



Program Pascasarjana Magister Manajemen

Jl. Raya Puspiptek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,

Email : humanismanajemen@gmail.com

Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2024

Website. :

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

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI DI PT. TEBO PRIMA)

Reza Kiki Ananda¹⁾; Tantri²⁾

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Pamulang

E-mail : kikireza18@gmail.com ¹⁾ tantri10969@gmail.com ²⁾

Abstract. *The purpose of this research is to explain the strategic approach to training and development of Human Resources at PT Tebo Prima in the face of the challenges of organizational change. This research uses qualitative descriptive methods and literature study approaches. The location of this research is in Tangerang South, Banten. The study uses an interactive model of data analysis by Miles and Huberman that consists of three main elements, namely; data reduction, data presentation, and conclusion/verification. Research findings show that training and development are essential for the workforce to work more emphatically and better on the jobs that are assigned or are to be assigned in the future. The workforce is the most valuable wealth of the organization, because with all the potential it has, the workforce can be continuously trained and developed, so it can be more efficient for the organization or institution or company, and its performance becomes increasingly optimal for achieving the goals where it works. There is a gap between employee abilities and what the workplace wants, leading to the need to bridge the gap, one of the ways of training and development. Thus, it is expected that the full potential of the labour force can be increased, and eventually the gap may be reduced or no longer occur.*

Keywords: Strategy; Training; Human Resources; Challenges

Abstrak. Tujuan Penelitian ini untuk menjelaskan pendekatan strategis untuk pelatihan dan pengembangan

Sumber Daya Manusia pada PT Tebo Prima yang bergerak dalam bidang pertambangan dalam menghadapi tantangan perubahan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan pendekatan studi literatur. Lokasi penelitian ini berada di Tangerang Selatan, Banten. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data model interaktif menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga hal utama, yaitu; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tenaga kerja merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimiliki, tenaga kerja dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna bagi organisasi atau lembaga atau perusahaannya, dan prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan di tempat ia bekerja. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki oleh tempat kerja, menyebabkan perlunya menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki tenaga kerja dapat ditingkatkan, dan akhirnya kesenjangan bisa berkurang atau tidak terjadi kesenjangan lagi.

Kata kunci: Strategi, Pelatihan, SDM, Tantangan

PENDAHULUAN

Setelah karyawan diterima melalui proses rekrutmen dan seleksi maka karyawan akan ditempatkan pada posisi dan jabatan yang di tentukan. Karyawan baru biasanya akan mengalami proses orientasi dan sosialisasi pada dirinya untuk membiasakan diri pada pekerjaan dan lingkungan baru. Program orientasi adalah memperkenalkan para karyawan baru dengan peranan atau kedudukan mereka dalam organisasi pada karyawan lain. Penanggung jawab program ini adalah departemen personalia. Program ini diharapkan dapat membantu karyawan baru untuk beradaptasi dengan karyawan lain dan kondisi kerja yang baru. Program ini pun dapat membantu karyawan baru mengatasi perasaan asing, rasa gelisah, dan khawatir terhadap pekerjaan barunya. Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi.

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumberdaya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi.

Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pelatihan dan pengembangan karyawan akan mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia usaha merupakan sasaran dari pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pengembangan karyawan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. Pengembangan karyawan memberi kesempatan kepada karyawan untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pelatihan dan pengembangan memberi peluang terhadap karyawan agar dapat berperan dalam perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi tumpuan dan harapan untuk mencetak keunggulan bersaing (Competitive Advantage). Pengembangan SDM perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan tenaga kerja maka tugas yang dilakukan pun akan lebih efisien dan produktif. Kompetensi yang harus terpenuhi dalam pengembangan SDM adalah skill, knowledge dan ability, pengembangan sering lakukan secara tumpang tindih dengan arti pendidikan dan pelatihan. Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain untuk membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus

lebih untuk jangka panjang, pengembangan mempersiapkan karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.

Sebagai tanggapan terhadap perubahan organisasi yang cepat, manajemen SDM memiliki peran yang semakin penting dalam mengidentifikasi, merencanakan, dan melaksanakan strategi pelatihan dan pengembangan yang efektif (Wibowo, 2017). Dalam konteks ini, strategi pelatihan dan pengembangan SDM bukanlah sekadar inisiatif tambahan, melainkan elemen kunci dalam memastikan bahwa organisasi dapat mengatasi tantangan yang datang bersama perubahan (Suryani, & Susanto, 2017).

Pendekatan holistik dalam pengembangan SDM harus mengintegrasikan pendekatan pembelajaran formal, informal, dan pengalaman praktis (Susanto, & Anisah, 2019). Ini mencakup pelatihan formal, pelatihan mandiri, mentoring, coaching, dan pengalaman kerja yang memungkinkan karyawan untuk belajar dan beradaptasi dengan cara yang paling relevan bagi mereka (Salas, et al, 2012).

Strategi pelatihan dan pengembangan yang efektif juga harus memperhitungkan keberagaman karyawan (Armstrong, & Taylor, 2017). Organisasi seringkali terdiri dari individu dengan berbagai latar belakang, pengalaman, dan tingkat kompetensi. Dalam menghadapi perubahan organisasi, perlu ada pendekatan yang fleksibel dan beradaptasi yang memungkinkan karyawan dari berbagai latar belakang untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Cascio, & Boudreau, 2017).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan pendekatan studi literatur. Pendekatan studi literatur (literature review) adalah metode penelitian yang penting untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis literatur terkait topik tertentu. Dalam hal ini, studi literatur dapat digunakan untuk menyusun landasan teoritis dan konseptual yang kuat untuk Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Perubahan Organisasi.

