

Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Karawang

Siti Annisa¹, Uus Mohammad Darul Fadli²

Program Studi Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespondensi: sitiannisa@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 18-07-2024 | Disetujui: 19-07-2024 | Diterbitkan: 20-07-2024

ABSTRACT

This study aims to analyze training and development requirements at PT. Pindo Deli Pulp & Paper, describe the on-the-job training methods employed, identify the benefits for employees and the organization, pinpoint supportive and inhibiting factors in training implementation, and formulate evaluation methods for human resources training and development activities within the company. The research method utilized is descriptive with a qualitative approach. Data was collected through observation and interviews, and analyzed using Miles and Huberman's data analysis model. The findings indicate that training and development at PT. Pindo Deli Pulp & Paper focus on enhancing employees' knowledge, skills, and abilities to improve their task execution and responsibilities. Despite strong support from the company for these activities, the main challenges lie in post-training attention and motivation.

Keywords: Human Resources, Training, Development

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan guna menganalisis persyaratan pelatihan dan pengembangan di PT. Pindo Deli Pulp& Paper, menjelaskan metode on the job training yang digunakan, mengidentifikasi manfaat bagi karyawan dan organisasi, mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung implementasi pelatihan, dan merumuskan metode evaluasi kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Metode penelitian yang dipergunakan ialah deskriptif melalui pendekatan kualitatif. Data terkumpul melalui observasi dan wawancara, selanjutnya dianalisis melalui model analisis data Miles and Huberman. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan di PT. Pindo Deli Pulp& Paper berfokus pada peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Meskipun dukungan dari perusahaan terhadap kegiatan ini cukup kuat, tantangan utama adalah kurangnya perhatian dan motivasi setelah pelatihan berlangsung.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Pengembangan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Siti Annisa, & Uus Mohammad Darul Fadli. (2024). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 600-609. <https://doi.org/10.62710/ncx71r78>

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan adalah hal-hal yang vital ketika membahas tentang sumber daya manusia di berbagai perusahaan, organisasi, atau lembaga. Sumber daya manusia menjadi dasar utamanya dalam menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan ataupun organisasi. Maka pengembangan dan pelatihan begitu penting bagi karyawan dalam menambah wawasan, kemampuan, dan keterampilan mereka. Ini begitu menguntungkan untuk karyawan yang perlu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka. Pada era yang begitu berkembang sebagaimana sekarang ini, pendidikan formal yang sudah mereka dapatkan saja tak cukup dalam memenuhi posisi serta tuntutan pekerjaan pada perusahaan.

Dengan memberikan pelatihan baik keterampilan dan pengetahuan yang khusus terhadap karyawan yang bisa langsung mereka terapkan pada pekerjaan mereka ketika itu. Definisi itu menjelaskan apabila saat sesi pelatihan, diharapkan karyawan dapat menambah kemampuan mereka dalam pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang diberikan sering kali telah ditetapkan berdasarkan dengan kebutuhan organisasi, yang menunjukkan apabila pelatihan berlangsung dengan waktu yang singkat.

Pelatihan dan pengembangan adalah upaya yang dilaksanakan oleh organisasi dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Melalui menyelenggarakan pengembangan dan pelatihan ini, organisasi berharap bisa meningkatkan kinerja karyawannya, mengembangkan keahlian mereka agar dapat bekerja secara efisien serta efektif. Pengembangan dan pelatihan merupakan kewajiban untuk tiap perusahaan sebab tak cukup hanya mengandalkan informasi yang diperoleh selama proses rekrutmen serta seleksi dalam menempatkan karyawan. Kualitas individu yang bekerja di dalam organisasi sangat menentukan keberhasilannya. Perubahan lingkungan yang cepat menuntut karyawan untuk dapat mengidentifikasi dan menganalisis dampak pada organisasi, dan mempersiapkan langkah-langkah dalam menghadapinya.

Dari penjelasan tersebut, manajemen sumber daya manusia berperan untuk organisasi tak hanya bersifat administratif namun berfokus terhadap pengembangan potensi sumber daya manusia supaya jadi lebih inovatif dan kreatif.

PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills 2 merupakan perusahaan dibawah naungan Asia Pulp and Paper (APP). Produk yang dihasilkan perusahaan ini dikenal dengan "Top Quality Paper". Selain memproduksi kertas, PT Pindo Deli juga memproduksi tissue (Passeo tissue). Merk produknya dikenal sebagai Sinar Dunia, Bola Dunia, Golden Star, Mirage, Golden Plus, Golden Coin, Lucky Box, Sinar Lux, Passeo Tissue, Nice Tissue, Jolly, Livi Tissue, serta lainnya. PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills sudah diakui internasional dengan mendapatkan sertifikat ISO 9002 yang didapat di tanggal 12 Juli 1996. ISO 9002 ini diberikan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills sebab sudah sesuai Quality Management Systems dengan taraf internasional. Sementara, ISO 14001 didapat dari komitmen pada lingkungannya di tanggal 14 Oktober 2000. SGS ICS dan UK yang memberikan kedua sertifikat ISO tersebut.. Sekarang PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills terus berupaya memperoleh sertifikat ISO 14002.

Tujuan dari penelitian ini ialah guna menguraikan serta menjelaskan analisis mengenai kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, metode, faktor-faktor, hambatan-hambatan, dan keberhasilan serta manfaat yang didapatkan oleh karyawan dan perusahaan sesudah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Karawang.

KAJIAN TEORI

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia tercatat di suatu manajemen sumber daya manusia. Dikutip dari Wijayanto, (2012:249) “Manajemen sumber daya manusia ialah fungsi dari pengelolaan yang berkaitan pada proses kegiatan sumber daya manusia yang termasuk dari rekrutmen, seleksi, pelatihan serta pengembangan karyawan”. Marihot Tua pada Sunyoto & Danang (2012:1) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia ialah aktivitas di mana dilaksanakan dalam mengembangkan, memberikan motivasi, memelihara serta tercapai kinerja tinggi bagi perusahaan. Dari berbagai definisi yang diuraikan, manajemen sumber daya manusia bisa berarti merupakan pendorong dan pengukur untuk sumber daya manusia pada suatu organisasi yang dilangsungkan terhadap banyak fungsi aktivitas termasuk, perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia juga pemeliharaan tempat kerja bagi kinerja yang optimal dan dukungan dari pengembangan dan perencanaan karier, pemberian penghargaan ataupun kompensasi, serta keselamatan kerja bagi karyawan. Perencanaan dan pelaksanaan dari berbagai fungsinya tersebut perlu disokong dari penilaian kerja serta analisis jabatan yang teliti serta objektif.

Pengertian Pelatihan

Rivai 2008 menyebutkan apabila pelatihan ialah hal bersifat pribadi (secara umum one-to-one), pendekatan on-the-job yang dipergunakan pelatih serta manager supaya ikut dalam pengembangan kemampuan ataupun ketrampilan. R.Wayne Mondy pada Mathis et al., 2010 menyebutkan bahwasanya pelatihan ialah berbagai kegiatan yang dibuat supaya memberikan peserta berupa keterampilan maupun pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaannya sekarang. Jeffrey A.Mello dalam Mathis et al., 2010 menyebutkan “Training involves employees acquiring knowledge and learning skills that they will be able to use immediately”. Berarti pelatihan mengikutsertakan karyawan supaya mendapatkan keterampilan belajar serta pengetahuan agar nantinya bisa menggunakan dengan cepat. Kasmir (2016:125) menyatakan apabila pelatihan ialah proses dalam membuat serta memberikan bekal pada karyawan melalui menambahkan pengetahuan, keahlian, perilaku, serta kemampuan. Dari pendapat beberapa ahli tersebut terkait pelatihan, demikian penulis menarik kesimpulan bahwasanya pelatihan ialah suatu pembelajaran yang diberik terhadap karyawan supaya bisa mendapatkan keterampilan dan pengetahuan dari pekerjaannya.

