

LAPORAN MAGANG
ANALISIS SISTEM TRAINING & DEVELOPMENT PADA PT PERKASA
BETON BATAM



Disusun Oleh:

Deta Hafiz Azzahra

19311177

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2023

LAPORAN MAGANG
ANALISIS SISTEM TRAINING & DEVELOPMENT PADA PT
PERKASA BETON BATAM

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Deta Hafiz Azzahra
19311177

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam laporan magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku.”

Yogyakarta, 14 Maret 2023

Penulis,



Deta Hafiz Azzahra

HALAMAN PENGESAHAN
ANALISIS SISTEM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PT. PERKASA
BETON BATAM

Nama : Deta Hafiz Azzahra
NIM : 19311177
Program studi : Manajemen
Bidang minat : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 Maret 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E.,

M.M., CHRA., CPM.


PENGESAHAN UJIAN
ANALISIS SISTEM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PT. PERKASA
BETON BATAM

Nama : Deta Hafiz Azzahra
NIM : 19311177
Program studi : Manajemen
Bidang minat : Sumber Daya Manusia


Dekan Fakultas,

Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.
(.....)

Yogyakarta, 22 Mei 2023
Dewan Penguji,


(Jaya Addin Linando, S.E., MBA.
(.....))

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL
ANALISIS TRAINING & DEVELOPMENT PADA PT PERKASA BETON BATAM

Disusun Oleh : **DETA HAFIZ AZZAHRA**
Nomor Mahasiswa : **19311177**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Kamis, 06 April 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Fereshti Nurdiana Dihan,,S.E., M.M.

Penguji : Jaya Addin Linando,,S.E., MBA.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

Sumber daya manusia (sdm) merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan. Sdm perusahaan dapat menjadi keunggulan kompetitif perusahaan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Dengan begitu perlu diadakannya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan bahkan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkasa Beton Batam yang bergerak di bidang penyediaan beton siap pakai. Memiliki 11 departemen yang menjadi penggerak strategi perusahaan dan tersebar di 3 lokasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pelatihan dan pengembangan perusahaan yang membantu peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara pada narasumber terpilih yaitu Kepala bagian sumber daya manusia dan stafnya.

Sistem pelatihan yang dijalankan perusahaan tersebut diberikan kepada semua level yang sama. Sehingga didapatkan bahwa perlu adanya perancangan terhadap sistem pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan serta sistem tersebut perlu dievaluasi untuk melihat keefektifannya. Dengan menggunakan desain pelatihan strategik yang dirumuskan oleh Mello.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji syukur atas kenikmatan Allah SWT., yang memberikan kekuatan, kesabaran serta kelancaran dan dengan shalawat kepada Nabi Muhammad yang menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari penulis untuk menyelesaikan tugas akhir berupa laporan magang yang berjudul “ANALISIS SISTEM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PADA PT. PERKASA BETON BATAM”.

Selama proses penyusunan tugas akhir ini, terdapat pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis. Pada kesempatan ini, penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan doa untuk kelancaran penulisan tugas akhir ini.

Dengan tulus hati, ucapan terima kasih ini disampaikan kepada:

1. Allah SWT. karena telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya berupa kekuatan dan kelancaran kegiatan magang serta penulisan laporan magang ini.
2. Nabi Muhammad SAW. yang menjadi panutan penulis dalam melakukan kegiatan magang dan penulisan laporan magang ini.
3. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan laporan magang.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku pimpinan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia beserta jajarannya yang telah

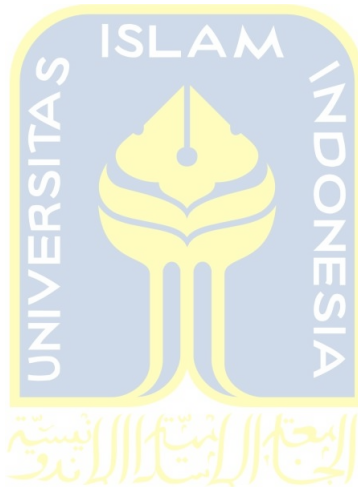
memberikan kesempatan dan wadah untuk penulis melakukan kegiatan magang dan penelitian untuk menyelesaikan laporan magang.

5. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc. ketua Program Studi Manajemen program Sarjana beserta jajarannya yang membantu memberikan kesempatan dan wadah serta pelayananan untuk kelancaran kegiatan magang serta penulisan laporan magang.
6. Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M., CHRA., CMPM. selaku pembimbing bagi penulis dalam kegiatan magang dan menyelesaikan magang. Dengan arahan dan bimbingan dari beliau penulis dapat menyelesaikan kegiatan magang dan penulisan laporan magang.
7. Ibu Retny Tambunan, S.I. Kom selaku pembimbing magang ditempat magang dan kepala bidang *HR & GA-Legal* yang menjadi pembimbing di PT. Perkasa Beton Batam yang memberikan pengalaman dan ilmu bermanfaat untuk penulis selama kegiatan magang.
8. Seluruh kepala bidang dan staff *office* serta lapangan PT. Perkasa Beton Batam yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis dalam kegiatan magang.
9. Teman-teman seperjuangan, dekat dan KKN 65 unit 332 yang telah memberikan dukungan, inspirasi dan waktunya untuk menghibur penulis dalam menyelesaikan tugas akhir berupa laporan magang.

Penulisan tugas akhir ini berdasarkan kegiatan magang dan penelitian yang dilakukan pada PT. Perkasa Beton Batam yang dilakukan selama 5 bulan.

Penulisan tugas akhir ini masih memiliki banyak kekurangan, walaupun dengan kemampuan dan pengetahuan penulis untuk berusaha melakukan yang terbaik. Untuk itu, saran dan kritik yang membangun sangat dibutuhkan untuk peningkatan ke arah yang lebih baik. Semoga tugas akhir berupa laporan magang ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Yogyakarta, 14 Maret 2023

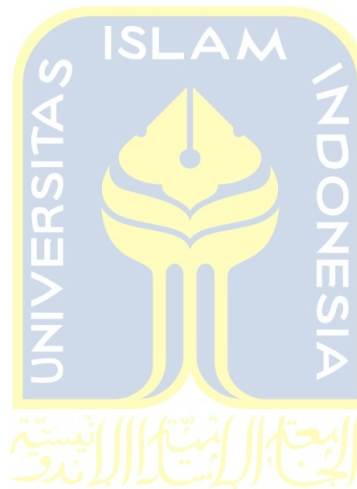


Deta Hafiz Azzahra

DAFTAR ISI

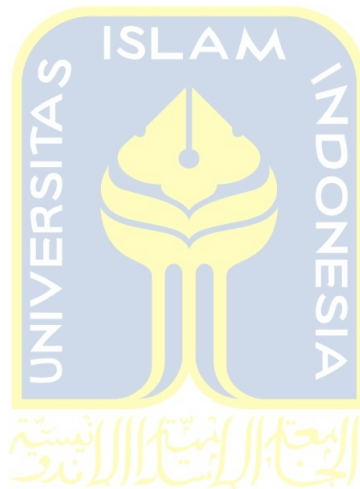
| | |
|--|------|
| LAPORAN MAGANG..... | i |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| PENGESAHAN UJIAN | iv |
| BERITA ACARA TUGAS AKHIR | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| BAB I..... | 1 |
| 1.1 Profil Perusahaan | 1 |
| 1.1.1 Visi dan Misi PT. Perkasa Beton Batam..... | 3 |
| 1.1.2 Nilai Budaya Kerja..... | 4 |
| 1.2 Latar Belakang Masalah | 4 |
| 1.2.1 Rumusan Masalah..... | 10 |
| 1.2.2 Tujuan Magang | 10 |
| 1.2.3 Manfaat Magang | 11 |
| BAB II..... | 13 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 13 |
| 2.1.1 Pelatihan..... | 13 |
| 2.1.2 Pengembangan | 15 |
| 2.1.3 Kinerja Karyawan | 16 |
| 2.2. Kerangka Kerja | 18 |
| BAB III | 20 |
| 3.1 Pendekatan | 20 |
| 3.2 Unit Analisis | 22 |
| BAB IV | 24 |
| 4.1 Kegiatan Magang | 24 |

| | |
|---|----|
| 4.2 Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan | 27 |
| 4.2.1 Pelaksanaan Pelatihan | 27 |
| 4.2.2 Pelaksanaan Pengembangan | 32 |
| 4.2.3 Pelatihan dan pengembangan terhadap Kinerja | 32 |
| BAB V | 38 |
| 5.1 Kesimpulan | 38 |
| 5.2 Rekomendasi..... | 39 |
| Daftar Pustaka..... | 43 |
| LAMPIRAN..... | 46 |



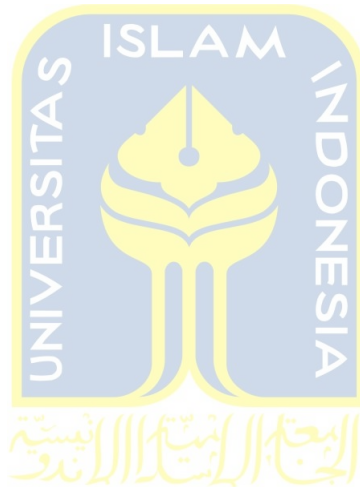
DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Diagram Kerangka Kerja | 19 |
| Gambar 4. 1 Training Plan PBB | 29 |
| Gambar 4. 2 Training Plan PBB (con't) | 30 |



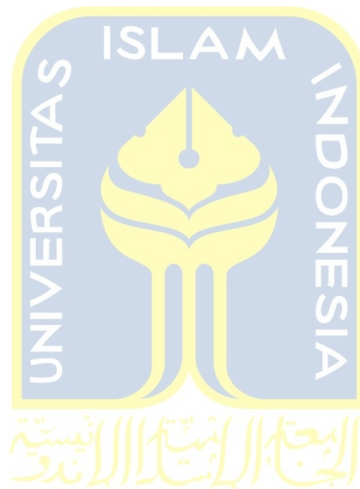
DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4. 1 Data Pencapaian Sasaran Mutu QC | 35 |
|--|----|



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| LAMPIRAN 1: Keterangan Terima Magang..... | 46 |
| LAMPIRAN 2: Struktur Organisasi PT. Perkasa Beton Batam | 47 |
| LAMPIRAN 3: Transkrip Wawancara | 48 |
| LAMPIRAN 4: Dokumentasi Memberikan Pelatihan | 53 |



BAB I

PENDAHULUAN

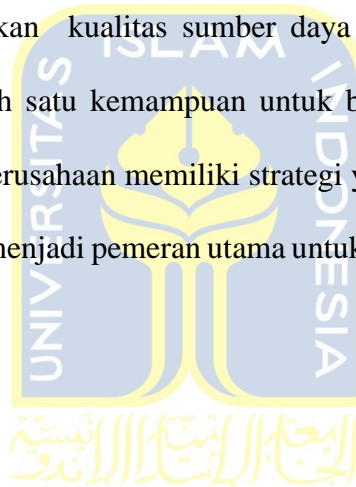
1.1 Profil Perusahaan

PT Perkasa Beton Batam (PBB) merupakan perusahaan yang memproduksi beton siap pakai untuk kebutuhan konstruksi. PBB telah berdiri sejak tahun 2014 sebagai unit bisnis dari Panbil Group. PT Perkasa Beton Batam telah menempati posisi sebagai pemasok utama pada pasar konstruksi di Batam. Terdapat tiga *Batching Plant* yang berbeda lokasi. Proyek besar yang telah banyak dilayani oleh PBB yaitu, Adhi Masjid Agung, Agung Podomoro Land, Mall Kota Batam, Bayfront City Batam, Pollux Meisterstadt Batam dan masih banyak lainnya.

