

ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE

Elvanus Telaumbanua¹, Meiman H. Waruwu²
UNIVERSITAS NIAS (UNIAS)
e-mail: evantelaumbanua09@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran pelatihan kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance dalam meningkatkan kinerja karyawan serta hambatan-hambatan dalam menganalisis peran pelatihan kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan/ verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance secara universal. Pelatihan karyawan sudah memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan sebelumnya meskipun masih belum optimal. PT. Adira Dinamika Multifinance terus melakukan pelatihan secara bertahap dan perlahan-lahan untuk meningkatkan kualitas SDM karyawannya. Hambatan yang dialami PT. Adira Dinamika Multifinance dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu pendidikan karyawan yang tidak merata, rendahnya kemampuan karyawan dalam penguasaan teknologi terutama dalam menjalankan aplikasi perusahaan serta rendahnya kompetensi karyawan yang diindikasikan dengan masih banyaknya hambatan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci: Pelatihan, Sumber Daya Manusia, Karyawan.

Abstract – This study aims to explain the role of employee job training at PT Adira Dinamika Multifinance in improving employee performance and the obstacles in analyzing the role of employee job training at PT Adira Dinamika Multifinance. The type of research used in this research is descriptive research, with a qualitative approach. The data collection methods used include observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques used in this research are data reduction, data presentation and drawing conclusions/verification. The results showed that job training plays an important role in improving the quality of human resources (HR) of PT Adira Dinamika Multifinance employees universally. Employee training has provided better results than before although it is still not optimal. PT Adira Dinamika Multifinance continues to conduct training gradually and slowly to improve the quality of its employees' human resources. The obstacles experienced by PT Adira Dinamika Multifinance in improving the quality of employee human resources can be caused by several factors, namely the uneven education of employees, the low ability of employees to master technology, especially in running company applications and the low competence of employees, which is indicated by the many obstacles of employees in carrying out their duties and responsibilities.

Keywords: Training, Human Resources, Employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satu indikator dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Jika mengacu pada PP No. 21 tahun 2018 tentang pelatihan kerja, ada pengertian secara khusus. Pelatihan kerja adalah kegiatan memberi, meningkatkan dan mengembangkan etos kerja, disiplin, dan produktivitas untuk keahlian tertentu dan sesuai pekerjaan. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan ini semacam training. Ada proses untuk mengembangkan pengetahuan yang sesuai standar perusahaan sehingga nantinya bisa diterapkan karyawan. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja.

Selain itu pentingnya pelatihan bagi karyawan juga diungkapkan pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arman Maulana (2022) pada penelitiannya yang berjudul "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa". Pada hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa pentingnya pelatihan memiliki dampak yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk memberi manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan melibatkan pelatihan, seorang karyawan dapat mengembangkan portofolio keterampilan, meningkatkan peluang promosi mereka, mengambil bagian dalam pekerjaan yang lebih menarik dan berpindah dengan mudah antara pekerjaan dan organisasi.

Pelatihan kerja juga dapat membantu meningkatkan pada kemampuan yang karyawan miliki dan bisa juga menambah kepercayaan diri dalam bekerja. Hal ini kemudian dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di tempat kerja untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif. Dengan melakukan pelatihan kerja, manajemen di kantor PT. Adira Dinamika Multifinance dapat mengetahui bagaimana cara dalam meningkatkan kualitas karyawan nya. Hal ini memungkinkan untuk mengetahui kualitas karyawan di setiap posisi, serta mengevaluasi kinerja karyawan yang ada saat ini.

Kantor PT. Adira Dinamika Multifinance merupakan sebuah perusahaan yang berada di Kota Gunungsitoli. Kualitas karyawan di kantor PT. Adira Dinamika Multifinance merupakan suatu tolak ukur untuk penilaian kemajuan atau kemunduran tujuan dari pada perusahaan ini. Pelatihan kerja pada kantor PT. Adira Dinamika Multifinance di harapkan dapat membawa dampak positif dan memberi keuntungan buat perusahaan sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian, masalah yang terjadi di kantor PT. Adira Dinamika Multifinance ini yaitu masih kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawannya sering datang tidak tepat waktu, pendidikan karyawan juga tidak merata sehingga kecakapan dalam perhitungan uang tidak tepat, yang mengakibatkan kualitas sumber daya manusia karyawan itu sendiri kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena jarang nya melakukan pelatihan kerja sehingga berdampak buruk pada kinerja karyawan yang masih kurang efektif.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah cara pandang terhadap objek sebagai penentu arah penelitian. Hal ini selaras dengan pernyataan bahwa pendekatan merupakan alat untuk menangkap realitas atau fenomena sebelum dilakukan kegiatan analisis.