Hasibuan (2009:69) menyebutkan bahwasanya pengembangan ialah sebuah upaya dalam menambah kemampuan baik secara konseptual, teoritis, teknis, dan moral karyawan berdasarkan dari kebutuhan jabatan/pekerjaan lewat latihan /pendidikan. Suparyadi (2015:233) menyebutkan bahwasanya pengembangan ialah sebuah usaha yang telah direncana, berkesinambungan, serta sistematis dengan bersifat antisipatif serta memiliki tujuan dalam kaderisasi pimpinan, promosi jabatan, dan agar dalam bersaing unggul pada sektor sumber daya manusia. Kasmir (2016:140) menyebutkan bahwasanya pengembangan karyawan ialah sebuah pemrosesan dalam meningkatkan, mengembangkan, serta menyegarkan, keterampilan, kemampuan, perilaku, minat dan bakat karyawan. Dari pendapatnya ahli tersebut tentang pengembangan, demikian penulis menarik kesimpulannya yaitu pengembangan ialah suatu pembelajaran yang diberikan terhadap karyawan supaya bisa menambah kemampuan bekerja untuk melakukan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang dipergunakan penulis, menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan penelitian deskriptif memiliki tujuan dalam memberikan gambaran sebuah fenomena ataupun keadaan khusus tidak memilah berbagai variabel ataupun berbagai faktor khusus (Zulganef, 2008:11). Pendekatan kualitatif ialah penelitian yang melewati berbagai materi serta disiplin ilmu, mengikutsertakan pemahaman yang dalam mengenai perilaku individu serta alasannya yang mengatur dari perilaku individu (Wahyuni, 2012:7). Dengan uraian tersebut, penelitian ini memilih metode tertentu sebab peneliti berkeinginan mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan berbagai langkah yang nantinya digunakan oleh perusahaan dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia, dan metode yang nantinya diterapkan pada pemenuhan kebutuhan tersebut saat kegiatan berlangsung. Pemilihan metode ini berdasarkan dari keinginan peneliti dalam melakukan eksplorasi mendalam terhadap fenomena tertentu, dimana data diperoleh melalui para informan. Peneliti mengumpulkan data dari karyawan serta informan lainnya guna memahami secara keseluruhan bagaimana manajemen sumber daya manusia di PT. Pindo Deli Pulp and Paper.

Dari pendapat (Sarwono & Jonathan, 2006:244) terdapat berbagai teknik dalam mengumpulkan data di penelitian kualitatif sebagai berikut:

1. Observasi ialah aktivitas yang termasuk dari pengamatan dengan sistematis pada berbagai kejadian, obyek-obyek yang terlihat, perilaku, serta perihal lainnya yang ada dalam PT. Pindo Deli Pulp & Paper supaya menyokong penelitian yang masih dilaksanakan.
2. Wawancara ialah pengumpulan data yang dilaksanakan secara langsung (tatap muka) bersama informannya. Untuk menerapkan teknik wawancara, keberhasilan untuk memperoleh informasi ataupun informasi obyek tergantung dari kemampuan peneliti untuk melaksanakan wawancara. Wawancara dilaksanakan langsung terhadap pemilik, manager, serta karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp&paper”.

Di penelitian ini, menerapkan analisis data lapangan dari model Miles and Huberman pada metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sugiyono, 2015:246) yakni reduksi data, penyajian data (display data) serta kesimpulan (verifikasi data).

1. Reduksi data ialah proses menyusun, memilah informasi penting, dan mengidentifikasi tema serta pola yang muncul.
2. Display Data (penyajian data) dilaksanakan sesudah proses reduksi data. Penyajian ini memiliki tujuan guna mempermudah untuk memahami informasi yang ada serta merencanakan berbagai langkah lanjutan berdasar dari pemahaman itu.
3. Verifikasi Data merupakan langkah untuk menarik kesimpulan dan mengonfirmasi kebenaran informasi. Kesimpulan ini dapat berbentuk gambaran atau deskripsi yang lebih jelas setelah data dianalisis secara mendalam”.

Untuk memastikan validitas data pada penelitian, dilaksanakan triangulasi data, yakni:

1. Triangulasi metode: perbandingan informasi dari berbagai cara, seperti membandingkan data wawancara dan data observasi.
2. Triangulasi sumber data: mencari kebenaran data dari berbagai sumber, seperti observasi partisipatif, arsip, dokumen sejarah, dokumen tertulis, gambar, catatan pribadi (resmi).