PBB berada pada industri penyedia beton siap pakai di Batam bersama dengan 15 perusahaan lainnya. Pada industri tersebut PBB bersaing dengan perusahaan lain dan belum dapat menjadi pemegang pasar. Persaingan terjadi pada berbagai hal seperti harga dan kualitas. PBB berada pada kelas menengah-atas yang mementingkan kualitas beton sehingga harga yang ditawarkan oleh perusahaan ini sesuai dengan kualitas yang dihasilkan. Dengan melakukan pemilihan bahan baku dan menerapkan *quality control* pada setiap kali produksi menunjukkan kualitas beton yang dihasilkan. Persaingan ketat pada industri beton siap pakai di Kota Batam menuntut PBB sebagai penantang pasar untuk mempersiapkan berbagai macam strategi. Dengan mengutamakan kualitas terbaik, PBB menggunakan bahan baku yang harus di uji pada lab untuk menghasilkan beton terbaik. PBB juga berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan menerapkan SOP dalam bekerja dan selalu dilakukan

pengecekan pekerjaan harian. Selain itu, untuk mengedepankan kepuasan pelanggan dengan pengantaran beton tepat waktu. Persaingan pada industri beton siap pakai menjadi semakin ketat pasalnya di Kota Batam saat ini sedang banyak proyek besar. Pelebaran jalan di seluruh kota, pembangunan gedung bertingkat, pembangunan perumahan, tempat ibadah dan tempat wisata menjadi ajang bagi perusahaan beton untuk menunjukkan kualitas dan *branding* yang lebih kuat.

Dalam persaingan industri, tidak hanya kualitas suatu produksi atau barang yang menjadi penentu melainkan kualitas sumber daya manusia. Manusia pada suatu perusahaan menjadi salah satu kemampuan untuk bersaing di industri perusahaan tersebut berada. Setiap perusahaan memiliki strategi yang dirancang untuk mencapai visi yang mana manusia menjadi pemeran utama untuk mengimplementasikan strategi



tersebut. Menghasilkan SDM yang berkualitas bisa didapatkan oleh suatu perusahaan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan pada karyawannya. PBB sendiri telah memiliki departemen yang khusus untuk menangani segala sesuatu tentang pelatihan dan pengembangan yaitu Departemen *HR Training (Human Resource Training)*. Departemen ini muncul dari ide direktur utama sejak tahun 2017 yang difokuskan untuk persiapan ISO dan menjadi wadah/penyedia/penyalur bagi karyawan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan diri. Perusahaan PBB telah bersertifikat ISO 9001:2015 tentang manajemen mutu yang apabila label ini telah didapatkan oleh sebuah perusahaan maka pengendalian dan alur kerja perusahaan harus sesuai dengan prinsip utama sertifikat tersebut. ISO 9001:2015 yang berkaitan dengan sistem manajemen mutu merupakan keterkaitan antara struktur organisasi, tanggung jawab, proses dan prosedur serta sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai manajemen kualitas (Redi dan Putra, 2021). Sumber daya manusia perusahaan menjadi focus utama untuk dilakukan pengembangan agar bisa mencapai manajemen kualitas. Sehingga PBB memisahkan antara departemen *HRD* dan *HRT*. Perusahaan yang bersertifikat ISO akan melalui audit yang dilakukan oleh pihak pemberi sertifikat untuk menunjukkan kelayakan perusahaan untuk tetap bersertifikat tersebut. Audit tidak hanya dilakukan untuk pemberkasan dokumen selama proses produksi dan penjualan tetapi juga dari prosedur dan proses untuk menciptakan hasil produksi yang bermutu yang akan menjadi jaminan kepuasan pelanggan. Untuk itu, departemen *HRT* fokus memberikan pelatihan kepada karyawan agar bekerja dengan

keahlian dan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Komitmen yang diterapkan pada PT Perkasa Beton Batam adalah menyediakan produk serta layanan bermutu untuk penuhi kebutuhan pelanggan. Untuk mencapai komitmen tersebut PT Perkasa Beton Batam mengirim karyawan terlatih ke setiap wilayah. Memberikan motivasi pada karyawan dapat menciptakan semangat kerja. Motivasi atau dorongan diberikan sebagai kiblat untuk melakukan aktivitas dan dasarnya setiap karyawan ingin mendapatkan pengakuan dari hasil kerja. Pengakuan dan rasa dihargai ini akan menjadi semangat karyawan untuk melakukan pengembangan untuk hasil yang lebih baik (Darmawan, et.al., 2021). Semangat karyawan merupakan kebutuhan untuk membantu seseorang bekerja lebih baik yang akan berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan diperhatikan untuk keberlangsungan bisnis ini sehingga diperlukan sistem pelatihan dan pengembangan.

1.1.1 Visi dan Misi PT. Perkasa Beton Batam

Visi PT. Perkasa Beton Batam

“Menjadi perusahaan yang terbaik dan maju dalam penyediaan produk beton berkualitas dan inovatif. Serta mampu berkontribusi secara konsisten dalam pelayanan terbaik bagi pelanggan, masyarakat dan pembangunan negara.”

Misi PT. Perkasa Beton Batam

1. Kepuasan pelanggan melalui produk berkualitas dan inovatif
2. Menjadi pemimpin pasar dalam penjualan melalui tenaga penjualan yang

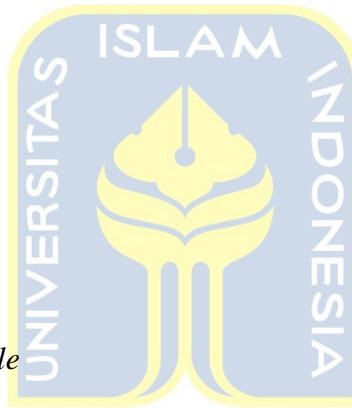
handal bersama teknologi terbaru dan online

3. Mengendalikan mutu dengan SOP sesuai dengan SNI dan standar internasional (ISO 9001:2015).
4. Kualitas manajemen berkelanjutan (TQM)

1.1.2 Nilai Budaya Kerja

Nilai budaya kerja PT. Perkasa Beton Batam adalah IBADAH yang berasal dari singkatan sebagai berikut:

1. *Integrity*
2. *Be Professional*
3. *Accountable*
4. *Discipline*
5. *Action Plan*
6. *High Responsible*



Nilai budaya kerja PBB disingkat demikian agar mudah diingat oleh karyawan. Dalam praktiknya di tempat kerja pihak dari HRT selalu memberikan sosialisasi rutin setahun minimal dua kali khusus mengenai nilai budaya kerja dan dilakukan pemantauan melalui penilaian karyawan.

1.2 Latar Belakang Masalah

Dalam industri mempunyai sumber daya manusia yang berkemampuan baik, sangat berarti. Aset penting perusahaan yang dapat menjadi keunggulan kompetitif ialah sumber daya manusia. Nilai dari seorang karyawan tidak dapat ditiru pasalnya tidak semua individu memiliki nilai-nilai sebagai seorang karyawan.

Saat ini yang menjadi isu strategis utama bagi perusahaan adalah Pelatihan dan pengembangan (Mello, 2016). Beberapa alasan sebagai berikut; pertama, perubahan cepat yang menyebabkan keusangan keterampilan dan keahlian. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh setiap individu harus selalu diperbarui, seiring berjalannya waktu hal tersebut dapat menjadikan individu tidak berkembang. Pada PT. Perkasa Beton Batam karyawan umumnya menggunakan keterampilan dan keahlian khusus. Hal tersebut perlu diberikan pembaharuan dan perbaikan melalui pelatihan khusus yang dibutuhkan karyawan. Kedua, mendesain ulang pekerjaan menjadi pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang lebih luas. Individu mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain satu keterampilan dan keahlian yang dimiliki seorang individu dapat melakukan tanggung jawab lain. Pekerjaan baru tersebut bisa menambah keahlian dan keterampilan seorang karyawan. Dalam dunia industri saat ini karyawan dituntut untuk bisa melakukan banyak pekerjaan. Karyawan PBB sudah didesain untuk bekerja sesuai departemen masing-masing. Namun, dalam berjalannya waktu produksi yang semakin meningkat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja dengan tanggung jawab yang lebih luas. Ketiga, kesiapan peserta pelatihan yang kurang baik. Pelatihan yang diberikan untuk karyawan harus disesuaikan dengan kebutuhan. Pada PBB pelatihan ditujukan kepada karyawan terpilih sehingga kemauan dan kesiapan karyawan untuk mengikuti kegiatan pelatihan tidak bisa ditebak. Kesiapan karyawan dalam mengikuti pelatihan tergantung pada individu karyawan dalam merespon kegiatan pelatihan. Individu

yang dipilih untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan menunjukkan sikap yang tidak siap sehingga antusiasme dalam kegiatan pelatihan kurang efektif. Terakhir, sistem pelatihan yang tidak efisien bagi penerima materi. Karyawan harus diperbarui dalam praktik industri dan perubahan teknologi. Sistem pelatihan yang disampaikan tidak sesuai dengan kebutuhan untuk penerima materi.

Dalam meraih tujuan dari suatu organisasi sehingga tiap perusahaan akan berupaya guna meningkatkan kinerja karyawan (Adianto & Sugiyanto, (2019)). Persaingan bisnis yang terus menyempit menjadi syarat perusahaan untuk dapat bertahan dengan bermacam strategi yang akurat. Salah satunya ialah menambah tingkatan kinerja karyawan dengan pelatihan serta pengembangan guna menciptakan produktivitas perusahaan.

Dalam praktik di luar negeri banyak perusahaan yang menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan pada karyawan. Pembuktian yang nyata dari karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan memiliki produktivitas yang lebih baik. Hambatan yang biasa timbul dalam sistem pelatihan serta pengembangan yaitu sistem yang dirancang tidak sesuai dengan tuntutan perusahaan dan biaya investasi atau biaya pelatihan dan pengembangan yang lumayan besar.

Di Indonesia sendiri pelatihan dan pengembangan memiliki kendala yang serupa. Menurut Kosdianti dan Sunardi (2021), dalam keadaan globalisasi dengan perkembangan teknologi dan segala bidang menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan baru agar dapat bertahan pada tuntutan di perkembangan zaman saat ini.

Setiap perusahaan memiliki metode sistem pelatihan dan pengembangan yang berbeda. Namun sistem yang dirancang tidak memberikan pengembalian atau hasil yang maksimal. Terdapat beberapa karyawan yang menganggap pelatihan terlalu membosankan dan kurang optimal yang disebabkan oleh pemberi pelatihan yang kurang variatif (Jamaludin, P. P (2021)). Sehingga sistem perlu disesuaikan dengan tuntutan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Selain itu biaya untuk melakukan pelatihan dan pengembangan terbilang tinggi. Hal tersebut menjadi kendala utama dalam melakukan pelatihan dan pengembangan.

PT Perkasa Beton Batam memiliki karyawan yang bertanggung jawab untuk menghasilkan dan memberikan layanan terbaik bagi pelanggan. Sebagai pemasok pada pasar konstruksi di Batam, PBB perlu meningkatkan kinerja dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Dengan tuntutan lingkungan bisnis yang selalu berubah perusahaan perlu melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia secara berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan (Busono, G. A (2013)).

Dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pengetahuan dan keterampilan ini berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam menguasai suatu pekerjaan. Setiap individu memiliki nilainya sendiri yang ditunjukkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan yang terkait bersifat umum dan khusus untuk melakukan pekerjaan. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Keterampilan berhubungan dengan *output* seperti kualitas, kuantitas dan tepat waktu. Selain, pengetahuan dan keterampilan

yang menjadi nilai seorang individu terdapat indikator lainnya sikap. Sikap merupakan cara pandang dan berpikir seseorang yang terimplementasi melalui perilaku seperti inisiatif, semangat, motivasi dan percaya diri. Nilai individu ini menjadi salah satu indikator yang perlu diperhatikan untuk melakukan pelatihan. Dengan nilai individu ini menunjukkan kemampuan yang dimiliki individu berbeda dengan individu lain. Konsep pelatihan adalah mengatasi masalah perbedaan antara kenyataan dan harapan. Perbedaan nilai individu yang dilatar belakangi dengan perbedaan pendidikan, keterampilan dan sikap karyawan menjadi hal yang perlu untuk mendesain sistem pelatihan. Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan peserta atau karyawan. Perbedaan nilai individu juga menunjukkan adanya perbedaan dalam kebutuhan yang harus dimiliki seseorang itu tidak sama. Sehingga perbedaan ini menjadi tingkatan dalam suatu kelompok. PBB memiliki 11 departemen dengan 6 departemen berada di *head office* seperti keuangan, akuntansi, pengadaan, *HRD/T & legal-GA*, pemasaran dan *IT*. Departemen yang berada di *Batching Plant* yang terletak di dua lokasi terdapat departemen produksi, *quality control (qc)*, mekanik, infrastruktur dan *store*. Karyawan yang berada di lapangan cenderung menggunakan keahlian dan kekuatan tenaga dalam pekerjaannya sedangkan karyawan yang berada di *head office* menggunakan keahlian dan kemampuan berpikir yang lebih dibanding karyawan lapangan. Hal ini, secara tidak langsung mengelompokkan kemampuan melalui pendidikan, keahlian dan sikap karyawan melalui tingkatan dan daya tangkap seseorang. Fenomena ini menjadi alasan karyawan tidak dapat menemukan manfaat pelatihan yang sesungguhnya dan

pelatihan hanya sekedar sebagai bagian persyaratan dari bekerja. Sistem pelatihan yang diberikan tidak bisa di sama rata karena perbedaan tersebut yang menjadi alasan perlu adanya sistem yang tepat agar tujuan dan manfaat dari pelatihan dapat tersampaikan dengan baik.

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan bersifat dinamis perlu diikuti dengan kemampuan yang diperbarui. Dengan adanya perubahan dan perbedaan nilai individu ini menuntut perusahaan untuk menyesuaikannya agar dapat bersaing terutama di industri tempat perusahaan berada. Menurut Safitri (2019), untuk meningkatkan produktifitas perusahaan perlu untuk menyiapkan sumber daya manusia yang siap dan mempunyai keahlian di bidangnya. PBB menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan untuk bisa bertahan industri saat ini. Munculnya departemen *HRT* sebagai bagian yang menandakan bahwa perusahaan ini sadar akan manfaat dari pelatihan yang akan diberikan. Departemen *HRT* merupakan bagian khusus yang menangani pelatihan manusia dan bertugas untuk mengontrol kinerja karyawan menjadi salah satu strategi untuk menciptakan keunggulan kompetitif karyawan. Sistem selama ini yang digunakan masih perlu perbaikan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tepat diberikan kepada karyawan. Sistem pelatihan yang ditemukan di PBB untuk yaitu menggunakan metode yang sama untuk semua level karyawan. Setiap individu karyawan PBB memiliki latar belakang terutama pendidikan yang berbeda, hal ini mempengaruhi fokus dan daya serap hal baru oleh setiap individu. Motivasi dan antusiasme dari peserta pelatihan masih perlu perhatian. Sistem pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan

dan peserta pelatihan. PBB banyak melakukan pelatihan yang difokuskan untuk kedisiplinan dan pengembangan diri karyawan. Pelatihan khusus untuk meningkatkan keahlian atau kemampuan bekerja di bidangnya jarang dilakukan. Kemampuan seseorang akan mengalami keusangan dalam berjalannya waktu yang disertai dengan perubahan cepat. Meningkatkan kemampuan seseorang dapat menjadi upaya untuk mengikuti perubahan lingkungan bisnis dan bersaing secara ketat. Perkasa Beton Batam harus bisa mengatasi tuntutan lingkungan bisnis yang dinamis dengan merancang sistem pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan pada tuntutan kebutuhan perusahaan.

Dari permasalahan diatas penulis mengambil topik “ANALISIS SISTEM TRAINING AND DEVELOPMENT PADA PT PERKASA BETON BATAM”

1.2.1 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pelatihan dan pengembangan PT Perkasa beton Batam?
2. Apakah penerapan sistem pelatihan dan pengembangan PT Perkasa Beton batam mendukung peningkatan kinerja pada karyawan?

1.2.2 Tujuan Magang

Pada kegiatan magang ini mahasiswa ingin mendapatkan pengalaman di Industri. Mampu menerapkan teori dan konsep yang telah dipelajari mahasiswa saat kuliah. Melatih kemampuan yang dimiliki untuk berinteraksi langsung pada perusahaan dan memperbanyak relasi serta pengalaman tentang dunia kerja. Menganalisis kegiatan yang berhubungan dengan rumusan masalah yaitu:

1. Menganalisis sistem pelatihan dan pengembangan pada PT Perkasa Beton Batam
2. Menganalisis hasil dari penerapan sistem pelatihan dan pengembangan.

1.2.3 Manfaat Magang

Aktivitas magang dapat memberikan manfaat bagi pihak yang bersangkutan yaitu mahasiswa, perusahaan dan universitas.

a. Bagi mahasiswa :

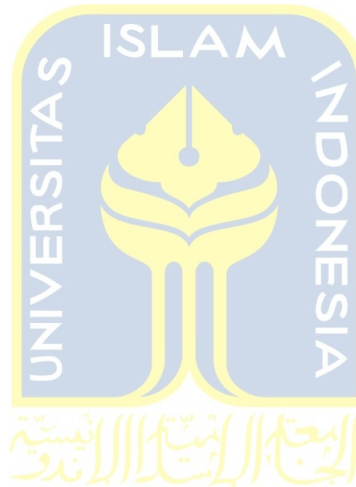
1. Dapat mengaplikasikan ilmu, pengetahuan dan keterampilan secara nyata.
2. Dapat meningkatkan ilmu, pengetahuan dan keterampilan.
3. Dapat pengalaman dalam dunia kerja dengan penerapan yang sesuai pada peminatan.
4. Memperluas jaringan dan mendapat ilmu baru dengan lingkungan tempat magang.

b. Bagi perusahaan:

1. Adanya kerjasama perusahaan dan universitas sehingga perusahaan bisa dikenal di dunia pendidikan.
2. Mendapat bantuan dari mahasiswa yang melakukan praktik terutama pada bidang SDM.
3. Mendapatkan ide-ide baru untuk mengembangkan SDM PT Perkasa Beton Batam.

c. Bagi universitas :

1. Dapat menjalin hubungan kemitraan antara universitas dan perusahaan tujuan magang.
2. Meningkatkan keterkaitan pada program kuliah dengan keadaan didunia kerja agar menyediakan mahasiswa yang siap memasuki dunia kerja.
3. Mencapai misi dan tujuan dari Universitas Islam Indonesia.



BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan

Dalam konsep manajemen strategik pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai investasi. Pemberian keterampilan dan pengetahuan yang melibatkan karyawan untuk diimplementasikan segera merupakan pelatihan (Mello, 2016). Pelatihan berorientasi pada jangka pendek dan fokus dalam pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan di masa “sekarang”. Konten dari pelatihan berorientasi pada peningkatan keterampilan guna menyelesaikan isu masa kini. Artinya digunakan untuk mengatasi isu-isu yang dihadapi di tempat kerja. Sehingga pelatihan bisa diberikan pada karyawan baru dan lama. Investasi pada sumber daya manusia sangat penting untuk mendukung tujuan perusahaan. Menurut Bohlander and Snell (2013), pendapatan organisasi dan profitabilitas keseluruhan memiliki hubungan positif dengan jumlah pelatihan yang didistribusikan kepada karyawan. Bentuk pelatihan yang diberikan kepada karyawan beragam dari yang sederhana hingga menggunakan simulator canggih. Pelatihan dirancang sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang menjadi hal penting adalah efektivitas pelatihan karyawan (Jamaludin, P. P. (2021)).

Menurut Bohlander and Snell (2013), (1) tidak semua inisiatif strategi perusahaan dapat dicapai dengan pelatihan. (2) tidak semua program pelatihan-tidak peduli luas adopsi yang dilakukan organisasi lain dengan hal itu menjadikan keharusan bagi organisasi sendiri. Untuk memastikan investasi pelatihan dan pengembangan memiliki dampak yang maksimal, maka dapat menggunakan pendekatan strategis yang melibatkan empat langkah yaitu penilaian, desain, implementasi dan evaluasi.

Menurut (Kuruppu et al., 2021), pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas karyawan dan berpengaruh pada kinerja organisasi melalui hasil sdm. Aktivitas meningkatkan efektifitas pencapaian dari organisasi dapat melalui tujuan pelatihan yaitu meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan pada masa sekarang (Abdullah, 2020). Menurut Ozkeser (2019), manfaat pelatihan harus terprogram secara sistematis agar manfaat tersebut dapat dirasakan. Adapun dengan memperhatikan pikiran karyawan; memposisikan misi, filosofi dan tujuan perusahaan; konsep kualitas, efisiensi dan komitmen perlu di perjelas.

Pelatihan terkait dengan pengenalan konsep, metode kerja, produk dan teknologi baru. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan investasi yang dikhususkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan manusia melalui program pelatihan dan pengembangan yang mana keuntungannya adalah meningkatnya produktivitas karyawan (Karim, 2019).

Sistem pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh perusahaan

harus selalu dilakukan evaluasi dari waktu ke waktu. Hal ini untuk mengidentifikasi keefektifan sistem tersebut (Mahadevan dan Yap, 2020)

2.1.2 Pengembangan

Menurut Adianto dan Sugianto (2019), Pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan bekerja merupakan arti dari pengembangan. Pengembangan ditujukan untuk jangka panjang dan perluasan keterampilan untuk tanggung jawab masa depan. Konten pengembangan fokus pada manajerial. Biasa diberikan pada karyawan menengah-atas untuk menyelesaikan isu- isu manajerial. Manfaat dari pelatihan dan pengembangan bagi individu adalah peningkatan nilai karyawan pada pengetahuan, keterampilan dan sikap; Meningkatkan keamanan untuk dipekerjakan artinya semakin individu berkembang maka akan semakin aman. Bagi organisasi pelatihan dan pengembangan yaitu, peningkatan efisiensi, efektivitas dan profitabilitas; Meningkatkan fleksibilitas karyawan; Memperpendek struktur organisasi dan memudahkan mengukur hasil karyawan. Kebijakan untuk berinvestasi pada pelatihan dengan tujuan pengembangan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan yang berpositif meningkatkan produktivitas individu dan organisasi merupakan upaya untuk mempertahankan kualitas karyawan (Laing, I.F. (2021)). Pengembangan dilakukan berhubungan dengan masalah yang terjadi saat ini dan untuk merevisi jika ada yang cacat atau bahkan tidak ada cacat hanya untuk meningkatkan dan mendukung kinerja karyawan (Ismail et al, 2021).

Menurut Kareem dan Hussein (2019), pengembangan merupakan memberikan pengarahan pada sikap dan kompetensi karyawan yang lebih baik untuk melakukan pekerjaannya. Pengembangan dipengaruhi oleh strategi dari departemen *human resources* yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk membantu mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pengembangan dapat memberikan pengetahuan tentang lingkungan bisnis, prinsip dan teknik manajemen, hubungan manusia, analisis industri yang berguna untuk manajemen perusahaan yang lebih baik. Karyawan yang dapat berkembang dengan baik akan menjadi aset berharga yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja (Karim, et al., 2019).

Tuntutan lingkungan bisnis yang dinamis dan semakin kompleks menjadikan sebuah organisasi untuk mampu menunjukkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sumber daya manusia sebagai penggerak yang menjalankan strategi perusahaan menjadi suatu identitas perusahaan yang kasat mata. Karyawan perusahaan tersebut dapat memperlihatkan keunggulan kompetitif dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Perusahaan perlu mengembangkan kapasitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi dan kegunaan karyawan (Hamadamin and Atan, 2019).

