

ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA CABANG SURABAYA

Nurida Abdul Kadir, Moh Afrizal Miradji

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Nuridaabdul497@gmail.com, afrizal@unipasby.ac.id

Abstrak

PT ISS Indonesia cabang surabaya menyadari sepenuhnya bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam peningkatan kinerja perusahaan sehingga harus dikelola dan dikembangkan terus menerus. Sumber Daya Manusia sangat menentukan proses berhasilnya kinerja suatu organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia, bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab kualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan didalam suatu organisasi. Pentingnya pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya diharapkan karyawan mampu melakukan pekerjaannya atau memiliki kapabilitas sesuai kebutuhan kompetensi, hal ini juga berdampak pada penilaian masyarakat sebagai pelanggan untuk itu, PT ISS Indonesia cabang surabaya berkomitmen meningkatkan kapasitas dan kapabilitas setiap karyawan pada jenjang organisasi dalam mendukung kinerja Perusahaan saat ini dan di masa depan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah interaktif model menurut Milles dan Huberman (2014). Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia telah dilaksanakan dengan maksimal melakukan pelatihan dengan pengembangan berdasarkan kompetensi dan non yang dimiliki oleh karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan.

Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract

PT ISS Indonesia Surabaya branch fully realizes that human resources are an important asset in improving company performance so that they must be managed and developed continuously. Human Resources greatly determine the process of successful performance of an organization. Human Resource Development aims to facilitate the realization of organizational goals, because the quality of human resources is considered capable of carrying out their duties and functions as employees in an organization. The importance of training and development of employee performance PT ISS Indonesia Surabaya branch is expected that employees are able to do their jobs or have capabilities according to competency needs, this also has an impact on the assessment of the community as customers for that, PT ISS Indonesia Surabaya branch is committed to increasing the capacity and capabilities of each employee at the organizational level in supporting the Company's current and future performance. The purpose of this study is to determine, describe and analyze how training and development affect the performance of PT ISS Indonesia Surabaya branch employees. This type of research is descriptive qualitative. The data analysis technique that will be used in this study is the interactive model according to Milles and Huberman (2014). The results of the study indicate that competency-based employee training and development on employee performance at PT ISS Indonesia has been implemented optimally by conducting training with development based on competencies and non-competencies owned by employees.

Keywords: *Human Resource Development (HRD), Training, and Employee*

Pendahuluan

Masyarakat Indonesia pada saat ini telah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang mana dalam era ini segala aspek mengalami kemajuan terutama dalam bidang teknologi dan informasi. Segala tantangan harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia terutama menuntut masyarakat yang berkualitas dengan segala kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Berhubungan dengan kemajuan tersebut maka organisasi harus mampu memanfaatkan dan mengelolah sumber daya manusia secara maksimal agar terus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada. Sehingga sumber daya manusia menjadi salah satu kunci dalam persaingan antar organisasi dalam melakukan suatu pelayanan kepada masyarakat.

Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting dalam perusahaan yang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Sehingga keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting dalam memajukan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Persaingan yang terjadi akan

berdampak pada cara kerja suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada tiap-tiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerjanya.

Tenaga kerja atau karyawan sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri. Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya yang dimiliki. Kesuksesan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh organisasi berupa peningkatan kinerja dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam perusahaan merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang ada. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan, maka tujuan dari perusahaan akan lebih mudah untuk diwujudkan. Sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan didalam suatu organisasi. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan suatu organisasi perlu adanya komitmen pemimpin untuk mewujudkannya didalam organisasi.