3. Triangulasi teori: membandingkan hasil penelitian pada teori-teori yang sesuai agar mengurangi bias peneliti pada hasil (kesimpulan) yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa dan Pembahasan

1. Analisis Kebutuhan bagi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

a) Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Dari pendapat Mathis dan Jackson (2010:261) adanya tiga sumber utama sebagai pertimbangan untuk melakukan analisis Training Need Analysis (TNA) di antaranya analisis pekerjaan, organisasional, serta individual. Berdasarkan hasil wawancara bersama narasumber, diketahui bahwasanya PT. Pindo Deli melakukan analisis kebutuhan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia melalui memerhatikan individu serta pekerjaan tiap karyawan. Tujuan analisis ini adalah guna melihat kembali tugas dan pekerjaan yang telah dilaksanakan juga mengidentifikasi kebutuhan yang fokusnya pada peningkatan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam pekerjaan sehari-hari. Melalui diagnosa pekerjaan tersebut, PT. Pindo Deli dapat memahami kebutuhan karyawan agar pekerjaan dan tugas bisa dilaksanakan secara optimal.

Dari pendapat (Mathis et al., 2010:261) analisis pekerjaan bisa dilaksanakan melalui melakukan perbandingan persyaratan karyawan pada kemampuannya agar kebutuhan pelatihan bisa teridentifikasi. Pendekatan yang bisa dilaksanakan guna analisis individual yaitu tes keterampilan, penilaian kinerja individu, dan kuesioner dan survei terhadap seluruh anggota maupun karyawan pada organisasi". Kebutuhan pelatihan nantinya ditetapkan berdasar dari hasil analisis itu. Training Need Analysis dilaksanakan guna mengetahui sejauh manakah kemampuan karyawan serta apa yang harus mereka punyai guna sesuai pekerjaan maupun posisi mereka. Perbedaan dari kemampuan karyawan dan target pekerjaan menyatakan bahwasanya pelatihan dan pengembangan dibutuhkan supaya karyawan bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan efisien serta efektif.

Dari hasil teori dan wawancara yang dinyatakan oleh Mathis dan Jackson (2010:261), didapatkan sebuah kesenjangan dalam analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang terdapat pada PT. Pindo Deli. Dari pendapat Mathis dan Jackson (2010:261) dalam melaksanakan analisis kebutuhan dibutuhkan analisis pada organisasi misalnya terhadap PT. Pindo Deli Pulp & Paper bertujuan guna meningkatkan kualitas SDM, demikian Hr Academy harus bisa mencapai tujuan itu, supaya membantu mengoptimalkan hasil pengembangan kualitas SDM".

Peserta yang ikut serta pada kegiatan pelatihan dan pengembangan termasuk semua karyawan, Peserta terpilih dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan ialah anggapan bagi mereka yang memerlukan materinya dalam menyokong pekerjaan dan tugasnya. Menurut (Hasibuan, 2009:73) menyatakan "Peserta yang dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan dari suatu organisasi maupun perusahaan adalah karyawan baru dan lama, baik karyawan operasional maupun manajerial."

Metode Pelatihan dan Pengembangan

Dari pendapat (Hasibuan, 2009:76) pelatihan dan pengembangan bisa dilaksanakan melalui berbagai metode yang telah ditetapkan pada program pengembangan perusahaan. PT. Pindo Deli sudah

menentukan metode pelatihan dan pengembangan karyawan yakni pelatihan di tempat kerja (on the job training). Berbagai program pelatihan dan pengembangan itu terpilih serta ditentukan oleh HR Academy PT. Pindo Deli. Metode pelatihan dan pengembangan perlu ditentukan jauh sebelum programnya dilaksanakan serta sesuai pada kategori kegiatan dan kebutuhan dari peserta untuk melangsungkan tugas mereka pada organisasi.