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui sistem pelatihan serta pengembangan. Pelatihan dan pengembangan adalah rencana terjadwal perubahan organisasional dengan tujuan mengaitkan isi pelatihan dengan

perilaku kerja yang diinginkan (Simamora, 2004). Capaian kerja yang diperoleh karyawan selama waktu terbatas dan berdasarkan penunjang kerja yang sudah diteguhkan merupakan kinerja (Supatmi, et al., 2013). Menurut Jamaludin, P., P. (2021), kinerja perlu ditindak secara efektif dan efisien selama melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya organisasi agar tidak terjadi pemborosan. Manajemen kinerja adalah proses mewujudkan lingkungan kerja dimana orang dapat memberikan yang terbaik dari kapabilitas yang dimiliki. Kesuksesan organisasi dalam waktu lama untuk memenuhi tujuan pentingnya terletak pada kemampuan untuk mengelola kinerja karyawan dan menegaskan ukuran kinerja selaras dengan keperluan organisasi (Mello, 2016).

Menurut Shrestha (2020), pelatihan dapat memberikan motivasi belajar yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Perusahaan perlu mengirimkan karyawan yang tepat untuk mengikuti pelatihan yang menggunakan prosedur pelatihan yang sistematis untuk memilih karyawan tersebut, maka akan ada peningkatan dalam kinerja organisasi (Igudia, 2022). Menurut Haryono, et al., 2020, sistem pelatihan membantu perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk menunjukkan keunggulan kompetitif perusahaan. Peningkatan kemampuan dan kompetensi karyawan di tempat kerja, perusahaan perlu untuk merancang sistem pelatihan. Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan, kinerja ini dapat dilihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan

Sistem pelatihan harus disiapkan secara baik agar dapat mencakup kebutuhan peningkatan karyawan. Pentingnya pemberian umpan balik kepada

karyawan setelah mengikuti pelatihan untuk menyadarkan karyawan bagian mana yang harus ditingkatkan kinerjanya (Karim, et al., 2019). Menurut Ozker (2019), sistem yang dirancang oleh sebuah perusahaan termasuk kegiatan manajemen sumber daya manusia perlu selalu dilakukan penilaian. Sistem pelatihan harus dikelola secara efektif untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan untuk menjadi keunggulan kompetitif perusahaan (Rachmania dan Khoiri, 2022). Tujuan penilaian kinerja adalah menghargai keberhasilan dan menghilangkan kekurangan karyawan. Hasil penilaian kinerja yang buruk tidak hanya dikaitkan dengan individu tetapi juga menunjukkan adanya permasalahan pada sistem pelatihan dan pengembangan yang harus ditinjau ulang. Hasil kinerja yang baik akan memberikan pengembalian bagi perusahaan dan motivasi untuk diri karyawan sendiri karena kinerja berhubungan dengan suatu hal yang harus dicapai serta dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan (Amrin dan Darwis, 2022). Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaan mengharapkan adanya pengembalian dari hal itu yaitu kinerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menambah pengetahuan dan keahlian seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini akan mempengaruhi produktivitas perusahaan karena karyawan mampu memiliki kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan.

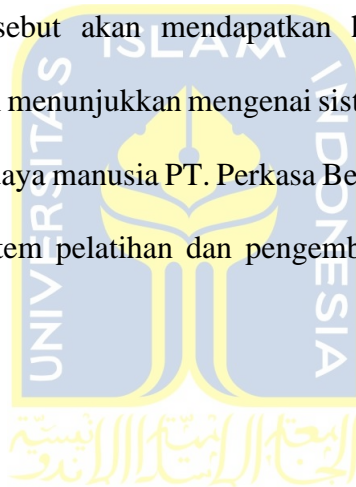
2.2. Kerangka Kerja

Kerangka kerja yang digunakan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Diagram Kerangka Kerja

Kerangka kerja dilakukan di dalam divisi manajemen sumber daya manusia pada PT Perkasa Beton Batam yang mengelola individu untuk menyesuaikan dengan tuntutan perusahaan. Untuk penyesuaian tersebut salah satunya membutuhkan pelatihan dan pengembangan. Dari pelatihan dan pengembangan tersebut akan mendapatkan hasil yang bisa menunjukkan kinerja. Hal ini akan menunjukkan mengenai sistem dan langkah yang dilakukan oleh divisi sumber daya manusia PT. Perkasa Beton Batam dengan menganalisis dan memahami sistem pelatihan dan pengembangan di dalam divisi sumber daya manusia.



BAB III

METODOLOGI

3.1 Pendekatan

Pendekatan yang dipilih dalam kegiatan magang ini adalah kualitatif. Teknik penelitian kualitatif adalah salah satu jenis penelitian yang mengkaji dan mengetahui arti dari beberapa individu atau sekelompok orang yang bersumber dari permasalahan sosial (Creswell, 2016). Metode kualitatif menekankan pada pengamatan fenomena yang berhubungan dengan kehidupan sosial. Proses penelitian kualitatif mencakup kegiatan seperti mengajukan pertanyaan, membuat strategi, mengumpulkan data yang khas dari unit analisis (Nugrahani, F., 2014). Penelitian menggunakan kualitatif bertujuan untuk dapat mengkaji fenomena dan permasalahan mengenai pelatihan dan pengembangan di PT. Perkasa Beton Batam. Dengan jenis kualitatif ini, peneliti bisa mengumpulkan informasi dari sumber yang dituju sedalam-dalamnya guna menjawab rumusan masalah pada penelitian ini.

Ragam penelitian yang akan diterapkan dalam penelitian kualitatif kegiatan magang ini yaitu studi kasus. Studi kasus merupakan serangkaian aktivitas ilmiah yang dilakukan secara intens, terurai serta mendalam mengenai fenomena, peristiwa atau kegiatan pada tingkat kelompok, perorangan atau organisasi guna mengumpulkan informasi terhadap fenomena tersebut (Rahardjo, M., 2014). Jenis penelitian studi kasus ini sesuai untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah

yaitu menganalisis sistem pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam. Dengan melakukan riset terhadap sumber yang dituju maka akan dilakukan wawancara dan menganalisis data pada tim sumber daya manusia di PT Perkasa Beton Batam untuk mengumpulkan informasi mengenai sistem pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Informasi yang diperoleh akan diolah sebagai bahan evaluasi untuk melakukan pelatihan berikutnya.

Jenis data yang akan diperoleh dari kegiatan diatas, yaitu:

- Data Primer

Data primer yang digunakan pada kegiatan ini adalah wawancara dan observasi. wawancara ditujukan kepada tim *HRT* dan 3 orang karyawan yang sudah pernah mengikuti pelatihan minimal 1 kali dari PT. Perkasa Beton Batam untuk mendapatkan informasi mengenai pelatihan dan pengembangan. Observasi yang dilakukan tempat kegiatan magang terkait sistem pelatihan dan pengembangan.

- Data Sekunder

pengambilan data sekunder akan dilakukan studi literatur untuk mendapatkan sumber yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan. studi literatur yang terdiri dari jurnal, artikel dan buku elektronik.

Dari kedua data diatas akan mendapatkan informasi tentang sistem pelatihan dan pengembangan pada PT. Perkasa Beton Batam. Menurut Erwin et al., (2022) pelatihan dan motivasi kerja berkaitan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan secara rutin kepada karyawan dapat memberikan perubahan yang signifikan. Sistem pelatihan rutin perlu didesain dengan baik agar tujuan dari pelatihan dapat tersampaikan.

3.2 Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini menggunakan tim dan individu. Tim yang dikaji adalah departemen khusus yang menangani pelatihan dan pengembangan atau *HRT* untuk mengetahui sistem pelatihan dan pengembangan yang dirancang beserta tujuan. Selain itu analisis pada tim untuk mendapatkan informasi mengenai hasil kinerja karyawan yang diberikan sistem pelatihan dan pengembangan. Wawancara dilakukan oleh Kepala bidang *HRT* dan satu stafnya. Durasi untuk satu orang dibutuhkan kurang lebih 10 hingga 20 menit untuk satu kali sesi. Penulis mendapatkan informasi wawancara juga dari adanya kesempatan pada kegiatan yang berlangsung.

Pada individu yaitu karyawan yang sudah pernah minimal 1 kali mengikuti pelatihan. Analisis pada individu karyawan ini agar mendapatkan informasi mengenai peserta pelatihan seperti, kesiapan peserta pelatihan, respon peserta dan hasil yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan. Dari informasi karyawan yang menjadi responden dapat membantu penulis untuk mengetahui respon dan reaksi dari peserta pelatihan. Durasi yang dibutuhkan kurang 5-10 menit, waktu singkat ini didapat dari waktu sela karyawan ketika bekerja.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur sistem pelatihan dan pengembangan adalah dengan melihat sistem yang diterapkan sebelumnya oleh perusahaan. Adapun indikator tersebut meliputi, metode pelaksanaan pelatihan,

peserta pelatihan (reaksi dan respon) dan pemberi materi pelatihan. Begitu juga dengan pengembangan metode pengembangan, peserta pengembangan dan pemberi materi pengembangan. Kinerja karyawan dilihat dari hasil penilaian pelatihan, reaksi dan perubahan yang dilakukan karyawan setelah mengikuti pelatihan.

Metode yang akan digunakan adalah melakukan observasi dan wawancara pada sumber. Wawancara akan ditujukan pada tim *HRT* untuk menganalisis sistem pelatihan dan pengembangan. Observasi pada data-data dan kegiatan karyawan untuk melihat perkembangan yang dilalui.



BAB IV

HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI

4.1 Kegiatan Magang

Pelaksanaan magang dilakukan pada PT. Perkasa Beton Batam yang bergerak pada bidang pengadaan *ready mix* untuk kebutuhan pembangunan. Penulis ditempatkan pada divisi *HR training* yang mana divisi ini mengurus program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan magang dimulai pada tanggal 7 Februari 2022 dengan menjalankan tugas pertama adalah melakukan pengetikan ulang Upaya Pemantauan Lingkungan Hidup (UPL) dan Upaya Pengelolaan Lingkungan Hidup (UKL). Setelah dua hari berjalan penulis diberikan tugas untuk memberikan pelatihan dengan tema “motivasi kerja” pada perwakilan karyawan lapangan. Pemberian materi ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan atas pentingnya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Media pembantu dalam kegiatan pemaparan materi yaitu *Power Point* untuk menarik perhatian peserta. Dua hari sebelum dilakukannya kegiatan tersebut, penulis diberi arahan dan masukan dari kepala divisi *Hr Training* untuk tata cara dan kiat sebagai pembicara di depan orang banyak. Selain itu, selama pandemi Covid-19 mereda perusahaan membutuhkan karyawan tambahan. Maka dilakukan perekrutan untuk calon karyawan yang dibutuhkan. Penulis diberi tugas untuk memberikan materi mengenai profil perusahaan kepada karyawan baru. Sebelum memberikan pelatihan tersebut, penulis membuat *power point* yang

menarik agar tidak membawa kesan bosan. Dalam penugasan ini, penulis mendapatkan pelajaran mengenai cara berinteraksi dengan banyak orang dan percaya diri ketika melakukan pelatihan.

PT. Perkasa Beton Batam memiliki dua divisi terpisah yang menyangkut sumber daya manusia yaitu *human resource development (HRD)* dan *human resource training (HRT)*. pembeda antara keduanya ialah divisi *HRT* hanya fokus pada program pelatihan yang akan dilakukan untuk karyawan. Selama seminggu penulis melakukan magang di perusahaan tersebut, divisi *HRD* membutuhkan bantuan untuk menyelesaikan beberapa target yang diberikan oleh direktur. Penulis diminta langsung oleh direktur membantu divisi *HRD*. Adapun tugas yang diberikan kepada penulis adalah membantu kepala divisi *HRD* untuk merapikan data cuti 2021 dan menyesuaikan data tersebut dengan bukti fisik (form cuti). Tugas mengenai cuti ini berlanjut hingga akhirnya penulis diberikan kepercayaan untuk mengelola cuti karyawan. Penulis diminta untuk memberikan form cuti kepada karyawan yang berencana untuk cuti dan menginput rencana cuti tersebut ke dalam excel khusus rekap cuti. Tidak hanya cuti, penulis melakukan rekap kontrak karyawan untuk PT. PBB dan dua perusahaan lain yang masih ditangani oleh PBB yaitu Energi Cahaya Makmur (ECM) dan Perkasa Beton Karimun (PBK). Perekapan kontrak karyawan dilakukan dengan pengecekan dokumen kontrak dari masing-masing karyawan lalu disesuaikan dengan data excel. Tugas administratif lainnya adalah melakukan penilaian pada form penilaian kinerja karyawan (*appraisal employee form*). Penulis diberikan tugas untuk

menghitung hasil dari penilaian yang diberikan untuk masing-masing karyawan. Penilaian karyawan dilakukan setiap enam bulan sekali guna mengetahui kinerja karyawan. Dari seluruh tugas administratif yang dilakukan diatas, penulis mendapatkan pelajaran mengenai proses pengajuan rencana cuti, mengetahui sistem cuti perusahaan tersebut, mengetahui sistem kontrak dan mengetahui proses penilaian karyawan.