PT ISS Indonesia adalah perusahaan *integrated facility service* yang terbaik dan terbesar di dunia. PT ISS Indonesia ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang yang mengutamakan pelayanan serta mampu memberikan *facility service* yang terbaik untuk *customer* atau *klien*. Sehingga mendorong perusahaan untuk terus menjadi perusahaan nomor satu dibidang jasa dan terus bersaing serta berinovasi menjaga kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana dalam bidang jasa yang memberikan fasilitas service terbaik. Sehingga berdasarkan penjelasan di atas tidak dapat dipungkiri lagi bahwa PT ISS Indonesia cabang surabaya harus memiliki kinerja yang sangat optimal terutama dalam hal menciptakan tempat kerja yang lebih aman dengan *pure space*. Pure space bertujuan untuk membantu karyawan dalam memastikan tempat kerja yang *higienis* dan aman. PT ISS Indonesia cabang surabay sebagai perusahaan *facility service*, jasa fasilitas dan *security service*, memiliki komitmen yang kuat untuk melaksanakan system manajemen terintegrasi. Karyawan menjadi salah satu pihak yang sangat berpengaruh dalam terwujudnya kinerja optimal. PT ISS Indonesia cabang surabaya mengimplementasikan berbagai system manajemen berstandar internasional, yang antara lain: Manajemen Mutu ISO 9001, Manajemen Lingkungan ISO 14001, kesehatan dan keselamatan kerja ISO 45001, SMK3, keamanan pangan ISO 2200, pengamanan, system jaminan halal HAS 2300, anti penyuapan ISO 37001. PT ISS Mendapatkan standart rating dunia. Virtual reality sebagai bukti inovasi di dalam melakukan pekerjaan yang mengikuti perkembangan zaman. PT ISS Indonesia cabang surabaya menyadari sepenuhnya bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam peningkatan kinerja perusahaan sehingga harus dikelola dan dikembangkan terus menerus. Dengan pendekatan Human Capital, PT ISS Indonesia cabang surabaya senantiasa meningkatkan kapasitas dan kapabilitas setiap karyawan dalam mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan. PT ISS Indonesia cabang surabaya memberikan kesempatan yang sama bagi pengembangan kompetensi seluruh karyawan tanpa mengenang gender, suku, agama dan ras maupun level jabatan. Untuk itu, PT ISS Indonesia cabang surabay berkomitmen meningkatkan kapasitas dan kapabilitas setiap karyawan pada seluruh jenjang organisasi dalam mendukung kinerja perusahaan saat ini dan di masa depan. Kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berintegritas menjadi kunci dalam bersaing dalam era revolusi industri 5.0. pengembangan karir maupun evaluasi kinerja karyawan juga dilakukan secara fair dan

transparan berdasarkan pedoman yang ditetapkan, diantaranya melalui performance dan assessment karyawan.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan di PT ISS Indonesia cabang Surabaya juga akan berdampak pada penilaian masyarakat sebagai pelanggan yang diberikan pelayanan. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk memastikan karyawan mampu melakukan pekerjaannya atau memiliki kapabilitas sesuai kebutuhan kompetensi karyawan yang diembannya sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Jenis pengembangan kompetensi karyawan yang diselenggarakan oleh PT ISS *Academy* terdiri dari pengembangan kompetensi mulai dari jenjang pelaksanaan, supervisor, manajemen dasar sampai dengan manajemen atas. Tuntutan kompetensi untuk menaiki tangga karier dan pekerjaan atau kelompok pekerjaan mendefinisikan makna pengembangan. Para karyawan yang dinilai kurang dalam pada kompetensi tertentu dapat diarahkan kepada kegiatan pengembangan khusus yang dirancang untuk mengajar mereka, kompetensi yang hilang supaya kinerja mereka meningkatkan atau mempersiapkan mereka untuk maju menjalankan tugas di masa yang akan datang. Sebuah proses perolehan kompetensi telah dikembangkan untuk meningkatkan tingkat kompetensi yang meliputi pengakuan, pemahaman, penilaian, praktik atau umpan balik, dan aplikasi kerja. Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya sangat penting dilakukan oleh perusahaan atau organisasi sebagai bentuk peningkatan skill atau kemampuan dari setiap karyawannya. Sebab tenaga kerja atau karyawan yang merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha yang sudah direncanakan dengan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik secara teknis, moral, konseptual, dan teoritis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Andika, 2019). Pengembangan SDM adalah aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan agar kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (Prayudi, 2017). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang sistematis dan terencana yang berhubungan dengan pelatihan, pendidikan, dan pengelolaan karyawan untuk memperbaiki kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dapat berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan sehingga kualitas dan kuantitas menjadi lebih baik. Hal ini terjadi karena karyawan memiliki keterampilan yang baik *human skill*, *managerial skill* dan *technical skill* yang semakin baik (Prayudi, 2017). Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia dapat menciptakan karyawan yang memiliki kualifikasi kompetensi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan serta memiliki keterampilan yang lebih mumpuni dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Melayu S. P Hasibuan dalam kutipan (Busono, 2016) terdapat jenis-jenis pengembangan sumber daya manusia (SDM) antara lain:

1. Pengembangan secara informal, yaitu usaha dan keinginan individu dari karyawan untuk melatih dan mengembangkan individu dengan mempelajari referensi yang berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan yang mendapat tugas untuk mengikuti program pelatihan pendidikan yang dilakukan perusahaan maupun yang dilakukan oleh lembaga lain.