Menurut Sugiyono (2020:10) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan”

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif lebih tepatnya jenis penelitian deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peserta Pelatihan karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance

Berikut adalah nama-nama peserta pelatihan karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance RO Nias.

Tabel 1. Nama-Nama Peserta Pelatihan Karyawan

No	Nama	Jenis Pelatihan	Hasil Pelaksanaan
1	<ul style="list-style-type: none">• Teti Hasrat Jaya Ziliwu, S.Pd• Desman Harefa, S.E	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan Menginput Data Menggunakan Aplikasi Clar, MS2, Dan Aplikasi Adira Order• Pelatihan Perhitungan Kredit Cicilan Menggunakan Aplikasi Adira	<ul style="list-style-type: none">• Peningkatan Kemampuan Karyawan Yang Lebih Cepat Dan Benar Dalam Menginput Data-Data Nasabah• Karyawan Lebih Mampu Menghitung Kredit Cicilan Tanpa Ada Hambatan Dalam Perhitungan
2	Ester Yanti Ziliwu, S.Ak	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan Perhitungan Angsuran Nasabah Yang Diterima• Pelatihan Mengrekap TTA Kasir	<ul style="list-style-type: none">• Pengelolaan Angsuran Nasabah Yang Telah Diinput• Penyusunan Berkas- Berkas TTA kasir
3	Jupinieli Hia, S.Pd	Pelatihan Menagih Angsuran Nasabah Dan Penggunaan Kwitansi TTA Kolektor	Peningkatan Kapasitas Kolektor Dalam Menagih Dan Menggunakan Kwitansi TTA

Sumber: hasil penelitian,2023

Reaksi Pelatihan Kerja Karyawan

Pelatihan kerja karyawan merupakan langkah penting untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka dalam melayani nasabah dan juga untuk meningkatkan keterampilan mereka terhadap pekerjaan. Analisis kebutuhan menjadi langkah awal yang perlu dilakukan sebelum memulai pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H selaku Kepala Marketing Desa PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 19 September 2023 pukul 09.00 wib.

“Pelatihan terhadap karyawan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Memperkuat wawasan dan meningkatkan kapasitas karyawan dalam proses pelaksanaan kredit dan mencari order sebanyak-banyaknya, pelatihan juga dapat membantu karyawan dalam mengelola pemasukan laba dan aset kantor. Reaksi dari pelatihan karyawan ini sangat berdampak sekali positif dalam kemajuan perusahaan dimana karyawan lebih lihai dan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H selaku Kepala Marketing Desa PT. Adira Dinamika Multifinance, dapat disimpulkan bahwa reaksi dari pelatihan karyawan sangat penting untuk dilaksanakan karena bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil Pembelajaran Yang Didapat Karyawan Setelah Mengikuti Pelatihan

Pelatihan karyawan memberikan dampak positif pada hasil kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H selaku Kepala Marketing Desa PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 19 September 2023 pukul 09.15 wib, menyatakan bahwa:

“Pelatihan kerja dapat memberikan dampak positif pada prestasi kerja karyawan meskipun masih belum optimal tapi lebih baik dari pada sebelum mengikuti pelatihan, yang dimana tadinya dalam melaksanakan pekerjaannya sering kali terdapat kesalahan-kesalahan fatal yang bisa saja merugikan pihak kantor dan karyawan itu sendiri, tetapi selepas mengikuti pelatihan ada dampak positif yang didapat karyawan yaitu kesalahan dalam melakukan pekerjaan pun berkurang”.

Adapun informan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H menambahkan bahwa:

“Pelatihan kerja dapat membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan”.

