



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 4 (1) September-Februari 2025: 783-786

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Strategi Optimalisasi Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Rekagunatek Persada, Kab. Tangerang

Nadia Ramadani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Tangerang Selatan.

nadiaramadani13@gmail.com

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|--|--|
| <p>Diterima (Oktober 2024) Disetujui (November 2024) Diterbitkan (Desember 2024)</p> | <p>Pelatihan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Optimalisasi pelatihan yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Strategi Optimalisasi Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Rekagunatek Persada. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dengan optimalisasi pelatihan kerja, PT Rekagunatek Persada dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkontribusi pada pencapaian target perusahaan dan meningkatkan daya saing perusahaan industri konstruksi.</p> |
| <p>Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.</p> | <p><i>ABSTRACT</i></p> |
| <p>Keywords: Job Training, Employee Performance.</p> | <p><i>Job training is an important element in developing human resources in a company. Good training optimization can contribute to increasing employee skills, knowledge and productivity, which will ultimately improve overall organizational performance. The aim of this research is to find out how the Training Optimization Strategy is in an Effort to Improve Employee Performance at PT. Rekagunatek Persada. This research uses qualitative methods. By optimizing job training, PT Rekagunatek Persada can improve the quality of human resources which contribute to achieving company targets and increasing the competitiveness of construction industry companies.</i></p> |

E

PENDAHULUAN

Pelatihan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Optimalisasi pelatihan yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara normatif, pelatihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, kualitas kerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan. Pelatihan yang efektif akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan tuntutan dari pekerjaan, sehingga karyawan bekerja secara optimal bagi perusahaan. Sejalan dengan konsep pengembangan berkelanjutan (*continous development*), pelatihan

tidak hanya dilakukan pada saat mulai masuk kerja, melainkan pelatihan dilakukan secara berkala untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dimasa yang akan datang.

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan memiliki caranya sendiri dan kebijakan tertentu bagi setiap karyawannya. Dengan adanya didikan dan pelatihan juga seharusnya akan membantu kinerja para karyawan, karena pelatihan juga dirujuk untuk meningkatkan atau menopang perusahaan dari keterpurukan melalui sumber daya manusianya., dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan mampu bisa meningkatkan kinerja para karyawan, berarti penanganan melalui sumber daya manusia yang tersedia.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Sinaga, dkk (2022:143) "pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas" hal ini memberikan pemahaman kepada kita semua bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan jangka pendek dalam rangka memberikan pengetahuan dan ketrampilan serta pemahaman guna untuk memperbaiki kinerja yang harus dilakukan pada saat ini, dimana pekerjaan tersebut dituntut harus tercapai.

Menurut Withmore (2022:119), kinerja adalah pelaksanaan fungsi - fungsi yang dituntut dari seseorang. Definisi ini menjelaskan kinerja merupakan peran seseorang dalam bekerja. Lebih lanjut, Withmore menjelaskan kinerja dan mengelompokkannya dalam dua kegiatan, yaitu menetapkan standar tertinggi orang itu sendiri yang melampaui apa yang diminta dan yang diharapkan; suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran umum keterampilan seseorang yang diekspresikan penuh potensi. Dalam pengelompokan tersebut, tampak masih sangat umum, karena kinerja tidak selalu berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai. Meskipun demikian, dalam pernyataan itu secara sederhana dapat dipahami bahwa segala hal yang dilakukan oleh seseorang, maka hasilnya dapat disebut sebagai kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Strategi Optimalisasi Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Rekagunatek Persada.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan kerja merupakan salah satu strategi kunci bagi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Di era persaingan yang semakin ketat dan perubahan teknologi yang pesat, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan yang relevan dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Melalui pelatihan kerja yang efektif, perusahaan dapat membangun tim yang lebih produktif, inovatif, dan mampu mencapai target kerja dengan baik. Optimalisasi pelatihan kerja berarti mengembangkan program pelatihan yang efektif, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan serta karyawan.