Menurut (Syaiiful, 2018) terdapat indicator pengembangan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan,
2. Pengalaman kerja,
3. Penguasaan Teknologi,
4. Pendidikan

Pelatihan

Menurut (Lolowang et al., 2016) Pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang dimana karyawan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Rateb J et al., 2019). Pelatihan dikatakan penting karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengetahui dan mempelajari apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa, jika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka akan mampu melakukannya dengan sangat baik. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan, pelatihan adalah proses peningkatan kompetensi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif di masa depan.

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga kualitas karyawan meningkat (Yunita Leatemala, 2018). Pelatihan kerja karyawan memiliki beberapa metode yang digunakan perusahaan sesuai dengan jenis pelatihan yang digunakan menurut Siagian dalam kutipan (Triasmoko et al., 2014) yaitu sebagai berikut:

1. Metode pelatihan ditempat kerja (*on the job training*)
Yaitu, metode pelatihan yang menempatkan karyawan pada kondisi di tempat kerja sebenarnya seperti, rotasi pekerjaan, magang, dan pelatihan jabatan.
2. Metode pelatihan di luar pekerjaan (*off the job training*)
Yaitu, metode pelatihan diluar pekerjaan seperti *role playing*, belajar sendiri, simulasi, system ceramah, intruksi program, pelatihan festibul dan pelatihan laboratorium.

Indicator adalah suatu standar dasar yang menunjukkan kondisi tertentu yang digunakan dalam mengukur perubahan. Pada penelitian indicator pelatihan menurut (Wahyuningsi, 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan.
2. Materi system pelatihan.
3. Metode yang digunakan.
4. Instruktur pelatihan atau kualifikasi pelatihan.
5. Kualifikasi peserta.

Kinerja Pegawai

Menurut (Andika, 2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemudian di bandingkan dengan indicator seperti kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena kinerja karyawan merupakan pencapaian atas hasil kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu yang diberikan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kepribadian, kecakapan serta waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Menurut (Rahinnayah dan Surya Perdhana, 2016) berpendapat bahwa kinerja juga merupakan fungsi dari sikap, tindakan, serta kompetensi yang menunjukkan tingkat keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan semakin baik. Kinerja karyawan juga diengaruhi oleh kompetensi teknis dan non teknis dibidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Sumar et al., 2020) (Supriyadi, et al., 2020) (Soehardi, Permatasari, et al., 2020).

Indicator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam kutipan (Maya Rachmatika, 2015) dapat diukur yaitu:

1. Kuantitas kerja,
2. Kualitas kerja,
3. Kerja sama,
4. Tanggungjawab
5. Inisiatif.

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, antara lain: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini bermaksud memberikan gambaran secara mendalam terkait objek penelitian yaitu pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia cabang surabaya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu Observasi, Wawancara, Dokumentasi, dan studi Pustaka. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan menurut Milles & Huberman yaitu *Data Collection* (Pengumpulan Data), *Data Condensation* (Kondensasi Data), *Data Display* (Penyajian Data), *conclusion Drawing* atau *Verifacation*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia cabang surabaya merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan sebagai bentuk optimalisasi kompetensi karyawan. Berbagai macam pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan untuk menciptakan SDM yang mampu berdaya saing tinggi dengan kompetensi yang unggul. Perusahaan dengan menunjukkan kinerja yang optimal melalui sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas yang merupakan aset terpenting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana mewujudkan sumber daya manusia yang optimal melalui pengembangan SDM yang dilakukan oleh PT ISS Indonesia cabang surabaya maka dilakukan analisis dengan teori pengembangan sumber daya manusia, menurut Mc Clelland (1973) dalam Zainal et al., (2015) bahwa terdapat 6 indikator yaitu Keterampilan, Pengetahuan, Peran Sosial, Citra Diri, Trait, dan Motif. Kemudian pelatihan menurut Mathis & Jacson (2003) dalam Zainal et al. (2020) bahwa pelatihan terdapat 4 tahapan yaitu *Assessment, Design, Delivery, and Evaluation*. Yang masing-masing akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut.