Dari penjelasan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H tersebut dapat disimpulkan yaitu bahwa pelatihan kerja karyawan berdampak positif pada prestasi kinerja karyawan itu sendiri meskipun belum optimal dan efektif akan tetapi lebih baik dari pada sebelum mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Perubahan Kebiasaan Buruk Karyawan yang Berdampak Positif Bagi Perusahaan

Perubahan kebiasaan buruk karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dipengaruhi oleh adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga itu mengubah pandangan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H selaku Kepala Marketing Desa PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 19 September 2023 pukul 09.30 WIB.

“Perubahan kebiasaan buruk dan tanggung jawab karyawan sangat jauh berbeda di bandingkan sebelum diberikan pelatihan. Perubahan yang didapat pun sangat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan ini. Dimana sebelum adanya pelatihan yang diberikan, karyawan semena-mena melakukan pekerjaan tanpa mengikuti SOP yang ada di kantor ini, baik itu di sikap karyawannya yang selalu datang terlambat kalau briefing pagi dan lain

sebagainya. Setelah dilakukannya pelatihan, perubahan sikap buruk karyawan pun mulai menurun dan pekerjaannya mulai tertata rapi dan mengikuti SOP yang ada di kantor ini”.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja karyawan dapat membuat dampak positif bagi sebuah instansi atau perusahaan. Dimana pelatihan kerja berpengaruh penting yang dapat membentuk sikap karyawan yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Dilihat dari pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance, ini sangat memberikan dampak yang baik dimana karyawan yang telah diberikan pelatihan dapat bekerja lebih efektif lagi dan selalu mengedepankan SOP dalam bekerja.

Hasil Pembelajaran Yang Didapatkan Karyawan

Pelatihan karyawan dapat memberikan hasil yang positif bagi perusahaan yang dimana hasil kinerja karyawan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H selaku Kepala Marketing PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 19 September 2023 pukul 09.50 wib, menyatakan bahwa:

“ya jelas ada hasil pembelajaran yang mereka dapat, selain berdampak positif bagi perusahaan, pelatihan itu jg berdampak positif bagi karyawan itu sendiri dimana wawasannya bertambah dan juga berdampak positif terhadap kepribadian mereka karna pelatihan kerja tidak hanya memberikan pelatihan tentang pengetahuan di kerjaan saja tetapi juga memberikan pelatihan moral yang membuat kepribadian karyawan itu menjadi lebih baik dari sebelumnya. Contohnya saja kebiasaan buruk karyawan yang suka datang terlambat tidak tepat waktu dan bahkan jarang hadir di briefing pagi, sekarang sudah ada perubahan yang dimana karyawan yang sering datang tidak tepat waktu menjadi menaati peraturan jam masuk kantor sebelum di mulainya briefing”.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan sangat berguna sekali buat kemajuan perusahaan yang dimana selain menambah wawasan karyawan juga berdampak positif bagi individu karyawan itu sendiri dalam membentuk kepribadian yang lebih baik lagi.

Reaksi Yang Didapatkan Karyawan Setelah Mengikuti Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pelatihan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Teti Hasrat Jaya Ziliwu, S.Pd selaku marketing PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 20 September 2023 pukul 13.00 wib yaitu:

“Ya, setelah saya mengikuti pelatihan ada reaksi yang saya dapatkan yang menambah wawasan saya didalam melakukan pekerjaan. Sebelum saya mengikuti pelatihan saya sering kali kebingungan dalam melakukan pekerjaan tepatnya dalam mengoperasikan aplikasi clar dan MS2 karna banyak sekali menu yang terdapat didalam aplikasi itu. Sering juga saya merasa kewalahan dalam melakukan pekerjaan bahkan data nasabah yang saya input sering bermasalah dan tidak sesuai dengan data yang aslinya, ini dikarenakan tidak ada pelatihan yang diberikan kepada saya untuk mengoperasikan aplikasi itu. Setelah saya mengikuti pelatihan, sekarang saya paham dan tau cara mengoperasikan aplikasi itu dan memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan tanpa ada hambatan sampai sekarang”.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat berguna bagi karyawan yang dimana pelatihan berperan penting dalam menambah wawasan karyawan itu sendiri untuk memudahkan pekerjaannya. Selain memberikan dampak positif bagi karyawan, pelatihan juga memberikan dampak positif kepada perusahaan dimana perusahaan mendapatkan karyawan yang wawasannya luas dan mempunyai pengalaman yang banyak dalam melakukan tugas dan aktifitasnya.