Selain tugas yang bersifat administratif, penulis diberikan tugas lapangan. Penulis beserta staf *HRD* diberi tugas yang sudah dijadwalkan untuk berada di lapangan. Selama dilapangan tim yang bertugas mendengarkan keluh kesah karyawan dan melayani karyawan. Melayani karyawan mengenai hak yang didapatkan oleh karyawan seperti cuti dan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Penulis juga diberikan tugas ke pulau kundur yang ada di karimun untuk melakukan pengurusan kontrak karyawan perusahaan Energi Cahaya Makmur (ECM) yang masih dikontrol oleh direktur, kepala keuangan, kepala akuntansi dan kepala divisi *HRD* yang sama. Penugasan tersebut dilakukan oleh penulis dengan salah satu staf *HRD* yang dijalankan selama satu hari. Pengurusan kontrak karyawan ECM berguna untuk memperpanjang kontrak dan memutus kontrak karyawan. Selama penugasan lapangan ini, penulis dapat belajar bagaimana menjadi pendengar yang baik, menyelesaikan masalah dan berinteraksi dengan pendekatan yang ramah serta tanpa membedakan karyawan.

Penemuan selama kegiatan magang adalah terdapat model pelatihan yang diterapkan oleh pihak internal menggunakan sistem sederhana yang dituju untuk semua level karyawan. Karyawan PBB memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda yang

mempengaruhi fokus dan daya serap yang berbeda pula. Karyawan yang memiliki pendidikan tinggi cenderung bekerja pada bagian yang menggunakan kemampuan berpikir dan menganalisis yang cukup cepat, biasanya karyawan bisa ditemukan di kantor induk perusahaan. Karyawan yang berada di lapangan cenderung menggunakan kemampuan khusus untuk melakukan praktik secara langsung seperti departemen mekanik yang sebagian besar karyawan merupakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Dengan perbedaan latar belakang pendidikan ini tidak bisa menjadikan sistem pelatihan yang didapat oleh mereka sama.

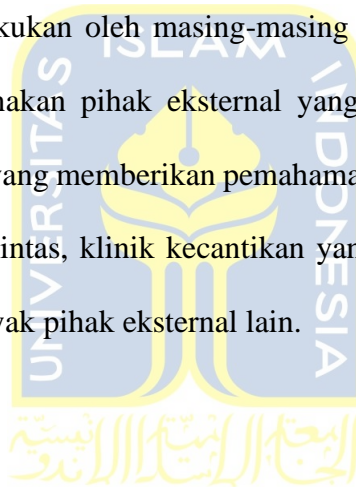
Kesiapan yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan yang akan mengikuti pelatihan menjadi permasalahan berikutnya. Rendahnya motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan berakibat pada kesiapan untuk melakukan pelatihan. Kurangnya pengetahuan karyawan untuk mengikuti pelatihan menjadi salah satu penghambat untuk mengikuti pelatihan. Ketika karyawan merasa tidak ada yang menjadi alasan atau kebutuhan baginya untuk mengikuti pelatihan akan menjadi sia-sia.

4.2 Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

4.2.1 Pelaksanaan Pelatihan

Penerapan pelatihan yang dilakukan pada PT. Perkasa Beton Batam lebih cenderung dengan memberikan materi mengenai kedisiplinan dan pengembangan diri karyawan. Pada pelaksanaan kegiatan pelatihan di PBB ditemukan materi khusus untuk meningkatkan keahlian jarang dilakukan karena kebanyakan

karyawan lebih memahami praktik sesuai keahlian. Pelatihan pada PT. Perkasa Beton Batam (PBB) dilakukan sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh Departemen *HRT*. Pelatihan ditujukan untuk semua karyawan dan dilaksanakan per departemen. Pelatihan dilakukan minimal satu tahun sekali dan minimal satu karyawan sudah melewati satu pelatihan. Departemen *HRT* menyusun jadwal pelatihan untuk setahun kedepan dengan jumlah 12-20 pelatihan yang terjadwal. Pemberi pelatihan dilakukan oleh pihak internal dan eksternal. Pelatihan yang diberikan oleh pihak internal biasanya dilakukan oleh masing-masing *head of department (HOD)* per departemen. Menggunakan pihak eksternal yang dilakukan dari berbagai pihak terkait seperti samsat yang memberikan pemahaman kepada supir untuk berkendara aman dan patuh lalu lintas, klinik kecantikan yang khusus diikuti oleh karyawan wanita dan masih banyak pihak eksternal lain.





| NO | Departemen | Materi Training | Objective | Trainee | External / Internal | Trainer | Frequen cy | Day | Plan | Actual Date | Remarks |
|----|---------------------------|--|---|---|---------------------|-------------------|------------|-----|-------------------------------------|------------------|---|
| 1 | Semua Karyawan | Introduce Company Profile | Karyawan diingatkan kembali tentang Visi Misi dan Target Perusahaan | Semua Karyawan | Internal | Anthony Soejati | 1 | 1 | 08 Januari 2022 | 08 Januari 2022 | Done |
| 2 | Semua Karyawan | Kesehatan Kerja | Karyawan memiliki kemampuan dalam menjamin terciptanya lingkungan kerja aman dan terkendali | Semua Karyawan | Eksternal | Viona Perawat | 1 | 1 | 15 Januari 2022 | 15 Januari 2022 | Done |
| 3 | Semua Karyawan (Lapangan) | Kedisiplinan dan SNI (SOP) | Meningkatkan kesadaran karyawan akan kedisiplinan dan meningkatkan skill dalam bekerja | Semua Karyawan (Lapangan) | Internal | HRT | 1 | 1 | 22 Januari 2021 | 19 Januari 2022 | Done |
| 4 | Semua Karyawan (Office) | Kedisiplinan dan SNI (SOP) | Meningkatkan kesadaran karyawan akan kedisiplinan dan meningkatkan skill dalam bekerja | Semua Karyawan (Office) | Internal | HRT | 1 | 1 | 29 Januari 2021 | 19 Januari 2022 | Done |
| 5 | Sosialisasi SOP IT | Training SOP IT | Meningkatkan dan merevisi kembali SOP IT | IT | Internal | HRT | 1 | 1 | 29 Januari 2021 | 27 Januari 2022 | Done |
| 6 | Store | Sosialisasi SOP Store | Review kembali SOP Store untuk lebih memahami procedure kerja di Store | Store Departemen | Internal | SPV Store/Stephan | 2 | 1 | 05 Maret 2022, 01 Oktober 2022 | 29 Januari 2022 | Done |
| 7 | Semua Karyawan (Kahid) | Sosialisasi Overtime dan Uang Makan | Karyawan memahami peraturan dalam Overtime dan Tunjangan uang makan | Semua Karyawan (Kahid) | Internal | HRD | 1 | 1 | 02 Februari 2022 | 02 Februari 2022 | Done |
| 8 | Semua Karyawan | Pengisian CAR | Meninjau kembali cara pengisian CAR agar lebih memahami | Semua Karyawan (Penjualan per Departemen) | Internal | HRT | 1 | 1 | 11 Februari 2022 | 10 Februari 2022 | Done |
| 9 | Driver | Safety Riding | Driver Terampil dalam membawa kendaraan dan terampil dalam mengantisipasi terjadinya kecelakaan lalu lintas | Driver | Eksternal | Pohresta | 1 | 1 | 05 Februari 2022 | | Belum Terlaksana karena sedang banyak proyek sehingga tidak bisa menemukan jadwal yang tepat untuk training |
| 10 | OCA | Review SOP OCA | Meningkatkan kembali SOP OCA | OCA | Internal | Sukiman | 2 | 1 | 12 Februari 2022, 03 September 2022 | | Belum Terlaksana karena sedang banyak proyek sehingga tidak bisa menemukan jadwal yang tepat untuk training |
| 11 | B Plant | Sosialisasi SOP Produksi, Sasaran Mutu, Analisa Risiko dan PHSEQ Terkait | Review kembali SOP B Plant untuk lebih memahami procedure kerja di B Plant | B Plant | Internal | Simon | 2 | 1 | 12 Maret 2022, 15 Oktober 2022 | | Belum Terlaksana karena sedang banyak proyek sehingga tidak bisa menemukan jadwal yang tepat untuk training |
| 12 | Elektrik | Sosialisasi SOP Elektrik, Sasaran Mutu, Analisa Risiko dan PHSEQ Terkait | Review kembali SOP Elektrik untuk lebih memahami procedure kerja di Elektrik | Dept Elektrik | Internal | Simon | 2 | 1 | 12 Maret 2022, 15 Oktober 2022 | | Belum Terlaksana karena sedang banyak proyek sehingga tidak bisa menemukan jadwal yang tepat untuk training |
| 13 | Pompa | Sosialisasi SOP Pompa, Sasaran Mutu, Analisa Risiko dan PHSEQ Terkait | Review kembali SOP Pompa untuk lebih memahami procedure kerja di Pompa | Pompa | Internal | Simon | 2 | 1 | 12 Maret 2022, 15 Oktober 2022 | | Belum Terlaksana karena sedang banyak proyek sehingga tidak bisa menemukan jadwal yang tepat untuk training |
| 14 | Infra | Sosialisasi SOP Infra, Sasaran Mutu, Analisa Risiko dan PHSEQ Terkait | Review kembali SOP Infra untuk lebih memahami procedure kerja di infra | Infra | Internal | Simon | 2 | 1 | 12 Maret 2022, 15 Oktober 2022 | | Belum Terlaksana karena sedang banyak proyek sehingga tidak bisa menemukan jadwal yang tepat untuk training |
| 15 | Driver | Training SOP Driver | Memahami SOP Driver | Driver | Internal | Simon | 2 | 1 | 12 Maret 2022, 15 Oktober 2022 | 07 Mei 2022 | Karyawan Baru an Sigt Perkasa |
| 16 | Semua Karyawan (Karyawan) | Beauty Store | Mengembangkan kemampuan table des wajah dan perawatan | Semua Karyawan (Karyawan) | Eksternal | Tantulus | 1 | 1 | 18 Maret 2022 | | |