Menurut Desler (2009) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diperintahkan kepadanya. Menurut Bangun (2012) Untuk dapat mengukur penilaian kinerja terdapat 5 (lima) dimensi yang harus dihitung untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja.

Pelatihan kerja bukan hanya tentang memberikan keterampilan teknis baru, tetapi juga mengembangkan pemahaman yang lebih dalam mengenai tanggung jawab pekerjaan dan bagaimana cara terbaik untuk mencapainya.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang di embannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkankinerjanya.

METODE

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif, di mana pendekatan kualitatif memanfaatkan data-data berbentuk narasi, ungkapan, cerita detail dan bahasa asli dari hasil konstruksi dari responden maupun informan. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada kualitas, bukan kuantitas dan data-data yang dikumpulkan bukan berasal dari kuesioner, melainkan dari wawancara, observasi langsung dan dokumen resmi terkait lainnya. Penelitian kualitatif juga lebih mempertimbangkan sisi proses daripada hasil. Hal tersebut karena proporsi atau bagian yang dipelajari akan jauh lebih jelas ketika diamati dalam proses.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan observasi terhadap proses pelatihan di PT Rekagunatek Persada. Data dikumpulkan melalui pengamatan terhadap karyawan yang berpartisipasi dalam program pelatihan, baik pelatihan teknis maupun pelatihan soft skills.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Observasi menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan teknis ini lebih cepat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan mampu mengerjakan tugas mereka dengan lebih efektif. Selain keterampilan teknis, PT Rekagunatek Persada juga memberikan pelatihan soft skills seperti manajemen waktu, komunikasi, dan kerja sama tim. Hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan soft skills ini lebih mampu berkomunikasi secara efektif dalam tim dan lebih responsif terhadap instruksi dari atasan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas tim dan penyelesaian proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Selama proses pelatihan, terlihat bahwa karyawan yang berpartisipasi dalam program pelatihan menunjukkan antusiasme dan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Karyawan mengaku merasa lebih dihargai oleh perusahaan karena diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Observasi ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang terstruktur, relevan, dan berkelanjutan dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan keterampilan baru, karyawan merasa lebih kompeten, yang meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, pelatihan kerja membantu mengurangi tingkat kesalahan, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi risiko kecelakaan di lapangan, terutama dalam sektor konstruksi yang memiliki risiko kerja tinggi. Pembahasan harus menyajikan pemikiran kritis dan analisis penulis dari hasil studi. Menafsirkan dan membandingkan antara hasil studi dan pengetahuan yang ada sangat penting dalam bagian ini. Alasan hasil dan implikasinya terhadap pengetahuan Keperawatan harus didiskusikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi pelatihan kerja melalui peningkatan keterampilan teknis dan soft skills berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rekagunatek Persada.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi pelatihan kerja melalui peningkatan keterampilan teknis dan soft skills berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rekagunatek Persada. Program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dukungan manajemen dan relevansi materi pelatihan menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelatihan, sementara hambatan seperti beban kerja tinggi perlu diatasi untuk memastikan karyawan dapat mengikuti pelatihan secara optimal.

Dengan optimalisasi program pelatihan kerja, PT Rekagunatek Persada dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkontribusi pada pencapaian target perusahaan dan meningkatkan daya saing perusahaan di industri konstruksi.

REFERENSI

Arsid, A., & Sutoro, M. (2022). OPTIMALISASI PERAN DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 141-150.

- Pratiwy, U. N., & Setiawan, I. (2023). Strategi MSDM Terhadap Kualitas Kerja: Optimalisasi Pelatihan Kerja, Manpower Plan, Dan Job Specification di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (PECGI) Divisi Laser Coin. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 11637–11650.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217 - 240.
- Suntari, E., Utomo, S. B., & Tumanggor, R. (2024). Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Program Pelatihan di PT Indosat Tbk, Gerai Jakarta Pusat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 822–831.