

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

by Telaumbanua Elvaniu

Submission date: 30-Oct-2023 05:47AM (UTC-0400)

Submission ID: 2211790939

File name: Elvaniu_Telaumbanua.docx (157.99K)

Word count: 11121

Character count: 74679

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

SKRIPSI



Oleh:

ELVANIUS TELAUMBANUA

NIM : 2319554

Diajukan kepada :

PROGRAM STUDI S1- MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2023

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul “Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance”. Proposal penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana S1 pada program studi manajemen fakultas ekonomi di Universitas Nias. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, penulis mengalami kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal skripsi ini.

Selama saya melakukan penyusunan proposal skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si selaku Pj. Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, SE.,MM. selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nias.
4. Bapak Meiman H. Waruwu, S.Sos.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu selaku dosen Penelaah yang sudah membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan proposal skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar manajemen yang telah memberikan ilmu bermanfaat kepada penulis.

19
Sebagai manusia biasa yang tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan, penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih banyak kekurangan, baik dari segi isi maupun tulisan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan kekuatan serta kesehatan yang baik dan semoga laporan ini bermanfaat bagi semua pihak.

Gunungsitoli, 03 juli 2023

Penulis

ELVANIUS TELAUMBANUA

Nim. 2319554

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Fokus Penelitian	3
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Kegunaan Hasil Penelitian	4
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Konsep Manajemen SDM	6
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM	6
2.1.2 Tujuan Manajemen SDM.....	8
2.1.3 Manfaat Manajemen SDM	9
2.2 Konsep Pelatihan.....	11
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	11
2.2.2 Tujuan Pelatihan.....	12
2.2.3 Manfaat Pelatihan	12
2.2.4 Prinsip-Prinsip Pelatihan.....	13
2.2.5 Jenis-Jenis Pelatihan.....	15

2.2.6 Indikator-Indikator Pelatihan	16
2.3 Penelitian Terdahulu	17
2.4 Kerangka Berpikir	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	21
3.2 Variabel Penelitian	21
3.3 Lokasi Dan Jadwal Penelitian	22
3.4 Sumber Data.....	23
3.5 Instrumen Penelitian	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data	24
3.7 Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	27
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Adira Dinamika Multifinance	27
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multifinance	29
4.1.3 Visi Dan Misi Perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance	30
4.1.4 Uraian Tugas dan Fungsi Struktural PT. Adira Dinamika Multifinance	30
4.1.5 Identitas Informan	31
4.1.6 Aktifitas Perusahaan	32
4.1.7 Implementasi Sistem Ijarah Pada PT. Adira Dinamika Multifinance	34

4.1.8 Fasilitas Perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance	34
4.2 Hasil Penelitian	35
4.2.1 Peserta Pelatihan karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance	35
4.2.2 Reaksi Pelatihan Kerja Karyawan	35
4.2.3 Hasil Pembelajaran Yang Didapat Karyawan Setelah Mengikuti Pelatihan	36
4.2.4 Perubahan Kebiasaan Buruk Karyawan Yang Berdampak Positif Bagi Perusahaan	37
4.2.5 Hasil Pembelajaran Yang Didapatkan Karyawan	38
4.2.6 Reaksi Yang Didapatkan Karyawan Setelah Mengikuti Pelatihan Kerja	39
4.2.7 Program Pelatihan Memberikan Hasil Pembelajaran Sesuai Kebutuhan Karyawan	40
4.2.8 Perubahan Kebiasaan Buruk Karyawan Yang Telah Mengikuti Pelatihan	41
4.2.9 Hasil Pembelajaran Dari Pelatihan Kerja	42
4.3 Pembahasan	43
4.3.1 Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance	43
4.3.1.1 Reaksi Dari Pelatihan Kerja	45
4.3.1.2 Hasil Pembelajaran	46
4.3.1.3 Dampak Organisasional	47
4.3.1.4 Perubahan Kebiasaan	48

4.3.2 Hambatan-Hambatan Dalam Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance	49
4.3.2.1 Pendidikan Karyawan Tidak Merata	49
4.3.2.2 Rendahnya Kemampuan Karyawan Dalam Penguasaan Teknologi Terutama Dalam Menjalankan Aplikasi Perusahaan	50
4.3.2.3 Rendahnya Kompetensi Karyawan	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Kerangka Berpikir 20

Gambar 4.1.2 Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multifinance 29

DAFTAR TABEL

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.3 Jadwal Kegiatan Penelitian	22
Tabel 4.1.5 Identitas Informan dalam Penelitian	32
Tabel 4.2.1 Nama-Nama Peserta Pelatihan Karyawan	35
Tabel 4.3.1 Nama-Nama Peserta Pelatihan Karyawan	43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