Gambar 4. 1 Training Plan PBB

| Penyusunan eksternal audit | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------------------|---|---|-----------|------------------|---|---|--------------------------------|--------------------------|--|
| Hari Raya Idul Fitri | | | | | | | | | | | |
| 17 | HRD | Training SOP HRD | Merereview Job des CS & Driver Perusahaan | HRD | Internal | Retny | 2 | 1 | 09 Mei 2022, 06 Agustus 2022 | 29 Maret 2022 | Done |
| 18 | Karyawan Baru | Orientasi pengenalan PBB | karyawan memahami Lingkungan PBB | karyawan baru an Hart Andian Saputra Beco | Internal | HRT | 1 | 1 | jika ada karyawan baru | 11 Januari 2022 | Done |
| | | | | karyawan baru an Fredy Intra | Internal | HRT | 1 | 1 | jika ada karyawan baru | 11 Januari 2022 | Done |
| | | | | Karyawan baru an Inanang pompa | Internal | HRT | 1 | 1 | jika ada karyawan baru | 16 Februari 2022 | Done |
| | | | | Karyawan baru an Windy (Staff HR) | Internal | HRT | 1 | 1 | jika ada karyawan baru | 29 Maret 2022 | Done |
| | | | | Karyawan baru an Sigit Pratikno | Internal | HRT | 1 | 1 | jika ada karyawan baru | 07 Mei 2022 | Done |
| | | | | Karyawan baru an M.Irfan & Arlyanto | Internal | HRT | 1 | 1 | jika ada karyawan baru | 14 Mei 2022 | Done |
| 19 | HRD | Training Peraturan Perusahaan | Karyawan memahami peraturan perusahaan dengan baik | karyawan baru an Hart Andian Saputra Beco | Internal | Done | 1 | 1 | jika ada karyawan baru | 11 Januari 2022 | Done |
| | | | | karyawan baru an Fredy Intra | Internal | Done | 1 | 1 | jika ada karyawan baru | 11 Januari 2022 | Done |
| | | | | Karyawan baru an Inanang pompa | Internal | Done | 1 | 1 | jika ada karyawan baru | 16 Februari 2022 | Done |
| | | | | Karyawan baru an Windy (Staff HR) | Internal | HRT | 1 | 1 | jika ada karyawan baru | 29 Maret 2022 | Done |
| | | | | Karyawan baru an Sigit Pratikno | Internal | HRT | 1 | 1 | jika ada karyawan baru | 07 Mei 2022 | Done |
| | | | | Karyawan baru an M.Irfan & Arlyanto | Internal | HRT | 1 | 1 | jika ada karyawan baru | 14 Mei 2022 | Done |
| 20 | Mekanik | Refresh SOP Mekanik | Meningkatkan kemampuan karyawan dalam perawatan alat alat di mekanik | Mekanik | Internal | SPV Mekanik/Novi | 2 | 1 | 04 Juni 2022, 01 October 2022 | 14 Mei 2022 | Karyawan Baru an M. Irfan Lubis dan Arlyanto |
| 21 | Semua Karyawan | Sosialisasi Memo Keterlambatan | Karyawan aware terhadap kedisiplinan kerja | Semua Karyawan | Internal | HRT | 1 | 1 | 23 Mei 2022 | 17 Mei 2022, 27 Mei 2022 | HOD & SPV, Team Marketing |
| 22 | HOD GA & Legal | Training OGS | Memahami OGS | HOD GA & Legal | Eksternal | BP Batam | 1 | 1 | 23 Mei 2022 | 23 Mei 2022 | Done |
| 23 | Semua Karyawan | Training Surat Peringatan/Punishment | Meningkatkan kesadaran karyawan dalam bekerja sesuai SOP tidak harus melalui teguran SP | Semua Karyawan | Internal | HRT | 1 | 1 | 18 Juni 2021, 10 Desember 2021 | | |
| 24 | Semua Karyawan (Lapangan) | Evaluasi Kedisiplinan dan Skill (SOP) | Mengevaluasi kedisiplinan karyawan dan skill dalam bekerja | Semua Karyawan (Lapangan) | Internal | HRT | 1 | 1 | 18 Juni 2021, 10 Desember 2021 | | |
| 25 | Accounting | Training SOP Accounting | Memahami SOP Accounting | Accounting | Internal | Accounting | 2 | 1 | 25 Juni 2022, 05 November 2022 | | |
| 26 | Semua Karyawan | Evaluasi Kedisiplinan dan Skill (SOP) | Mengevaluasi kedisiplinan karyawan dan skill dalam bekerja | Semua Karyawan (OF) | Internal | HRT | 1 | 1 | 11 Juni 2021, 03 Desember 2021 | | |
| 27 | Marketing | Refresh SOP Marketing | Mengingatkan kembali SOP Marketing | Marketing dan Admin M | Internal | Hendi | 2 | 1 | 16 Juli 2022 | | |

Dipersiapkan Oleh,


Samatio Manik
 Staff HR Training

Disetujui Oleh,


Retny Tambunan
 HOD HRT, Legal & GA

Diketahui Oleh,


Hendi
 Direktur Keuangan



Gambar 4. 2 Training Plan PBB (con't)

Pelatihan juga diberikan kepada karyawan baru. Selama pandemi Covid-19 dilakukan pemangkasan jumlah karyawan untuk mengurangi jumlah beban yang tidak bisa ditangani akibat rendahnya penjualan. Setelah meredanya pandemi Covid-19, penjualan beton mengalami peningkatan dan membutuhkan tambahan tenaga kerja khususnya di bagian lapangan seperti *driver* dan operator *batching plant*. Perekrutan dilakukan dengan cepat dan dari calon karyawan disaring sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada hari pertama karyawan diterima langsung dilakukan pelatihan dengan materi profil perusahaan dan *jobdesk* serta mekanisme tugas. Pemberi materi dilakukan oleh pihak internal yang mana materi profil perusahaan diberikan oleh divisi *HR* dan *jobdesk* diberikan oleh user pada divisi terkait.

Pelaksanaan pelatihan pada perusahaan ini masih ditemukan model yang sederhana yaitu pemaparan materi di dalam maupun luar ruangan (khusus karyawan lapangan) atau bisa dikatakan metode ceramah. Dengan model ini diterapkan pada semua level yang menyebabkan kurang efektifnya pelatihan yang diberikan. Hal ini terjadi karena karyawan dari departemen memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyerap dan memahami materi. Karyawan yang berada dilapangan memiliki latar pendidikan yang berbeda dengan karyawan yang berada di *office*. Perbedaan latar belakang dan lokasi tempat kerja menjadi salah satu permasalahan pada fokus karyawan untuk mengikuti pelatihan.

4.2.2 Pelaksanaan Pengembangan

Pengembangan pada PT. Perkasa Beton Batam dilakukan terjadwal setiap hari senin metode *briefing* mengenai manajemen. Sistem pengembangan internal dipimpin oleh Direktur dan pesertanya adalah seluruh *Head Of Department (HOD)*. Direktur akan memberikan kesempatan peserta untuk menjelaskan hal-hal yang terkait dengan manajemen seperti integritas, kepemimpinan dan *soft skill* lainnya. Selama kegiatan *briefing* berlangsung akan dilakukan pembahasan pada kasus nyata yang terjadi di perusahaan sehingga kesempatan diberikan untuk meningkatkan berpikir kritis dan penyelesaian masalah. Secara eksternal para *HOD* diberikan kebebasan untuk mengikuti pelatihan yang mendukung *soft skill* dan *hard skill* pada penyedia atau lembaga yang mengadakan kesempatan tersebut. Seminar yang diadakan oleh pihak eksternal seperti dari kementerian tenaga kerja dan pemerintah daerah menjadi alternatif bagi perusahaan ini untuk mengembangkan karyawannya.

Sistem *development* ini berhenti semenjak pandemi Covid-19. Karyawan bekerja dari rumah dan tidak memungkinkan untuk berkumpul menjadi kendala pada saat pandemi. Ketika bekerja dirumah perusahaan ini tidak memanfaatkan *meeting* menggunakan aplikasi. Sistem *hybrid* yaitu sebagian karyawan bekerja dari rumah dan sebagian bekerja di kantor juga menjadi permasalahan karena tidak ada titik temu. Maka saat pandemi sistem ini berhenti dan hingga saat ini sudah mulai diberlakukan namun belum konsisten.

4.2.3 Pelatihan dan pengembangan terhadap Kinerja

Sistem pelatihan yang dilaksanakan bisa di tentukan oleh salah satu sikap dari pemberi dan penerima pelatihan. Penerapan pelatihan berdasarkan hasil wawancara pada staf *HR Training* sudah bisa dijalankan dan diterapkan. Menurut staf *HR Training* dari hasil wawancara, menjelaskan bahwa sistem pelatihan bisa berjalan dan diterapkan dengan pemberi materi yang cukup cakap, berintegritas dan menjadi *role model*. Sikap penerima yaitu termotivasi dan mulai memahami materi yang disampaikan. Namun sikap penerima ini tidak semuanya menunjukkan hasil yang memuaskan atau dengan kata lain merasa biasa saja. Menurut salah satu sumber penelitian ini yaitu karyawan lapangan yang sudah pernah mengikuti pelatihan menerangkan bahwa dirinya masih kurang siap untuk mengikuti pelatihan yang diberikan. Dapat ditunjukkan dari kesiapan peserta untuk mengikuti pelatihan, sikap dan keaktifan saat dilakukannya pelatihan dan sikap setelah mengikuti pelatihan. Terdapat karyawan yang termotivasi dengan menunjukkan hasil dengan memperbaiki kinerja dan ada juga yang sulit untuk memahami materi. Karyawan yang bekerja di lapangan lebih menggunakan keahlian dan lebih memahami praktik daripada materi.

Sistem pelatihan dan pengembangan dirancang sesuai kebutuhan perusahaan. Pada PBB sistem tersebut diakui oleh pihak manajemen sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dilihat dari praktiknya penulis mengamati bahwa sistem berjalan sesuai dengan keinginan namun hasil dari sistem tersebut yang masih membutuhkan evaluasi dan di monitor berkelanjutan. Hal tersebut terjadi karena

sikap dan reaksi penerima atau peserta pelatihan yang sebagian menunjukkan dengan hasil positif. Informasi dari sumber utama yaitu Kepala bidang *HRT*, sebesar 60% karyawan bekerja sesuai SOP berdasarkan sasaran mutu tiap bulan dan audit internal. Angka persen ini muncul atas dasar evaluasi yang dilakukan oleh pihak pemberi pelatihan yaitu dengan melakukan kuis kepada peserta dan evaluasi kerja yang dilakukan seminggu sekali. Selain itu, dilihat dari cara kerja karyawan yang mengalami peningkatan dengan menyelesaikan target yang lebih cepat dibanding sebelum dilakukannya pelatihan. Departemen kontrol kualitas (*qc*) memiliki program pelatihan eksternal tentang perumusan beton yang berkualitas dan bagian supir memiliki program pelatihan mengenai cara mengoperasikan truk molen (*mixer*) serta cara berkendara yang baik sesuai standar lalu lintas. Peningkatan kinerja setelah diadakan pelatihan ditunjukkan dengan tercapainya sasaran mutu untuk masing-masing departemen. Salah satunya bagian *quality control (qc)* yang mampu mencapai bahkan mengalami peningkatan dalam pencapaian sasaran mutu. Departemen *qc* memiliki sasaran mutu yaitu “minimal 97% mutu beton tercapai” dan dari data awal tahun 2022 hingga periode akhir magang memperlihatkan kenaikan dari bulan januari dan february yang mendapatkan persentase diatas sasaran mutu yang ditetapkan yaitu sekitar 99%. Selanjutnya terjadi kenaikan hingga mencapai angka 100%. Berikut data kenaikan pencapaian sasaran mutu pada divisi *quality control* periode januari-juni tahun 2022:

| No | Target | Periode | Pencapaian |
|----|---------------------------------|----------|------------|
| 1. | Minimal 97% mutu Beton tercapai | Januari | 99.54% |
| 2. | | Februari | 99.50% |
| 3. | | Maret | 100.00% |
| 4. | | April | 100.00% |
| 5. | | Mei | 100.00% |
| 6. | | Juni | 100.00% |

Tabel 4. 1 Data Pencapaian Sasaran Mutu QC

Data diatas menunjukkan adanya kenaikan persentase yang sudah melebihi target. Pelatihan keahlian yang diberikan pada departemen ini mampu memperlihatkan adanya perubahan yang menjelaskan bahwa terjadi peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini yang mempengaruhi pada kualitas kerja yang lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan target atau sasaran mutu yang telah ditetapkan. Menurut Hermawati et al., (2022), keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan dari kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan

yang sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan dilakukan pelatihan ini menurut sumber wawancara yaitu kepala bagian *HR Training* menyampaikan bahwa adanya pembuktian cara kerja yang lebih efektif dan efisien ini dihitung dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan dan pencapaian yang lebih baik dari yang ditargetkan. Sehingga pelatihan ini mampu membawa peningkatan kinerja walaupun belum semua karyawan menunjukkan hasilnya.