Program Pelatihan Memberikan Hasil Pembelajaran Sesuai Kebutuhan Karyawan

Pelaksanaan program pelatihan memberikan dampak positif pada hasil kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance. Efektivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan yang mereka dapatkan. Semakin banyak pelatihan yang diberikan semakin banyak juga pengalaman dan wawasan yg mereka dapatkan.

Berikut hasil wawancara dengan bapak Desman Harefa, S.E selaku marketing PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 20 September 2023 pukul 13.45 wib yaitu:

“Program pelatihan yang diberikan sangat berguna sekali dikalangan kami marketing. Dimana pelatihan itu sendiri menjadi sarana kami dalam mendapatkan wawasan agar kami mudah melakukan pekerjaan penginputan data dan pekerjaan lainnya dan itu membuat kami merasa senang setelah mengikuti pelatihan yang diberikan. Dampak positif yang saya dapatkan sendiri yaitu saya mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan terutama dalam melakukan input data tanpa ada masalah.”

Dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memberikan hasil pembelajaran yg signifikan terutama di kalangan karyawan marketing PT. Adira Dinamika Multifinance dan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pelatihan, karyawan lebih mudah dalam melakukan aktifitasnya tanpa ada hambatan sedikitpun walau terkadang sana sini masih ada kekurangan.

Perubahan Kebiasaan Buruk Karyawan Yang Telah Mengikuti Pelatihan

Perubahan kebiasaan buruk karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dipengaruhi oleh adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga itu mengubah pandangan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Perubahan yang mereka dapatkan pun bukan hanya di pengalaman saja tetapi juga pada perubahan moral sikap mereka terhadap pekerjaan.

Hasil wawancara dengan Bapak Jupinieli Hia, S.Pd selaku kolektor PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 20 September 2023 pukul 14.25 wib menyatakan bahwa:

“Pelatihan ini mengubah sudut pandang kami sebagai karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setelah mengikuti pelatihan banyak sisi positif yang kami dapatkan dimana kebiasaan-kebiasaan buruk kami menjadi menjadi berkurang. Ini dikarenakan pelatihan tidak hanya berpatokan pada pengembangan kualitas kinerja saja, melainkan juga mengembangkan moral kami sebagai karyawan. Mungkin dulu kami asal sudah dalam melakukan pekerjaan tetapi sekarang kami lebih mengutamakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan.”

Dengan demikian, bisa dikatakan pelatihan sangat berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Karna pelatihan tidak hanya mengarah pada kemampuan kinerja seorang karyawan tetapi juga melatih moral karyawan agar menjadi lebih baik dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil Pembelajaran dari Pelatihan Kerja

Efektivitas kualitas karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dalam pelayanan konsumen ditentukan oleh kemampuan mereka dalam meningkatkan kinerja karyawan. Interaksi antara atasan dan bawahan juga penting dalam menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi oleh organisasi itu.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Firman Jaya Hia, S.Pd selaku kolektor PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 20 September 2023 pukul 15.05 wib menyatakan bahwa:

“Jelas ada hasil pembelajaran dari pelatihan yang diberikan kepada kami sebagai karyawan. Di lain sisi pelatihan ini juga berdampak baik pada struktur organisasi perusahaan dimana dengan memberikan pelatihan sama saja membangun tempat kerja yang efektif, nyaman, dan memberikan kesan yang baik antar sesama karyawan. Dengan pelatihan, wawasan kita bertambah dan kita bisa tau bagaimana cara kerja yang sehat dan baik dilingkungan tempat kerja.”

Bisa disimpulkan bahwa hasil pelatihan membawa dampak positif di dalam sebuah organisasi, baik itu kualitas kinerja karyawan maupun moral karyawan itu sendiri. Dan pelatihan juga dapat membuat tempat kerja menjadi tempat kerja yang nyaman dan bisa juga memberikan kesan baik antar sesama karyawan.