Indikator Pertama, keterampilan karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya telah ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki baik dalam bidang Teknik atau pun non Teknik di PT ISS Indonesia cabang surabaya. Hal ini dapat dilihat bahwa dalam penempatan karyawan ditentukan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Saat proses rekrutmen karyawan juga ditentukan kualifikasi tertentu yang harus dipenuhi oleh para pelamar Dimana kualifikasi tersebut disesuaikan dengan Jobdesk yang akan ditempati dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu kualifikasi juga ditetapkan oleh kebutuhan kompetensi jabatan yakni seluruh pegawai baik bidang teknik maupun non teknik harus memiliki kompetensi utama yaitu memiliki orientasi pada pencapaian (*Achievement Orientation*), mampu membangun kepercayaan (*Builing Trust*), mampu mengikuti pembelajaran berkesinambungan (*Continous Learning*), dan fokus pada pelanggan (*Customer Focus*). Penempatan karyawan diletakan sesuai dengan keterampilan yang dalam hal ini dilihat berdasarkan kualifikasi Pendidikan yang dimiliki baik dalam bidang Teknik maupun non Teknik di PT ISS Indonesia cabang surabaya.

Indikator Kedua, pengetahuan karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya telah memiliki informasi atau pengetahuan dasar sesuai bidang pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat bahwa pengetahuan dasar yang harus dimiliki oleh karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya yaitu harus memiliki pengetahuan terkait dengan pelayanan. Selain itu pengetahuan yang harus dimiliki mencakup bidang Teknik dan non Teknik. Pengetahuan dibidang non teknik berkaitan dengan pengolahan data internal PT ISS Indonesia cabang surabaya yang berhubungan dengan pengolahan data dengan *Microsoft Excel*.

Indikator Ketiga, peran sosial telah dimiliki oleh karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya. Peran sosial dalam hal ini dapat dilihat melalui hubungan karyawan dengan karyawan lain di PT ISS Indonesia cabang surabaya. Hubungan tersebut melalui diskusi baik antara atasan dan bawahan maupun antara senior dan junior. Hal ini selalu dilakukan sebagai wujud menjaga keharmonisan didalam melakukan pekerjaan. Sehingga pekerjaan yang bersifat *timwork* akan lebih mudah dikerjakan. Selain itu hubungan sosial yang dilakukan di PT ISS Indonesia cabang surabaya berpedoman pada nilai-nilai Perusahaan yaitu *honesty we respect, entrepreneurship we act, responsibility we care, quality we deliver*.

Indikator Keempat, citra diri atau personal branding para karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya yang telah dimiliki oleh para karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya selalu dilakukan dengan maksimal. Salah satu upaya dalam mempertahankan kinerja tersebut yaitu melalui peningkatan karir yang mana setiap karyawan memiliki hak yang sama untuk melakukan peningkatan karir sesuai dengan kemampuan dengan kinerjanya. Adapun kompetensi karyawan yang harus ada pada diri karyawan yang ditetapkan oleh PT ISS Indonesia cabang surabaya yaitu karyawan harus memiliki peran primer sebagai perencana dan perorganisasi, mampu menganalisis dan mengambil keputusan. Dari segi peran sekunder karyawan harus mampu membangun kemitraan, memfasilitasi perubahan, dan memiliki kepekaan bisnis. Hal tersebut merupakan syarat yang harus dimiliki agar citra diri karyawan yang diharapkan bisa melakukan pencapaian kinerja secara maksimal dapat dicapai. Akan tetapi tidak semua pegawai memiliki citra diri yang sama hal tersebut kembali lagi kepada kemampuan dari masing-masing karyawan.

Indikator kelima, trait (sifat) telah dimiliki oleh para karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya. Hal ini dapat dilihat bahwa ketika terdapat permasalahan, para karyawan dapat menyelesaikan secara bersama karena hubungan antar karyawan harus harmonis. Kemudian terdapat aturan khusus yang mengatur tingkah laku karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya yang mana boleh dilakukan dan mana yang dilarang untuk dilakukan. Sehingga sifat dan perilaku para karyawan lebih teratur dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator keenam, motivasi telah dimiliki oleh para karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya. Motivasi dalam hal ini yaitu untuk mencapai visi misi Perusahaan dengan membuat program-program pendukung dalam mencapai tujuan perusahaan terutama dalam pengembangan sumber daya manusia. Mengingat sumber daya manusia merupakan factor penting dalam kelancaran mencapai tujuan Perusahaan.