Pelatihan diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mengawal pengembangan sumber daya manusia di PBB, memotivasi karyawan agar bekerja sesuai SOP dan untuk mengenali *jobdesk* khususnya karyawan baru. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan untuk memperkuat kemampuan dan keahlian dari karyawan pada lingkungan bisnis yang dinamis. Sebagai perusahaan yang bersaing ketat pada industrinya, PBB selalu berusaha untuk mencapai sasaran mutu. Upaya yang dilakukan untuk mencapai sasaran mutu adalah dilakukan audit internal setiap bulannya.

Selama kegiatan magang yang difokuskan pada pelatihan dan pengembangan terdapat hal yang menjadi pendukung kegiatan tersebut. Penulis diberikan kesempatan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan. Hal tersebut menjadi wadah bagi penulis untuk belajar berbicara didepan orang banyak dan menguasai fokus dari para peserta pelatihan. Selain itu, dukungan dari supervisor dalam

membimbing penulis untuk bisa melakukan pelatihan. Diberikan arahan dan masukan untuk menarik perhatian peserta pelatihan agar yang ingin disampaikan bisa dimengerti oleh peserta. Membangun komunikasi antara pemberi materi dan peserta juga penting untuk keaktifan pada kegiatan pelatihan agar tidak terasa monoton.

Faktor pendukung dalam penelitian yang dilakukan selama kegiatan magang yaitu adanya kesempatan yang cukup bagi penulis untuk melihat dan terlibat langsung pada kegiatan pelatihan perusahaan. Kesempatan tersebut menjadi peluang bagi penulis untuk menganalisis sistem pelatihan dan pengembangan pada PT. Perkasa Beton Batam.

Selain itu terdapat faktor penghambat pada penelitian ini adalah waktu yang singkat dalam setiap kali kesempatan. Pada kegiatan magang penulis diberikan berbagai tugas yang menyangkut dengan bidang sumber daya manusia. Sehingga adanya kesempatan yang dijelaskan pada faktor pendukung memiliki durasi yang tidak banyak. Namun penghambat ini tidak menjadi penghalang dalam penelitian yang dilakukan, karena penulis memanfaatkan waktu yang singkat tersebut dalam setiap kesempatan yang diberikan untuk mengkaji hal terkait pelatihan dan pengembangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pelaksanaan magang dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Program pelatihan PT. Perkasa Beton Batam adalah metode ruang kelas dan *lecturer*. Metode ruang kelas digunakan saat materi yang disampaikan bersifat teori dan perlu fokus dan pemahaman dari peserta. Metode ceramah atau *Lecturer* adalah metode yang menggunakan teknik lisan dari pemberi materi untuk menyampaikan materi khusus.
2. Program pengembangan pada PT. Perkasa Beton Batam menggunakan metode seminar, hasil belajar dan *briefing* atau diskusi. Metode seminar ini biasa diikuti oleh karyawan PBB dari pihak luar.
3. Design program perusahaan ini masih butuh evaluasi, peserta tidak menunjukkan hasil kinerja yang cukup. Sehingga perlu dirancang program pelatihan dengan menggunakan model strategik yang digagas oleh Mello.
4. Pelatihan pada perusahaan ini sudah memberikan pengembalian yang cukup terhadap kinerja sebagian besar karyawan. Namun terdapat 40% karyawan

yang belum menunjukkan hasil yang baik. Sehingga perlu dirancang desain program pelatihan yang tepat dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.

5. Sistem pelatihan pada PBB menunjukkan adanya peningkatan pada kinerja karyawan yang berpengaruh pada peningkatan persentase sasaran mutu.

5.2 Rekomendasi

1. Mendesain program yang lebih menarik dan membantu karyawan untuk bisa menerapkan hasil pelatihan.
2. Sebaiknya perusahaan meningkatkan mutu program pelatihan, dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada meningkatnya kualitas produksi perusahaan.
3. Menggunakan model pelatihan strategis untuk menciptakan program pelatihan yang kondusif. Adapun model stratejik dengan empat tahapan sebagai berikut:

1. Analisis kebutuhan

PT. Perkasa Beton Batam perlu menganalisis ulang kebutuhan dari individu dari masing-masing karyawan dan kebutuhan perusahaan. Dimulai dengan mengevaluasi tugas dari karyawan melalui audit internal. Dengan adanya audit internal ini bisa didapatkan tugas dari karyawan tersebut dilaksanakan sesuai *job description* dan standar operasional prosedur (SOP).

Kebutuhan individu karyawan perlu disinkronisasi dengan kebutuhan perusahaan. Kebutuhan perusahaan akan berhubungan dengan tingkat kemampuan karyawan untuk mencapai kebutuhan

tersebut. Maka diperlukan analisis ulang mengenai kebutuhan yang dapat menjadi alasan dilakukannya sebuah pelatihan dan pengembangan.

2. Desain

Pada tahap kedua ini pertama yang harus diperhatikan adalah tujuan instruksional. Tujuan instruksional adalah pengetahuan atau keterampilan yang akan didapat sebagai hasil dari proses belajar. Hal kedua yang menjadi perhatian pada tahap ini adalah kesiapan dan motivasi peserta. Peserta harus memiliki kemampuan dasar untuk mengikuti pelatihan, seperti kemampuan membaca, berhitung dan kemampuan lainnya yang membantu untuk memahami materi pelatihan. Hal ini menjadi tugas dari tim *HRT* untuk menciptakan pelatihan kondusif untuk pembelajaran. Oleh karena itu, tujuan pelatihan harus secara jelas terkait dengan kebutuhan individu peserta pelatihan.

3. Implementasi program pelatihan

Setelah melalui tahap desain yang sudah mengetahui model yang tepat. Tahap selanjutnya adalah implementasi program pelatihan. Berbagai model program pelatihan yang seperti *on the job training*, pelatihan magang, *Classroom Instruction*, metode audiovisual, metode simulasi dan lainnya. Program pengembangan juga memiliki berbagai metode yaitu *on the job Experience*, seminar dan konferensi, studi

kasus, permainan dan simulasi manajemen, pemodelan perilaku dan bermain peran.

Setelah mengetahui kebutuhan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan serta telah menentukan desain. Tahap selanjutnya untuk departemen *HRT* adalah mengimplementasikan program dari desain yang dipilih sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.

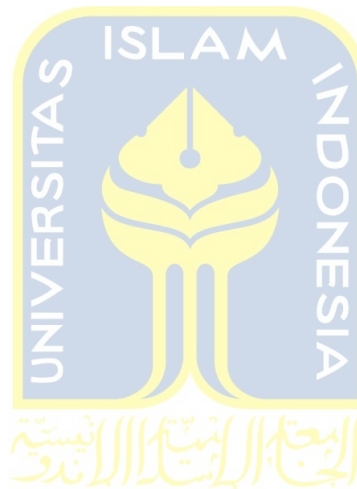
4. Evaluasi program pelatihan

Untuk menentukan keefektifan dari program yang diimplementasikan maka perlu diadakan evaluasi. Evaluasi yang dapat dilakukan oleh tim *HRT* perusahaan ini adalah menilai reaksi peserta pelatihan. Evaluasi juga dapat dilakukan dengan menguji pengetahuan dan keterampilan peserta sebelum dan sesudah menjalankan pelatihan.

Perilaku peserta sebelum dan setelah mengikuti pelatihan juga bisa menjadi bahan evaluasi. Jika peserta mulai memahami dan merasakan manfaat dari pelatihan, peserta akan memiliki perilaku yang lebih baik dari yang sebelum melakukan pelatihan. Manfaat yang didapatkan akan mereka terapkan pada tugas atau pekerjaan yang dilakukan.

Return of Investment (ROI) merupakan salah satu cara untuk menilai apakah investasi tersebut memberikan pengembalian yang diharapkan perusahaan. Departemen *HRT* dapat memanfaatkan data keuangan, data penjualan dan berbagai jenis data yang dapat digunakan

untuk menghitung pengembalian tersebut. Formulasnya adalah hasil dibagi dengan biaya pelatihan. Jika rasio menunjukkan >1 maka manfaat atau hasil lebih besar dibanding biaya pelatihan. PBB telah membuktikan adanya pengembalian dari sistem pelatihan yang dijalankan meskipun belum semua karyawan dapat memberikan hal tersebut.



Daftar Pustaka

- Abdullah, Anton. "Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance." *International Journals of Sciences and High Technologies*, vol. 20, 2020, 93.
- Adianto, A., dan Sugiyanto, S. (2019), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (PERSERO)Tbk, *Prosiding Seminar Nasional Humanis 2019*, Universitas Pamulang, viewed 13 March 2023, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/6767/4444>.
- Amrin, A., & Darwis, D. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 584.
- Bohlander, George W., and Scott Snell. *Managing Human Resources*. 16 ed., Cengage Learning, 2013. Accessed 9 December 2021.
- Busono, Genot Agung. Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, vol. 01, 2013, 82.
- Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, 2014.
- Darmawan, D., & Ernawati, E. (2021). MOTIVASI KARYAWAN DAN HASIL KERJA BAGI ORGANISASI. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 78.
- Hamadamin, Halbast Hussein, and Tarik Atan. "The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment." *Sustainability*, vol. 11, 2019, 5.
- Haryono, Siswo, et al. "The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia." *Management Science Letters*, vol. 10, 2020, 2108.
- Hermawati, Rahmi, et al. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol 4, no. 3, 2022, p. 320.
- Igudia, Patrick Ohunmah. "Employee Training and Development, and Organisational Performance: A Study of Small-Scale Manufacturing Firms in Nigeria." *American Journal of Economics and Business Management*, vol. 5, no. 5, 2022, p. 49.
- Ismail, Nechirwan Burhan, et al. "The Role of Training and Development on Organizational Effectiveness." *International Journal of Engineering, Business and Management*, vol. 5, no. 3, 2021, p. 18.
- Jamaludin, Pusporini Palupi. Analisis Pelatihan Terhadap Pengembangan

- Karyawan Pada PT Surya Toto Indonesia. *Niagawan*, vol. 10, 2021, 45.
- Kareem, Muhanad Ali, and Ibrahim Jaafar Hussein. "The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness." *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, vol. 7, 2019, 310.
- Karim, Md. Mobarak, et al. "The Impact of Training and Development on Employees Performance: An Analysis of Quantitative Data." *Noble International Journal of Business and Management Research*, vol. 3, 2019, 27.
- Karim, Rashed Al. "Impact of Different Training and Development Programs on Employee Performance in Bangladesh Perspective." *International Journal of Entrepreneurial Research*, vol. 2, 2019, 9.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 142.
- Kuruppu, Chalani, et al. "The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka A." *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management Rese*, vol. 21, no. 2, 2021, p. 7.
- Laing, Irene Ferguson. "The Impact of Training and Development on Worker Performance and Productivity In Public Sector Organizations: A Case Study Of Ghana Ports And Harbours Authority." *Business and Strategic Management*, vol. 2, no. 2, 2021, 444.
- Mahadevan, Ananthalakshmi, and Ming Hsiang Yap. "Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, Malaysia." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, vol. 21, 2020, p. 12.
- Maulana, Dani. "aspek-aspek pengembangan sumber daya manusia." *manajemen sdm*, 2018. <https://sumberdayamanusia01.wordpress.com/2018/02/23/aspek-aspek-pengembangan-sumber-daya-manusia/>. Accessed 03 Desember 2021.
- Mello, Jeffrey A. *Strategic Human Resource Management (4th ed)*. Cengage Learning, 2015.
- Noer, Muhammad. "Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dan Jenis- jenisnya." *presenta*, 2020, <https://presenta.co.id/artikel/pelatihan-dan-pengembangan-karyawan/>. Accessed 22 November 2021.
- Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Cakra Books, 2014.
- Nasution, Ewin Dafis, et al. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit*, vol. 22, no. 1, 2022, p. 76.
- Ozkeser, Banu. "Impact of Training on Employee Motivation in Human Resources Management." *Procedia Computer Science*, vol. 158, 2019,