PT. Pindo Deli menggunakan metode pelatihan dan pengembangan On The Job Training, yaitu menempatkan karyawan dengan membimbing serta situasi kerja yang sesungguhnya. Metode ini berdasarkan dari yang telah diuraikan sebelumnya. (Bambang, 2011:67) on the job training ialah sebuah aktivitas pengembangan dan pelatihan yang dilaksanakan pada tempat kerja, yang mana individu mempelajari pekerjaan dengan aktual pada pekerjaannya.

Menurut HR Academy, metode ini digunakan sebab bisa membuat karyawan menambah pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan secara efektif. Karyawan dapat dengan mudah memperoleh materi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara bersama karyawan, mereka menyatakan bahwasanya metode yang dipilih telah efektif dan tepat, serta begitu membantu dalam pekerjaan mereka. Karyawan merasakan nyaman pada metode on the job training di mana dipergunakan dalam pengembangan. Kehadiran pembimbing saat proses pengembangan mempermudah karyawan dalam bekerja serta belajar.

Faktor Pendukung Pelatihan dan Pengembangan

Faktor pendukung merupakan elemen utama untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Berbagai faktor pendukung ini mencakup dukungan dari organisasi utamanya dari motivasi karyawan.

a) Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi begitu berarti untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Yang seringkali berbentuk perhatian lebih dari manajemen ataupun pemilik pada karyawan mereka. Dikutip dari (Marwansyah, 2012:158) manajemen memberikan dukungan yang mana begitu diperlukan agar berbagai program pelatihan dan pengembangan sukses. Program pengembangan dan pelatihan tak bisa berlangsung secara baik apabila tak mendapat dukungan dari manajemen. Berdasar dari hasil wawancara peneliti, PT. Pindo Deli Pulp & Paper memberi dukungan sepenuhnya pada pelatihan dan pengembangan. Dengan dukungannya mencakup partisipasi aktif manajer HR Academy untuk mengawasi karyawan yang nantinya jadi peserta pelatihan dan pengembangan, dan secara aktif membagikan informasi terkait pelatihan dan pengembangan. Karyawan PT. Pindo Deli juga diberikan kesempatan untuk mengajukan kebutuhan mereka akan pelatihan. Karyawan berpengalaman ditunjuk oleh pemilik supaya melakukan pendampingan karyawan yang ikut pelatihan dan pengembangan. Maka menunjukkan jika dukungan organisasi yang diberikan oleh PT. Pindo Deli Pulp & Paper terhadap peserta pelatihan dan pengembangan sudah berdasarkan dari teori Marwansyah (2012:158).

b) Fasilitas Pelatihan dan Pengembangan

Fasilitas pelatihan dan pengembangan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan kegiatan tersebut. Jika fasilitas yang disediakan memadai, hasilnya akan efektif dan baik. Fasilitas yang baik juga menciptakan kondisi yang nyaman untuk peserta pelatihan. Berdasarkan wawancara bersama peserta pengembangan dan pelatihan, fasilitas yang di adakan oleh PT. Pindo Deli sudah memadai.

Fasilitas-fasilitas tersebut mencakup pendamping yang kompeten serta tempat kerja yang nyaman pada kegiatan pengembangan dan pelatihan.

Pelatihan dan pengembangan tak jauh dengan kendala/hambatan, sekalipun dukungan yang diberikan cukup besar. Organisasi yang melakukan pelatihan dan pengembangan perlu terdapat solusi maupun alternatif untuk melalui hambatan yang bisa jadi ada tiba-tiba. Jika tidak ditangani dengan baik, kendala yang hadir dapat menjadi gangguan pada pelaksanaan pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan kerja yang dilaksanakan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 mengalami kekurangan tenaga trainer pada kelas Technical BCTMP (Bleached Chemi-thermomechanical Pulp) dan Engineering, sehingga para peserta pelatihan harus belajar secara otodidak tanpa adanya bimbingan trainer. Hal ini sangat merugikan para peserta pelatihan karena kekurangan informasi dan pengetahuan mengenai bidang pekerjaan mereka. Kekurangan trainer ini disebabkan oleh para trainer yang juga merupakan karyawan senior di perusahaan tersebut, sehingga terkadang mereka tidak dapat hadir untuk menyampaikan materi karena harus menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan.