¹³ Sumber daya manusia dalam suatu instansi atau organisasi sangatlah penting, dimana manusia sebagai karyawan yang menjalankan aktivitas atau pekerjaan yang diberikan oleh instansi tersebut bertanggungjawab dalam maju mundurnya organisasi. Maka dari itu sudah menjadi kewajiban suatu instansi untuk mengembangkan SDM-nya guna tercapainya tujuan. Suatu instansi/organisasi dapat berkembang maju bilamana organisasi tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan suatu organisasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi itu sangatlah rumit. Oleh karena itulah organisasi/instansi harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan berbagai keterampilan yang diberikan melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi tersebut.

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia adalah individu yang bertindak sebagai penggerak bagi organisasi dan perusahaan, dan bertindak sebagai aset yang memerlukan pelatihan dan pengembangan keterampilan.

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 SDM 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 karyawannya. 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 diharapkan dapat membawa dampak positif dan memberi keuntungan buat perusahaan sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, 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 SDM karyawan itu sendiri kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Ini disebabkan karena jarang nya melakukan pelatihan kerja sehingga berdampak buruk pada kinerja karyawan yang masih kurang efektif.

Berdasarkan fenomena yang ada dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah, dengan mengangkat judul **“Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance”**.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus Penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan fokus penelitian yang hendak dilaksanakan, serta mengetahui pelatihan kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance dan masalah yang terjadi di PT. Adira Dinamika Multifinance, yang terdiri dari:

1. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance.
2. Kurangnya kedisiplinan di PT. Adira Dinamika Multifinance terutama masalah kehadiran yang sering datang tidak tepat waktu.
3. Pendidikan karyawan tidak merata sehingga sering terjadi kesalahan, tidak cakap dalam melakukan perhitungan uang dan laporan keuangan.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian bertujuan untuk mengarahkan peneliti dalam menjawab pokok-pokok permasalahan yang ada dalam penelitian. Jadi, Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sdm karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance?
2. Bagaimana SDM di PT. Adira Dinamika Multifinance?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian dan sejalan dengan rumusan masalah yang diatas, maka peneliti membuat tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance.
2. Untuk mengetahui bagaimana SDM di PT. Adira Dinamika Multifinance.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis
Sebagai salah persyaratan untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
2. Bagi Kampus Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu dan kajian tentang peran pelatihan kerja dan kualitas sdm.

3. Bagi Objek Penelitian

Sebagai bahan evaluasi dan bahan masukan bagi lokasi penelitian untuk lebih meningkatkan peran pelatihan kerja sehingga menghasilkan kualitas sdm yang baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam menyusun karya tulis ilmiah ini, agar dalam pembahasan terfokus pada pokok permasalahan dan tidak melebar ke masalah yang lain, maka peneliti membuat sistematika penulisan karya tulis ilmiah sebagai berikut:

- BAB I** : Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II** : Tinjauan Pustaka, memuat teori-teori yang menjadi dasar pengetahuan yang digunakan, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir.
- BAB III** : Metode Penelitian, pada bab ini mengenai tentang jenis penelitian, variabel penelitian, lokasi penelitian, sumber data, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Manajemen SDM

2.1.1 Pengertian Manajemen SDM

Manajemen SDM merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi *staffing* dalam proses manajemen. Kegiatan *staffing* di antaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan *training and development*, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja. Manajemen sumber daya manusia sering kali juga disebut sebagai *human resource management (HRM)* dan manajemen personalia. Bidang manajemen selain manajemen sumber daya manusia di antaranya adalah manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen operasi, dan manajemen stratejik. Secara umum, manajemen SDM merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berprilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkunganmeningkatkan dan kesejahteraan

masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

¹⁴ Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, karena peran dan juga fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan tentunya harus selalu berorientasi pada visi dan misi organisasi. Untuk mencapai visi dan misinya maka sumber daya manusia pada suatu organisasi harus memiliki karakteristik seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. Lalu ada beberapa peranan yang perlu di miliki oleh Sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan kerja, contohnya melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan akan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas, mengelola keuangan dan lain-lain.

²³ Menurut Muhammad Yusuf (2019:25) Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Menurut Hasibuan (2020:244), beliau berpendapat Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki potensi, kontribusi dan peran yang berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Jadi, sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen SDM

Tujuan manajemen SDM adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial.

SDM yang efisien membutuhkan tujuan agar dapat berguna bagi kualitas karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Berikut ini tujuan SDM menurut beberapa ahli: Menurut Ulrich dan Lake sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar memperagakan peluang baru.