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu Perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis and Jackson (2003) dikutip oleh (Zainal et al., 2015:171) terdapat empat tahapan atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia yaitu, *assessment, design, delivery, and evaluation*.

Tahap pertama, *assessment*, dalam hal ini *assessment* telah dilakukan oleh PT ISS Indonesia kepada karyawan. *Assessment* dalam hal ini berkaitan dengan kompetensi karyawan saat awal memasuki pekerjaan melalui (*On Job Training*) yang dijadikan sebagai acuan untuk melihat peningkatan kompetensi karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya. Para pegawai atau karyawan baru akan melakukan masa sekolah 9 hari setelah itu melakukan masa training selama 3 bulan sebelum ditetapkan sebagai pegawai. kemudian sistem rekrutmen dilakukan secara internal dan eksternal. Internal yang dimaksud yaitu pegawai bersumber dari internal Perusahaan yang nantinya akan ditarik ke perusahaan klien. Sedangkan eksternal dalam hal ini yang dimaksud yaitu berasal dari institusi pendidikan atau dari sumber-sumber yang lain.

Tahap kedua, *design*, pelatihan yang ada di PT ISS Indonesia cabang surabaya berdasarkan (*Developmental Need Analysis*) dan (*Training Need Analysis*). Konsep learning atau pembelajaran

tersebut meliputi: 1). Diklat profesi sesuai dengan profesinya masing-masing atau diklat kepakaran sesuai bidang; 2). Diklat penjenjangan adalah diklat sesuai dengan jenjang karir seperti *supervisor education, level managerial, executive*; 3). Diklat penunjang adalah diklat yang sifatnya untuk mendukung karir yang akan dibutuhkan orang untuk maju ke jenjang berikutnya; 4). Diklat strategi korporat adalah diklat yang berhubungan dengan kebutuhan strategi korporasi; 5). Diklat pembekalan masa purnabakti atau orang yang mau pension. Design pelatihan yang ada di PT ISS Indonesia cabang surabaya berdasarkan (*Developmental Need Analysis*) dan (*Training Need Analysis*). Salah satu konsep learning dilakukan melalui diklat sesuai dengan profesi atau jabatan. Contoh dari diklat tersebut yaitu program diklat kompetensi direksi. Materi diklat kompetensi direksi meliputi *digital mindset shifting*, sertifikat CGRP-*Corporate Law, Sertified Risk Governance Profesional*, dan *Directorship Program and High Performance Board*.

Tahap ketiga, *Delivery* telah dilakukan oleh PT ISS Indonesia cabang surabaya kepada karyawannya. Hal ini dapat dilihat bahwa Ketika proses masa training karyawan tersebut harus membuat job assignment yang nanti akan di persentasikan apabila dinyatakan lulus karyawan diangkat sebagai karyawan tetap di PT ISS Indonesia cabang Surabaya berdasarkan bidang dan kemampuannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Pengembangan sumber daya manusia telah dilakukan PT ISS Indonesia, memiliki 6 indikator yaitu:

Keterampilan, penempatan karyawan di sesuaikan dengan keterampilan yang dalam hal ini dilihat berdasarkan kualifikasi Pendidikan yang dimiliki baik dalam bidang Teknik maupun non Teknik pada PT ISS Indonesia cabang surabaya.

Pengetahuan, penempatan karyawan sesuai dengan pengetahuan dasar yang dimiliki karyawan serta dilakukan program sertifikasi bagi karyawan dalam meningkatkan pengetahuan yang ada pada karyawan pada PT ISS Indonesia cabang surabaya.

Peran sosial di PT ISS Indonesia cabang surabaya dilakukan dengan berpedoman pada nilai-nilai perusahaan yaitu *honesty we respect, entrepreneurship we act, responsibility we care, quality we deliver*, yang telah dilakukan karyawan sehingga hubungan antar karyawan baik atasan dan bawahan maupun senior dan junior terjalin dengan baik.