Proses Evaluasi dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Evaluasi keberhasilan merupakan tahapan akhir pada pelaksanaan aktivitas pelatihan dan pengembangan. Evaluasi ialah ketika di mana pemilik mengevaluasi apakah pelatihan dan pengembangan yang telah dilangsungkan berjalan efektif, apakah berdampak baik, dan apakah berdasarkan dari rencana yang telah ditetapkan. Nurbiyati pada penelitian miliknya menyatakan apabila tujuan dari evaluasi ialah guna memperoleh informasi yang objektif dan akurat mengenai sebuah program Informasi yang diperoleh mencakup proses pelaksanaan program, hasil ataupun dampak yang sudah digapai, manfaat, dan efisiensi dari pelaksanaan program itu.

a. Proses Evaluasi

Evaluasi ialah tahapan terakhir yang begitu perlu agar menilai efektivitas pelatihan dan pengembangan yang sudah dilakukan. Proses evaluasi bisa dilaksanakan melalui model CIPP yang dinyatakan oleh Stufflebeam & Shinkfield (1985). Nurbiyati (2017) pada penelitian miliknya menyebutkan bahwasanya Model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product/Output) lebih komprehensif daripada model evaluasi lain sebab tak hanya berfokus terhadap hasil akhirnya namun termasuk proses, konteks, masukan, serta hasil dari pelaksanaan program itu. Model CIPP terdapat empat elemen yang perlu dianalisis saat proses evaluasi. Pertama, evaluasi konteks memperlihatkan serta merinci kebutuhan serta lingkungan organisasi serta individu yang belum terpenuhi oleh PT. Pindo Deli, serta melakukan analisis kelebihan dan kelemahan lingkungan serta objek di sekitaran perusahaan. Kedua, evaluasi pada masukan bertujuan guna membantu dalam pengambilan keputusan, menetapkan sumber daya yang diperlukan, mempertimbangkan alternatif solusi, merencanakan strategi dalam tercapainya tujuan yang belum dicapai, dan menetapkan prosedur kerja yang diperlukan. Ketiga, evaluasi proses membantu dalam melakukan deteksi rancangan implementasi atau rancangan saat fase implementasi, membagikan informasi guna pengambilan keputusan terkait program, serta menulis atau mengarsipkan prosedur yang sudah dilangsungkan untuk mengevaluasi sejauh apa rencana yang sudah dipergunakan serta komponen apa yang harus dilakukan perbaikan. Keempat, evaluasi hasil melibatkan penilaian oleh manajer atau pihak yang ditunjuk untuk mengevaluasi keberhasilan maupun pencapaian program untuk tercapainya tujuan yang sudah ditentukan terlebih dulu,

dan menetapkan apakah pelatihan dan pengembangan yang sudah dilaksanakan harus diteruskan, dikembangkan, ataupun bahkan diberhentikan.

b) Keberhasilan Pelatihan dan Pengembangan

Tiap perusahaan mempunyai target serta ukuran yang spesifik dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan. Tingkat peningkatan kinerja sesudah melalui pelatihan dan pengembangan jadi indikator keberhasilan dari program tersebut. UMKM Happy Kue Lompong, berdasarkan hasil wawancara, telah memantau sejauh apa perkembangan karyawan ataupun peserta sesudah ikut serta kegiatan tersebut, meskipun penilaian hanya berdasarkan pada hasil kerja mereka tanpa adanya acuan formal.

c) Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Setelah pelatihan dan pengembangan memperoleh manfaat sebagai satu di antara tujuan utamanya dari pelaksanaan kegiatan ini. Maka menjadi penanda apakah pelatihan dan pengembangan yang sudah dilakukan memberikan dampak baik maupun buruk pada kinerja karyawan.

Organisasi dan karyawan dapat merasakan manfaat dari pelatihan. Dari pendapat Sunarto dan Sahedhy (2003) pada (Sunyoto & Danang, 2012:141) adanya manfaat dilaksanakannya pelatihan di antaranya:

- 1) Menaikkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Waktu belajar yang dibutuhkan karyawan berkurang supaya tercapai standar kinerja yang bisa diterima.
- 3) Menjadikan sikap kerja sama serta loyalitas.
- 4) Terpenuhinya berbagai keperluan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Mengecilkan biaya serta jumlah kecelakaan kerja.
- 6) Menyokong karyawan untuk peningkatan dan pengembangan diri sendiri.