Menurut Cushway (2019:53) memberikan pendapat bahwasanya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal

Sedangkan bagi Schuler et al (2018:34), SDM setidaknya memiliki tiga tujuan utama sebagai berikut:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek- aspek legal

Menurut Sedarmayanti (2019:19), tujuan manajemen sumber daya manusia memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan SDM adalah untuk mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya dan membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

2.1.3 Manfaat Manajemen SDM

Manfaat SDM bagi perusahaan dapat memberikan usaha pengembangan tenaga kerja dengan bertanggung jawab secara etis, strategis, dan sosial. Dengan begitu, sumber daya manusia di perusahaan tersebut dapat lebih berkembang dan memberikan kontribusi produktif agar tujuan perusahaan dapat segera tercapai.

Ada beberapa manfaat yang bisa jadi acuan kerja sumber daya manusia secara umum:

1. Perencanaan

Manfaat ini dilakukan dalam rangka mengkaji, menelaah, dan mengamati kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan jumlah karyawan dan bidang keahlian yang dibutuhkan. Analisa jabatan, pemilihan calon karyawan, pembagian kerja, masuk ke dalam fungsi ini.

2. Rekrutmen hingga Pemberhentian

Manajemen SDM juga bertanggung jawab atas proses rekrutmen hingga pada pemberhentian karyawan secara baik. Perencanaan rekrutmen, pemilihan kandidat, onboarding, hingga pada saatnya

nanti kerjasama harus diakhiri, semua wajib dengan proses yang sesuai dengan ketentuan hukum.

3. Fungsi Pengupahan

Perencanaan, penghitungan, pembayaran, dan komplain terkait pengupahan, jadi fungsi selanjutnya yang dimiliki manajemen SDM. Semua juga wajib diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam kontrak atau kesepakatan kerja, terkait lembur, potongan, tunjangan, hingga ke tambahan atau insentif tertentu.

4. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karier

Melakukan penilaian kinerja secara berkala berguna untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan sudah berkembang. Di waktu yang sama, disediakan pula kesempatan jenjang karir untuk karyawan yang sudah memenuhi kualifikasi, sehingga karyawan bisa memiliki motivasi dalam meningkatkan kemampuannya.

5. Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan

Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi dalam rangka memberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan dari talent yang dimiliki. Talent adalah aset, mindset seperti ini akan membuat talent sebagai investasi hidup yang dapat memberikan ROI yang diharapkan ketika diberikan cukup effort dalam pengembangannya.

6. Keselamatan Kerja

Tak hanya menyoal kesejahteraan dan peningkatan performa, manajemen SDM juga wajib berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka menjaga hajat hidup setiap talent yang ada. Perancangan manajemen resiko, program motivasi, strategi konflik, serta memperhatikan keselamatan kerja di dalam atau di luar perusahaan.

7. Pengelolaan Hubungan Kerja

Mengelola hubungan kerja dengan setiap elemen yang ada di perusahaan, menghormati hak antar talent atau pegawai, menetapkan prosedur keluhan dan masukan dapat disampaikan, hingga penelitian pada manajemen SDM yang baik. Fungsi ini dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan hak talent yang dimiliki perusahaan.

2.2 Konsep Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai (2018:225), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Siagian dalam Lubis (2017:28) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Gomes (2015:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk

meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik pula kepada pelanggan.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2018:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan.
- c. Menghindari Keusangan manajerial.
- d. Memecahkan permasalahan.
- e. Orientasi karyawan baru.
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan
- h. pengembangan personel karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran daripada pelatihan tersebut.

Menurut Umar dalam Salinding (2018:16) mengemukakan bahwa: “Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang”.

Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan.

2.2.3 Manfaat Pelatihan

Cut Zurnali (2019:17) memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2018), yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar,
2. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru,
3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas,
4. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran,
5. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut,
6. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

¹² Menurut Simamora dalam priansa(2019:21) menyatakan bahwa manfaat pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar- standar kinerja yang dapat diterima.

Menurut Marwansyah (2019:156) manfaat pelatihan adalah agar individu dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

⁶ 2.2.4 Prinsip-Prinsip Pelatihan

Sofiyandi dalam Probosemi (2018:22) mengemukakan lima prinsip pelatihan sebagai berikut:

- a. *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
- b. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta akan lebih cepat untuk memenuhi dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c. *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- d. *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
- e. *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut.