Pembahasan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Iryadana, (2023:76) Sumber daya manusia merujuk pada potensi yang dimiliki setiap individu untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. SDM mencakup kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dipengaruhi oleh faktor genetik dan lingkungan, serta motivasi individu untuk memenuhi kepuasan pribadinya. Dalam konteks organisasi, baik institusi maupun perusahaan, SDM memainkan peran penting karena merupakan sumber daya yang tidak dapat dilepaskan dan dapat menjadi modal atau aset bagi organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi yang strategis bagi perusahaan.

Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance

Pelatihan kerja dapat membantu meningkatkan pada kemampuan yang karyawan miliki dan bisa juga menambah kepercayaan diri dalam bekerja. Hal ini kemudian dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di tempat kerja untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif. Dengan melakukan pelatihan kerja, manajemen di kantor PT. Adira Dinamika Multifinance dapat mengetahui bagaimana cara dalam meningkatkan kualitas karyawannya. Hal ini memungkinkan untuk mengetahui kualitas karyawan di setiap posisi, serta mengevaluasi kinerja karyawan yang ada saat ini.

Penelitian yang dilakukan di PT. Adira Dinamika Multifinance bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dalam meningkatkan sumber daya manusia karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Karyawan yang ada di PT. Adira Dinamika Multifinance RO Nias berjumlah 14 orang yang terdiri dari kepala marketing, kepala kolektor, marketing, kolektor atau penagih, kasir, admin, security dan ob. Semua karyawan telah diberikan tugas dan kewenangan sesuai dengan jabatan masing-masing.

Tabel 2. Nama-Nama Peserta Pelatihan Karyawan

No	Nama	Jenis Pelatihan	Hasil Pelaksanaan
1	<ul style="list-style-type: none"> Teti Hasrat Jaya Ziliwu, S.Pd Desman Harefa, S.E 	<ul style="list-style-type: none"> Pelatihan Menginput Data Menggunakan Aplikasi Clar, MS2, Dan Aplikasi Adira Order Pelatihan Perhitungan Kredit Cicilan Menggunakan Aplikasi Adira 	<ul style="list-style-type: none"> Peningkatan Kemampuan Karyawan Yang Lebih Cepat Dan Benar Dalam Menginput Data-Data Nasabah Karyawan Lebih Mampu Menghitung Kredit Cicilan Tanpa Ada Hambatan Dalam Perhitungan

2	Ester Yanti Ziliwu, S.Ak	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Perhitungan Angsuran Nasabah Yang Diterima • Pelatihan Mengrekap TTA Kasir 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan Angsuran Nasabah Yang Telah Diinput • Penyusunan Berkas- Berkas TTA kasir
3	Jupinieli Hia, S.Pd	Pelatihan Menagih Angsuran Nasabah Dan Penggunaan Kwitansi TTA Kolektor	Peningkatan Kapasitas Kolektor Dalam Menagih Dan Menggunakan Kwitansi TTA

Sumber: hasil penelitian, 2023

Analisis peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dapat meliputi beberapa aspek yaitu:

- a) Analisis pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah memahami dan menguasai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari seberapa banyak materi pelatihan yang telah diterapkan dalam tugas sehari-hari dan seberapa baik hasil yang dicapai.
- b) Analisis peningkatan kualitas SDM dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peran pelatihan kerja telah berhasil meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dari seberapa baik hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta seberapa efektif dalam bekerja.
- c) Analisis peningkatan kualitas SDM dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan karyawan telah berhasil meningkatkan kualitas SDM yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari seberapa baik karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM yang efektif dan efisien.

Menurut Mathis dan Jackson (2019:32) indikator pelatihan kerja yaitu reaksi dari pelatihan kerja (reaksi pekerjaan terhadap isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja), hasil pembelajaran (hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan), dampak organisasional (dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja), perubahan kebiasaan (perubahan kebiasaan pekerja dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja).

Reaksi dari Pelatihan Kerja

Reaksi dari pelatihan kerja dapat diartikan sebagai ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung. Peserta ditanya tentang sejauh mana mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih atau instruktur, materi yang disampaikan, bahan-bahan yang disediakan dan lingkungan pelatihan.

