY Press.
- Nasir dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta (Teori Dan Praktek)*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, Y. (2016). *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi Keenam. Surabaya:SIC.
- Robert, L. M., & John H. J. (2019). *Human Resource Management*, edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada PT Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.
- Sunarto, A. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kekal Jaya Makmur Tangerang. *Jisos: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(1), 27-36.