Lokasi penelitian ini berada di PT. Tebo Prima yang memiliki tambang batu bara di Tebo, Jambi, lokasi tersebut sangat strategis dalam melihat studi kasus dan permasalahan yang terjadi. Subyek penelitian ini dipilih melalui teknik nonprobability sampling, dengan menggunakan teknik purposive sampling atau teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan aspek tertentu. Teknik pengumpulan data terdiri atas observasi (observation), wawancara (interview), dan dokumentasi (documentation). Setelah data selesai dengan lengkap dari lapangan, tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah tahap analisa data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data model interaktif menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga hal utama, yaitu; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini merinci berbagai aspek strategi pelatihan dan pengembangan SDM di PT Tebo Prima. Di tahun 2024 ini beberapa program pengembangan karyawan yang direalisasikan oleh perusahaan lebih ditujukan untuk memperkuat employee engagement dan kompetensi leadership untuk persiapan masa depan. Program-program tersebut ditargetkan untuk semua lini jabatan, mulai dari level staff hingga Department Head. Training curriculum yang sudah disusun sebelumnya menjadi pedoman perusahaan untuk pengembangan skill di masa depan. Ini selanjutnya menjadi dasar kriteria minimum yang akan menjadi pertimbangan pengembangan skill karyawan. Dengan ini program pengembangan akan lebih terfokus, dari tipe classical menjadi personal. Perusahaan juga memberikan perhatian lebih pada program employee engagement dimana mulai tahun tersebut, khusus untuk karyawan baru, perusahaan menerapkan sistem terintegrasi yang melibatkan seluruh departemen. Melalui program ini, karyawan diberi kesempatan untuk mengetahui lebih dalam tentang alur bisnis Perseroan, yang kemudian akan menghasilkan output proses kerja yang lebih lancar di masa depan. Dalam bidang rekrutmen, perusahaan memperkuat sistem sentralisasi dengan tujuan untuk memperoleh pemerataan kompetensi bagi seluruh karyawan PT Tebo Prima. Melalui sentralisasi

ini, perusahaan akan lebih mantap dalam menghadapi tantangan masa depan dengan sumber daya manusia yang sudah siap, baik dari segi pengetahuan maupun kemampuan.

Banyak masalah yang terjadi pada PT Tebo Prima terutama pada bagian kepegawaian diantaranya banyak karyawan yang pindah kerja, dan terkadang HRD merasa kewalahan dengan mempekerjakan karyawan baru. Karyawan baru tersebut harus memulai mempelajari segala sesuatu dari awal dan ini bisa menjadi masalah besar ketika perusahaan ini sedang mendapatkan

permintaan pengiriman tenaga kerja. Selanjutnya permasalahan yang umum terjadi adalah kesenjangan antara kemampuan yang sering terjadi antara pegawai yang diambil dari penduduk lokal setempat area pertambangan dengan pegawai yang berdomisili diluar wilayah tersebut. Pelatihan harus mempertimbangkan budaya dan konteks lokal. Penting untuk menekankan bahwa pengelolaan SDM lokal dapat membantu dalam pengembangan yang berkelanjutan dan relevan dengan tantangan di dalam perusahaan. Harapannya Sumber daya manusialokal tidak hanya menjadi peserta pelatihan, tetapi juga dapat menjadi instruktur atau mentor dalam program pelatihan.

Teknologi adalah alat yang penting dalam strategi pelatihan. PT Tebo Prima harus mempertimbangkan teknologi yang mendukung operasional perusahaan. Pemanfaatan inovasi teknologi, seperti sistem platform e-learning, dapat menguatkan efektivitas pelatihan.

Evaluasi terus-menerus adalah langkah penting dalam strategi pelatihan SDM. PT Tebo Prima harus mengevaluasi efektivitas pelatihan dan menggunakannya untuk perbaikan berkelanjutan. Kemudian upaya Pengembangan karir karyawan di PT Tebo Prima juga perlu menjadi fokus strategi pelatihan. Ini membantu karyawan memiliki arah karir yang jelas dan rencana pengembangan yang mendukung perubahan organisasi. Selain itu, kerja sama antar bagian perlu ditingkatkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (current job oriented). Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Pengembangan lebih cenderung bersifat formal, menyangkutantisipasi kemampuan dan keahlian inividu yangharus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu solusi terhadap sejumlah problem penurunan kualitas kinerja organisasi atau lembaga dan instansi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang dimiliki oleh karyawan atau tenaga kerja. Pelatihan dan pengembangan bukanlah solusi utama yang dapat menyelesaikan semua persoalan organisasi, lembaga atau sebuah instansi. Tetapi mengarah pada peningkatan kinerja para karyawan atau tenaga kerja yang baik dan benar. Dan tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk merubah sikap, perilaku, pengalaman dan performansi kinerja. Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempejari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang inividu.

Pengembangan adalah penyiapan individu untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik

Saran

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diterapkan oleh PT. Tebo Prima dalam pelatihan pengembangan, terdapat tiga tahapan penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Pertama tahapan penilaian. Kedua tahapan pelatihan dan pengembangan. Ketiga tahapan evaluasi. Dengan begitu pelatihan dan pengembangan karyawan akan menghasilkan manfaat yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi, selain itu PT. Tebo Prima perlu mengembangkan rencana pelatihan jangka panjang yang mencakup berbagai aspek

yang telah dianalisis. Rencana ini harus mencerminkan kebutuhan SDM yang komprehensif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2017). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives*. Pearson.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101.
- Susanto, A., & Anisah, S. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Rineka Cipta.
- Suryani, Y., & Susanto, A. (2017). Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Perubahan Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 156-169.
- Wibowo, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.