Citra diri dalam hal ini merupakan sikap karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal dilakukan melalui peningkatan karir di PT ISS Indonesia cabang surabaya sesuai dengan kemampuan karyawan dan kinerja masing-masing;

Trait (sifat) telah dilakukan oleh karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya dalam mengatasi permasalahan. Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan dalam menyelesaikan permasalahan melalui program *internship (Reserve Shutdown)*. Dan motif telah dimiliki oleh para pegawai di PT ISS Indonesia cabang surabaya dan

Motivasi yang dimiliki karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya. Motivasi dalam hal ini yaitu untuk mencapai visi misi perusahaan dengan membuat program-program pendukung

pendukung guna mencapai tujuan perusahaan terutama dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berkaitan dengan pelatihan juga telah dilakukan oleh di PT ISS Indonesia cabang surabaya.

Assessment telah dilakukan oleh di PT ISS Indonesia cabang surabaya dengan kompetensi saat awal memasuki pekerjaan, (*On Job Training*) juga dilakukan yang dijadikan sebagai acuan untuk melihat peningkatan kompetensi karyawan PT ISS Indonesia cabang surabaya melalui pelatihan.

Desigen pelatihan yang ada di PT ISS Indonesia berdasarkan (*Defelopmental Ned Analysis*) dan (*Trainig Ned Analysis*) dengan beberapa konsep *learning* diklat sesuai jabatan, diklat penunjang, diklat penjenjangan, diklat strategi korporat, dan diklat pembekalan.

Delifery dilakukan oleh di PT ISS Indonesia cabang Surabaya melalui pembuatan *job asigment* yang nanti akan di presentasikan, Ketika apabila dinyatakan lulus karyawan tersebut diangkat sebagai karyawan tetap di PT ISS Indonesia cabang Surabaya berdasarkan bidang dan kemampuannya.

Evaluation dilakukan di PT ISS Indonesia cabang surabaya dengan empat tahap yaitu: *reaction* pelatihan, pengukuran pengetahuan, *behaviour evaluation*, dan evaluasi secara general.

Dengan demikian pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya telah dilaksanakan dengan baik dan optimal sesuai dengan setiap kompetensi yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala Bahorok. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 127-135
- Busono, G. A. (2016) Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Persada sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komerang Ilir. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah (MUQTASHID)*, 1(1), 81-114.
- Dr.dr. Bernadheta Nadeak, M.Pd. P. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan* (M. Indri Jatmoka, S.Si (Teol). Ed. Jakarta: UKI Press.
- Lolowang , M. G., Adolfini, & Genita, L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (EMBA)*, 4(2), 177-186
- Maya Rachmatika, S. (2015). Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta . Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prayudi, A. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Badan Usaha Milik Negara. 3(DESEMBER). <http://jklmii.org>
- Rahinnaya, R., & Surya Perdhana, M. (2016). Studi Pada PT. Pos Semarang. *Deponegoro Journal of Management*, 5(3), 1-11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rateb J, W. S., Ghalion R, El-Mashaleh Mohammad, Amayreh I, Al-Sayed, N., & Al Gakhi. (2019). The Effects Of Training and Motivating Employees On Improving Performance of Construction Companies: The Case Of Jordan. *Internasional Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 179-211.

- Soehardi, S. Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 1-14.
- Shidiq, U. & Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal Of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). Retrieved From <http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/>
- Sugiyono. (2020). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumar, S., Soehardi, S., Rony, Z. T., & Nurbaiti, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Anggota Provos Resimen Iii Pasukan Pelopor Korps Brimop Polri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 29-45.
<https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.765>
- Supriyadi, S., Widyastuti, T., & Soehardi, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Pada Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kemnaker RI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(1), 20-29.
<https://doi.org/10.31599/jmu.v2i1.733>
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4 (2), 397-407. Retrieved from <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504>.
- Syaiful. (2018). Analisis Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Sebagai Isu Sentral Dalam Dunia Usaha (Studi kasus pada PT. POS Indonesia (Persero) Pamekasan). *Journal Management and Accounting*, 1(2).
- Triasmoko, D., Djudi, M. Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2014). Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja karyawan (Penelitian pada Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1).
- Wahyuningsi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60.
- Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di SMK Muhammadiyah Prambanan. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4 (1), 24-35.
<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.967>.
- Yunita Leatemia, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada kantor Badan Pusat Statistika di Maluku), 2(1).
- Zainal, P. D. V. R Ramly, P. D. H. M. Mutis, P. D. T. & Arafah, D. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (3rd ed.: K. Putra. Ed). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.