Namun dalam melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM masih terdapat kekurangan kapasitas karyawan dalam mencapai tujuan yang telah diprediksi sebelumnya atau yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Salah satu penyebab kekurangan ini adalah karyawan belum sepenuhnya mempelajari pelatihan-pelatihan yang sudah diberikan perusahaan dan juga pendidikan karyawan yang tidak merata sehingga kurangnya kemampuan karyawan dalam mengoperasikan aplikasi-aplikasi perusahaan seperti clar, MS2, kecakapan dalam perhitungan uang yang masih kurang tepat, dan masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara

reaksi dari pelatihan kerja dengan rasionalitas teknis, di mana rasionalitas teknis dalam hal ini adalah kemampuan karyawan dalam mengoperasikan aplikasi-aplikasi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance telah dianggap efektif dalam meningkatkan kualitas karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, peneliti menemukan beberapa permasalahan dalam menganalisis pelatihan tersebut. Meskipun pelatihan sudah lebih baik daripada sebelumnya, namun masih terdapat kekurangan atau faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Hal ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson mengenai reaksi dari pelatihan kerja, yaitu sebagai ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis dan umpan balik terhadap pelatihan kerja karyawan tersebut untuk memastikan efektivitasnya dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Selain itu, perlu juga diperhatikan faktor penghambat yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan pelatihan karyawan tersebut, seperti kemampuan karyawan dan perubahan teknologi, serta dilakukan tindakan yang tepat untuk mengatasinya.

Hasil Pembelajaran

Hasil pembelajaran dapat diartikan sebagai tingkat-tingkat pembelajaran yang dievaluasi dengan mengukur seberapa baik peserta pelatihan telah mempelajari fakta, ide, konsep teori, dan sikap. Ujian-ujian pada materi pelatihan secara umum digunakan untuk mengevaluasi pembelajaran dan dapat diberikan sebelum atau sesudah pelatihan untuk membandingkan hasilnya. Jika hasil ujian mengindikasikan adanya masalah pembelajaran, para instruktur akan mendapatkan umpan balik dan pelatihan tersebut dapat dirancang ulang sehingga isi pelatihan dapat disampaikan lebih efektif. Tentu pelatihan yang cukup untuk melewati ujian tersebut tidak menjamin bahwa peserta pelatihan akan mengingat isi pelatihan berbulan-bulan setelahnya atau akan mengubah perilaku-perilaku pekerjaannya.

Sebelum adanya pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan, PT. Adira Dinamika Multifinance mengalami beberapa permasalahan, seperti kurangnya kualitas kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam pengoperasian aplikasi-aplikasi perusahaan seperti clar, SM2, kecakapan dalam perhitungan uang yang tidak tepat, pendidikan karyawan yang tidak merata, rendahnya sikap baik karyawan terhadap perusahaan. Namun, karyawan harus bisa menggali dan memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan baik, karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya, adanya pembagian kerja nyata, prosedur kerja yang praktis, dan rasionalitas wewenang jika ingin tercapainya efisiensi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja, kualitas SDM karyawan meningkat dari sebelumnya meskipun belum optimal. Dan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, itu dapat membantu berjalannya tugas dan fungsi mereka dalam melakukan pekerjaan dan memudahkan mereka dalam penginputan data. Untuk mencapai efisiensi yang diharapkan, pelatihan karyawan harus dilakukan dengan benar, efektif dan terus ditingkatkan.

Dampak Organisasional

Dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat memberikan manfaat dan pengaruh yang signifikan terutama dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Peran pelatihan kerja dapat membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya, meningkatkan kualitas SDM karyawan misalnya dalam penggunaan aplikasi perusahaan, perhitungan uang yang benar, dan bahkan memberikan sikap moral yang baik kepada karyawan. Dengan adanya pelatihan kerja,

karyawan dapat mengimplementasikan hal-hal yang sudah mereka pelajari dalam memudahkan pekerjaannya serta membentuk sikap moral yang baik terhadap karyawan itu sendiri.