Manfaat dari pelatihan dan pengembangan bagi organisasi. Dari pendapat Siagian dalam (Sunyoto & Danang, 2012:146) manfaatnya ialah:

- 1) Menaikkan produktivitas kerja organisasi;
- 2) Terwujudnya hubungan baik antara atasan dan bawahan;
- 3) Proses pengambilan keputusan lebih tepat serta cepat;
- 4) Menambah komitmen dan semangat kerja semua karyawan;
- 5) Melancarkan jalan komunikasi;
- 6) Penyelesaian konflik dengan fungsional;

Manfaat pelatihan dan pengembangan untuk karyawan dari pendapat Siagian pada (Sunyoto & Danang, 2012:146) di antaranya:

- 1) Membantu para karyawan menentukan keputusan secara benar.
- 2) Meningkatkan kemampuan para karyawan dalam penyelesaian permasalahan yang ada.
- 3) Adanya operasionalisasi dan internalisasi faktor-faktor motivasional.
- 4) Mendorong, berarti para karyawan kian menambah kemampuan kerja.
- 5) Menambah kemampuan karyawan dalam pengatasan konflik, frustrasi serta stress yang akan bisa menambah percaya diri tiap karyawan.
- 6) Adanya informasi mengenai banyak program yang bisa dipergunakan oleh para karyawan bagi pertumbuhan pribadi baik intelektual ataupun teknikal.
- 7) Menambah rasa puas dalam kerja.
- 8) Semakin besar pengakuan terhadap kemampuan individu.

- 9) Semakin besar ambisi pekerja supaya lebih mandiri.
- 10) Meminimalisir rasa takut melalui berbagai tugas baru dimasa mendatang.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari analisis terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills 2 menunjukkan bahwa kegiatan ini memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, seperti definisi manajemen sumber daya manusia, pelatihan, serta pengembangan, serta metodologi penelitian yang digunakan, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. **Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan:** Pelatihan dan pengembangan menjadi kunci untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Hal ini berdampak langsung pada kemampuan karyawan dalam penyelesaian tanggung jawab dan tugas mereka secara lebih efektif serta efisien.
2. **Metode Pelatihan yang Digunakan:** PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills 2 menerapkan metode pelatihan on the job training (OJT), yang terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan karyawan dengan menghadirkan pembelajaran langsung di lingkungan kerja sehari-hari.
3. **Faktor Pendukung dan Kendala:** Dukungan kuat dari manajemen dan ketersediaan fasilitas yang memadai menjadi faktor pendukung suksesnya pelatihan dan pengembangan. Namun, kendala seperti kekurangan trainer dalam beberapa kelas teknis menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam memastikan kontinuitas program pelatihan.
4. **Evaluasi dan Manfaat:** Proses evaluasi yang komprehensif, seperti model CIPP, membantu dalam menilai efektivitas program pelatihan dan pengembangan. Hasil dari evaluasi ini menunjukkan bahwa program tersebut memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memenuhi tujuan organisasi.

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan di PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills 2 tak hanya menjadi investasi dalam pengembangan individu, tetapi juga merupakan strategi yang penting dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan dalam industri yang kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Toko Gunung Agung. Hasibuan, M. S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Alfabeta.
- Mathis, Robert, L., & Jackson John, H. (2010). Human Resource Management (Edisi 13). Cengage Learning.
- Nurbiyati, T. (2017). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha, 23(1), 52–63. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i1.203>
- Rivai, V. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.

- Sarwono, & Jonathan. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sunyoto, & Danang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Andi.
- Wahyuni, S. (2012). Qualitative Research Method: Theory and Practice. Salemba Empat.
- Wijayanto, D. (2012). Pengantar Manajemen. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zulganef. (2008). Metode Penelitian Sosial & Bisnis. Graha Ilmu