- p. 807.
- PT. PERKASA BETON BATAM, <https://perkasabeton.co.id/>. Accessed 3 November 2021.
- Rachmania, Mifthahul, and M. Khoiri. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) BATAM." *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11.1 (2022): 859.
- Rahardjo, M. (2017). *Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya*. (Tesis Pascasarjana, UIN Malang). <http://repository.uin-malang.ac.id/1104/>
- Redi., A.A.N.P & Putra., I Nyoman Mardika (2021). ISO 9001:2015 Pengantar Standar Manajemen Mutu. Website Magister Teknik Industri Bina Nusantara. <https://mie.binus.ac.id/2021/04/07/iso-90012015-pengantar-standar-manajemen-mutu/>. Access date: 11-05-2023.
- Riadi, Muchlisin. "Pelatihan Kerja (pelatihan, tujuan, jenis, aspek, syarat dan prinsip)." *Kajian Pustaka*, 23 November 2020, <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/pelatihan-kerja.html>. Accessed 05 Desember 2021.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 245.
- Shrestha, Sajeeb Kumar. "The Nexus of Training, Employee Commitment and Employee Performance in Nepalese Commercial Banking Sector." A Peer Reviewed Journal of Interdisciplinary Studies, vol. 6, 2020, p. 73.
- Simamora, Henry. manajemen sumber daya manusia. 2 ed., *STIE-YKPN : Yogyakarta*, 2004.
- Supatmi, Mamik Eko, et al. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 7 No 1, 2013, p. 28.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Keterangan Terima Magang

PT PERKASA BETON BATAM
READY MIX SUPPLIER

Management System
ISO 9001:2015

Batam, 05 Februari 2022

NO : 001/PBB-HRT/2022
Perhal : Diterima Magang


Kepada Yth.
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

Dengan Hormat
Menganggapi No surat : 3063/WD2/10/DIV.URT/XII/2021, hal surat izin magang.
Maka PT. Perkasa Beton Batam dengan ini menerangkan :

Nama : Deta Hafiz Azzahra
NIM : 19311177
Program studi : Manajemen
Jenjang : Strata I (SI)
Periode : 7 Februari - 8 Juli 2022

Dengan persetujuan Direksi telah diterima untuk magang di Departement HR
Training PT. Perkasa Beton Batam sejak 05 Februari 2022.
Demikilah surat keterangan dibuat, agar digunakan sebagaimana semestinya.

Hormat Saya,


PT. PERKASA BETON BATAM
Retny Tambunan
HOD HRT&Legal-GA

INDONESIA

Head Office :
Pantai Plaza, Jl. Ahmad Yani Muka Kuning
Batam 29433 - Indonesia
Telp : 0778 - 371 201 (Pusat)
Email : hr@perkasaбетon.co.id
Website : www.perkasaбетon.co.id

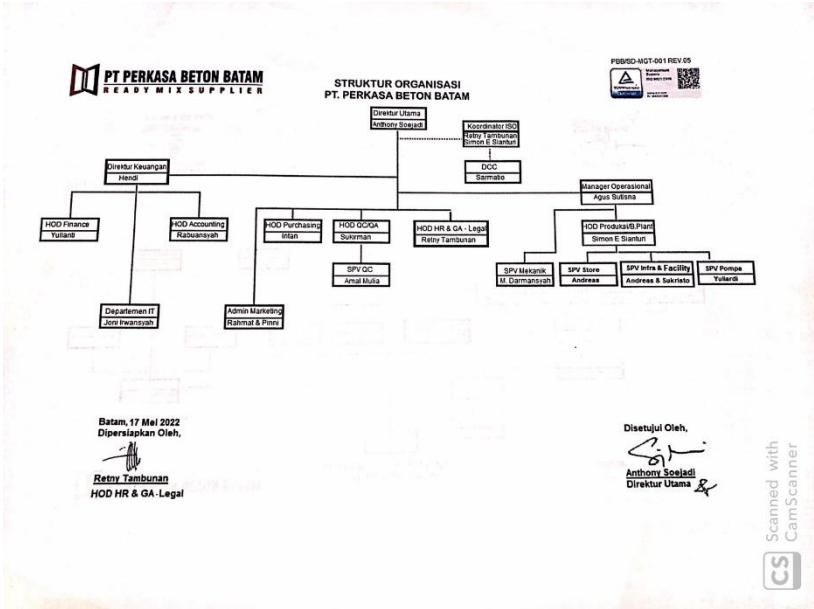
"1st Quality is Our Commitment"

Batching Plant Site Tambora :
Jl. Trans Babelang RT. 001 RW. 004
Kel. Tembasi Kec. Gagukung - Batam

Batching Plant Site Kabil :
Jl. Kabil Raya RT. 003 RW. 007
Kel. Kabil Kec. Nongsa - Batam

CamScanner

LAMPIRAN 2: Struktur Organisasi PT. Perkasa Beton Batam



LAMPIRAN 3: Transkrip Wawancara

1. Narasumber: Ibu Retny- Kepala bidang departemen HR & Legal-GA

Deta : Selamat sore bu, izin melakukan interview untuk mendapatkan data yang bisa digunakan tugas akhir saya.

Bu Retny : Sore, boleh silakan.

Deta : untuk divisi HR Training bagaimana menyusun atau merencanakan sistem pelatihan dan pengembangan.

Bu Retny : dimulai dari divisi HRT yang akan membuat rencana serta jadwal, lalu user atau kepala departemen bisa mengajukan permintaan untuk pelatihan yang dibutuhkan. Kemudian divisi HRT akan menyusun jadwal untuk satu tahun ke depan.

Deta : pelatihan dilakukan dalam rentang waktu berapa bulan atau tahun bu?

Bu Retny : minimal sekali dalam setahun. Karena ada jadwal yang dibuat tersebut namun harus sesuai dengan keadaan produksi.

Deta : dalam setahun ada berapa kali pelatihan dilakukan bu?

Bu Retny : bisa terjadi 12-20 pelatihan.

Deta : apakah pelatihan yang diberikan oleh pihak internal?

Bu Retny : ngga, ada yang dari pihak eksternal yang focus untuk pengembangan subskill seperti tentang K3 dari DISNAKER.

Deta : apa itu berjalan sesuai jadwal bu?

Bu Retny : ngga, harus disesuaikan dengan keadaan produksi. Yang paling sulit itu untuk departemen yang berada di lapangan karena mereka sangat

terlibat langsung dengan produksi.

Deta : bagaimana sikap dari pihak penerima pelatihan yaitu karyawan dalam dan setelah mengikuti pelatihan?

Bu Retny : menurut saya masih perlu adanya evaluasi agar lebih konsisten. Untuk yang *staff office* akan lebih terasa manfaat dan untuk yang operasional staff itu masih butuh di monitor oleh *user*.

Deta : menurut ibu apakah sistem pelatihan tersebut sudah dirancang sesuai dengan kebutuhan perusahaan?

Bu Retny : sudah, tapi ya masih butuh evaluasi dan monitoring berkelanjutan

Deta : lalu, bagaimana dengan hasil pelatihan yang dilakukan?apakah mempengaruhi kinerja karyawan?

Bu Retny : dari hasil kerja secara langsung terdapat sekitar 60% bekerja sesuai SOP.

Deta : data ini berdasarkan apa bu?

Bu Retny : berdasarkan sasaran mutu tiap bulannya dan audit internal. Selain itu juga dilihat dari kuis setelah pelatihan dan form aktivitas yang diisi setiap hari.

Deta : apakah ada perbedaan dari cara kerja atau mungkin jam kerja karyawan yang lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan?

Bu Retny : dari target yang ditentukan jadi lebih cepat selesainya.

Deta : bagaimana dengan sekitar 40% karyawan nya bu, apakah belum menunjukkan hasil setelah dilakukan pelatihan?

Bu Retny : sampai saat ini progress sudah menunjukkan lebih baik tetapi tetapi butuh monitoring dengan *briefing* setiap hari.

Deta : untuk secara keahlian bu apakah ada peningkatan? mungkin untuk pelatihan yang di khususkan pada peningkatan keahlian dalam bekerja

Bu Retny : Untuk skill kita ada training eksternal. Ada peningkatan

Deta : kalau boleh tau bu, peningkatan ini dibuktikan oleh apa ya bu? cara kerja yang lebih cepat dengan menghasilkan pekerjaan atau output yang lebih baik atau dengan hal lain yang menunjukkan terdapat peningkatan skill?

Bu Retny : dari pengembalian biaya yang dikeluarkan.

Deta : biasa target pengerjaan tugas diberikan jangka waktu berapa lama bu?

Bu Retny : dari target laporan kerja diberikan sebelum tgl 15 tiap bulan. Disertai setiap form kinerja yg dilakukan setiap hari nya. Karena sebelum tgl 15 tiap bulan team dcc akan melakukan pengeckkan form aktivitas

Deta : baik bu, terimakasih sudah bersedia menjawab pertanyaan saya

Bu Retny : iya, sama-sama.

2. Narasumber: Kak Sarma-Staff HRT, HR & Legal-GA

Deta : selamat siang kak, aku izin bertanya tentang *training* dan *development* untuk kebutuhan data tugas akhir.

Kak Sarma : siang, boleh. silakan

Deta : aku mulai ya kak. Bagaimana sistem pelatihan dan pengembangan di

PBB?

Kak Sarma : sistemnya dikasih jadwal yang dibuat tim HRT untuk per departemen.

Bisa juga dengan sistem *request* yang diajukan oleh *user*.

Deta : untuk yang sistem pengembangan gimana kak?

Kak Sarma : pengembangan biasa menggunakan metode *briefing* yang dilakukan setiap hari senin membahas tentang manajemen

Deta : oke, siapa pemberi materi pelatihan kak?

Kak Sarma : untuk pelatihan ada yang dari pihak internal dan juga eksternal. Pihak internal biasa diisi oleh HRT dan HOD. Eksternal difokuskan untuk peningkatan keahlian itu biasa seperti divisi QC yang membutuhkan sertifikasi itu nanti didatangkan pihak luar.

Deta : pengembangan karyawan siapa yang memberikan kak?

Kak Sarma : pak Anthony (direktur utama).

Deta : tujuan pelatihan diadakan untuk apa dan biasa dalam setahun berapa kali kak?

Kak Sarma : tujuannya kita yaitu untuk mengawal pengembangan sdm, memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai SOP, mengenali *jobdesk* untuk karyawan baru. Minimal dilakukan setahun sekali

Deta : baik kak, lalu bagaimana penerapan sistem pelatihan?

Kak Sarma : untuk penerima materi bisa dikatakan cukup termotivasi dan mulai memahami materi yang disampaikan. Untuk pemberi materi (internal)

cukup cakap dan pemberi materi ini harus bisa menjadi contoh.

Deta : sikap penerima materi setelah pelatihan gimana kak?

Kak Sarma : ya cukup, biasa aja.

Deta : untuk pemberi materi internal biasa siapa yang mengisi kak?

Kak Sarma : bisa dari HOD/*user* atau dari bu retny (divisi HRT).

Deta : menurut kak sarma, apa sistem yang sekarang sudah berjalan dan diterapkan ini sesuai dengan kebutuhan perusahaan?

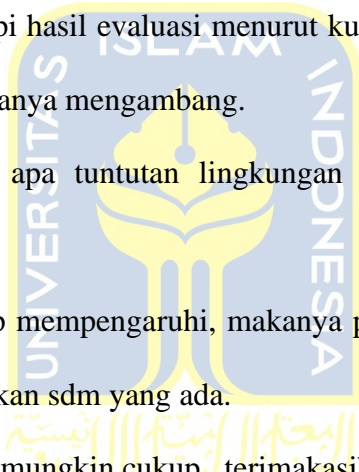
Kak Sarma : sudah, tapi hasil evaluasi menurut ku masih 50% paham materi dan 50% lagi hanya mengambang.

Deta : ok kak, apa tuntutan lingkungan bisnis mempengaruhi kinerja karyawan?

Kak Sarma : iya cukup mempengaruhi, makanya pelatihan dirancang juga untuk meningkatkan sdm yang ada.

Deta : baik kak, mungkin cukup . terimakasih atas ketersediaannya kak.

Kak Sarma : oke, sama-sama.



LAMPIRAN 4: Dokumentasi Memberikan Pelatihan