Setelah adanya pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, dampak pelatihan kerja terlihat jelas pada struktur organisasi PT. Adira Dinamika Multifinance yang dimana memberikan banyak manfaat dan pengaruh yang baik terhadap karyawannya itu sendiri. Dimana hal ini membuat karyawan yang sudah mengikuti pelatihan mampu bekerja lebih efektif di bandingkan sebelum mengikuti pelatihan. Ini menandakan bahwa pelatihan itu sangat berperan penting dalam kemajuan suatu instansi atau perusahaan. Karna pelatihan kerja tidak hanya memberikan ilmu tentang wawasan dalam bekerja saja tetapi juga dapat membentuk sikap moral karyawan agar lebih baik lagi dalam bekerja.

Perubahan Kebiasaan

Perubahan kebiasaan dapat diartikan sebagai perubahan sikap buruk karyawan dalam hal pertanggung jawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja. Perubahan kebiasaan buruk karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dipengaruhi oleh adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga itu mengubah pandangan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Perubahan yang mereka dapatkan pun bukan hanya di pengalaman saja tetapi juga pada perubahan moral sikap mereka terhadap pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dapat memberikan hasil pembelajaran yg signifikan terutama di kalangan karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pelatihan, sudut pandang karyawan terhadap pekerjaan menjadi menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kebiasaan buruk yang dilakukan karyawan pun menjadi kecil karna dampak pelatihan mengubah kebiasaan buruk menjadi kebiasaan-kebiasaan yang dapat menguntungkan perusahaan.

Hambatan-Hambatan Dalam Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance

Peran pelatihan kerja sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan pada sebuah instansi atau perusahaan. Namun, terdapat beberapa hambatan-hambatan yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat menerapkan pelatihan kerja yang telah diikuti dalam memberikan kualitas SDM yang baik terhadap perusahaan. Berikut adalah beberapa hambatan-hambatan yang menghambat kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Pendidikan Karyawan Tidak Merata

Pendidikan karyawan merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan dan keterbatasan sumber daya manusia dapat menjadi masalah serius dalam berbagai bidang. Masalah tingkat pendidikan yang tidak merata dan kualitas sumber daya manusia yang terbatas memiliki dampak serius pada peran pelatihan kerja secara efektivitas dan keberlanjutan.

Berdasarkan data karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance adanya pendidikan yang tidak merata yang meliputi tamatan S1 berjumlah 9 orang, tamatan D3 ada 2 orang, tamatan SMA/SMK ada 3 orang. Pendidikan yang tidak merata dapat menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap tujuan pelatihan kerja karyawan. Karyawan mungkin tidak sepenuhnya menyadari bagaimana peran pelatihan tersebut dapat meningkatkan kualitas karyawan itu sendiri dan tata kelola perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia yang kurang berkualitas cenderung memiliki keterampilan atau kreatifitas yang terbatas dalam

mengimplementasikan hasil pelatihan dengan efektif serta mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan konsep-konsep baru ke dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

Rendahnya Kemampuan Karyawan Dalam Penguasaan Teknologi Terutama Dalam Menjalankan Aplikasi Perusahaan

Kurangnya penguasaan dalam bidang teknologi dapat memiliki dampak negatif pada berbagai bidang, termasuk pada peranan pelatihan karyawan. Penggunaan teknologi dalam perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance saat ini lebih menitik beratkan pada pemanfaatan aplikasi-aplikasi perusahaan seperti clar, MS2, untuk menunjang pekerjaan di perusahaan. Dampak dari tidak dikuasainya aplikasi-aplikasi perusahaan berujung pada kinerja karyawan yang kurang efektif serta dalam penginputan data nasabah sering mengalami kendala baik itu data nasabah salah di input disistem maupun data nasabah tidak sesuai dengan data yang sebenarnya. Dengan demikian, karyawan sering mengalami kendala dalam pembuatan laporan dan penginputan data karena penguasaan teknologi yang bisa dikatakan rendah.

Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kualitas SDM karyawan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi agar dapat memperkuat kompetensi kinerja karyawan dalam bidang teknologi sehingga dapat memberikan kualitas SDM yang baik kepada perusahaan.

Rendahnya Kompetensi Karyawan

Rendahnya kompetensi dalam pelatihan kerja dapat memberikan dampak negatif pada kinerja individu, organisasi, dan pada akhirnya pada pencapaian tujuan strategis. Rendahnya kompetensi dapat berarti kurangnya keterampilan yang diperlukan untuk mengeksekusi tugas dan tanggung jawab dengan baik oleh karyawan suatu perusahaan. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan inovasi di tingkat individu dan organisasi. Dampak dari rendahnya kompetensi karyawan pun sangat berpengaruh dalam kelangsungan kemajuan suatu perusahaan, dimana dapat menyebabkan kualitas seorang karyawan menurun, baik itu pengetahuan atau keterampilan seorang karyawan maupun sikap moral karyawan itu sendiri.

Rendahnya kompetensi karyawan menjadi faktor penghambat dalam peran pelatihan kerja. Rendahnya kompetensi karyawan diindikasikan dengan masih banyaknya tuntutan dari kualitas SDM yang buruk bagi kemajuan perusahaan, keterbatasan kompetensi menyebabkan karyawan menghadapi kendala dalam melakukan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Adira Dinamika Multifinance, maka dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance secara universal sudah berjalan dengan baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya meskipun masih belum optimal akan tetapi sudah lebih baik dari pada sebelum adanya pelatihan karyawan. Dalam meningkatkan kualitas karyawan, PT. Adira Dinamika Multifinance terus melakukan pelatihan secara bertahap dan mencoba perlahan-lahan untuk meningkatkan kualitas SDM karyawannya agar lebih baik lagi.
2. Hambatan dalam peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu pendidikan karyawan yang tidak merata, rendahnya kemampuan karyawan dalam penguasaan teknologi terutama dalam menjalankan aplikasi perusahaan serta rendahnya kompetensi karyawan yang diindikasikan dengan masih banyaknya hambatan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Ibrahim, dkk. (2018). Metodologi Penelitian. Gunadarma Ilmu: Makasar
- Bernadin dan Russel dalam Gomes. 2018. Pengaruh The Big Five Personality terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Asia Dwimitra Industri Tangerang Banten. UIN Sunan Gunung Djati : Bandung.
- Cushway. 2019. Memahami Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) Guna Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Pelayaran. Majalah Ilmiah Bahari 13.21. Jogja.
- Dr. Wehelmina Rumawas, S.Sos, MSi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Sam Ratulangi: Manado
- Ernanda, Dimas, and Sugiyono Sugiyono. 2020. Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Motive dan Service Quality Terhadap Keputusan Pembelian. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM) 6.10.
- Heidjrachman dan Husnan. 2019. Pengaruh Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Jakarta. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Indriyani, Safitri. 2018. Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. paradise island furniture. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI) 5.1.
- Marwansyah, Rizky, and Tri Wulida Afrianty. 2019. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Female Daily Network. Diss. Brawijaya University.
- Mathis dan Jackson. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis 7.1.
- Mohamad Razab Iryadana. 2023. Manajemen Pengembangan Bisnis. Cipta Media Nusantara: Surabaya
- Rivai, Sugeng, dkk. 2018. Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. Jurnal Manajemen Bisnis 17.2.
- Sahanggamu, Patricia M., and Silvy L. Mandey. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2.4.
- Schuler et al. 2018. Pentingnya Perencanaan SDM Dalam Perspektif Ekonomi. Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Revolusi Industri 4.0).
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. 2019. Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi 15.1.
- Salinding, Rony. 2018. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Diss. Universitas Hasanuddin.
- Sakti, Dwi Putra Buana, dkk. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Intelektual Manifes Media: Bandung
- Salmia, Salmia, Rosleny Rosleny, and Idawati Idawati. 2019. Kepemimpinan Kepala Sekolah Menuju Pembelajaran Abad 21. Indonesian Journal of Primary Education 4.1.
- Simamora. 2020. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Diss. Universitas Hasanuddin.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta: Bandung
- Yusuf, Mohammad Ardiansyah. 2019. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Mitra Mentari

Sejahtera Ponorogo. Diss. IAIN Ponorogo.
Zurnali, Cut, and Alex Sujanto. 2019. Pentingnya green human resource management pada perusahaan di Indonesia. Jurnal Ilmiah Infokam 16.2.