15

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2019:82), mengemukakan prinsip-prinsip pelatihan yaitu:

1. Motivasi, semakin tinggi motivasi peserta pelatihan, semakin cepat ia akan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru tersebut.
2. Laporan kemajuan, yang diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang peserta telah memahami pengetahuan yang baru.
3. Praktek, sedapat mungkin peserta pelatihan yang dilatih bisa mempraktekkan keterampilan tersebut pada suasana pekerjaan yang sebenarnya.
4. Perbedaan Individual, pada hakekatnya para peserta pelatihan itu berbeda antara satu dengan lainnya. Karenanya latihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dan kerumitan dengan kemampuan masing-masing individu.

2.2.5 Jenis-Jenis Pelatihan

Pelatihan (training) menurut Rosleny, (2019:184) adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Jenis-jenis pelatihan menurut Rosleny (2015:184) adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (skills training) merupakan pelatihan yang relative sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (retraining) adalah pelatihan yang berupaya memberikan keahlian-keahlian yang dibutuhkan karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

3. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainya selain pekerjaan yang diselesaikan.

4. Pelatihan Tim

Pelatihan tim merupakan kerja sama dalam sebuah tim kerja sama sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan Kreativitas

Pelatihan Kreativitas (creativity training) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya, tenaga kerja diberi peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebasmungkin yang berdasar pada penilaian rasional, biaya, dan kebaikan.

2.2.6 Indikator-Indikator Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti dalam Denny Triasmiko. (2018:4) maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
2. Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.
3. Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).
4. Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistem menurut metode-metode tertentu).
5. Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

Menurut Simamora (2020:19), indikator pelatihan kerja antara lain:

1. Pembekalan keryawan dengan pengetahuan
2. Pembekalan karyawan dengan keterampilan

Menurut Mathis dan Jackson (2019:32) indikator pelatihan kerja yaitu:

- 1) Reaksi dari pelatihan kerja, (reaksi pekerjaan terhadap isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja)
- 2) Hasil pembelajaran, (hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan)
- 3) Dampak organisasional, (dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja)
- 4) Perubahan kebiasaan (perubahan kebiasaan pekerja dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti

pelatihan kerja). Dalam penelitian ini, indikator yang saya gunakan ialah yang menurut Mathis dan Jackson (2019:32).

2.3 Penelitian Terdahulu

Suherman (2019), Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multifinance cabang Cirebon. Hasil penelitian ini menyimpulkan terdapat hubungan signifikan atau berarti antara pelaksanaan pelatihan dengan Efektivitas Pelatihan karyawan. Dimana nilai koefisien korelasi antara pelatihan dengan Efektivitas Pelatihan karyawan sebesar 0.407, nilai tersebut menunjukkan hubungan yang sedang.

Dedi Sukardi (2018), Hubungan Pelatihan kerja dengan Efektivitas Pelatihan otomotif karyawan pada UPT BLK Propinsi Jawa Barat". Hasil penelitian disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan Efektivitas Pelatihan otomotif karyawan dimana nilai t hitung sebesar 7,4 dan nilai t tabel adalah sebesar 1.701, hal ini menunjukkan bahwa nilai hitung lebih besar dari tabel sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Parisahuda (2019), Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan Produksi PT. Coca Cola Bottling Indonesia Central Java, Apakah ada pengaruh upah, insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap Efektivitas Pelatihan karyawan baik secara simultan maupun parsial untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat meningkatkan Efektivitas Pelatihan otomotif dan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan upah mempunyai pengaruh yang tertinggi yaitu $b_1=0,248$, hendaknya perusahaan mempertahankan pemberian upah dengan prinsip keadilan yaitu upah yang pantas dengan gaji yang berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa dipasar tenaga kerja.

Tabel 2.3
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Suherman (2019)	Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multifinance cabang Cirebon.	Hasil penelitian ini menyimpulkan terdapat hubungan signifikan atau berarti antara pelaksanaan pelatihan dengan Efektivitas Pelatihan karyawan.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu di penelitian Suherman (2019) hanya meneliti satu variabel independen yaitu pelaksanaan pelatihan terhadap efektivitas pelatihan karyawan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel. Objeknya sama yaitu pada PT. Adira Dinamika Multifinance namun lokasi penelitiannya berbeda, dimana dalam penelitian suherman berlokasi di cabang Cirebon sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Nias.
2.	Dedi Sukardi (2018)	Hubungan Pelatihan kerja dengan Efektivitas Pelatihan otomotif karyawan pada UPT BLK Propinsi Jawa Barat	Hasil penelitian disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan Efektivitas Pelatihan otomotif karyawan dimana nilai t hitung	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian Dedi Sukardi (2018) hanya meneliti satu variabel yaitu hubungan pelatihan terhadap efektivitas pelatihan,

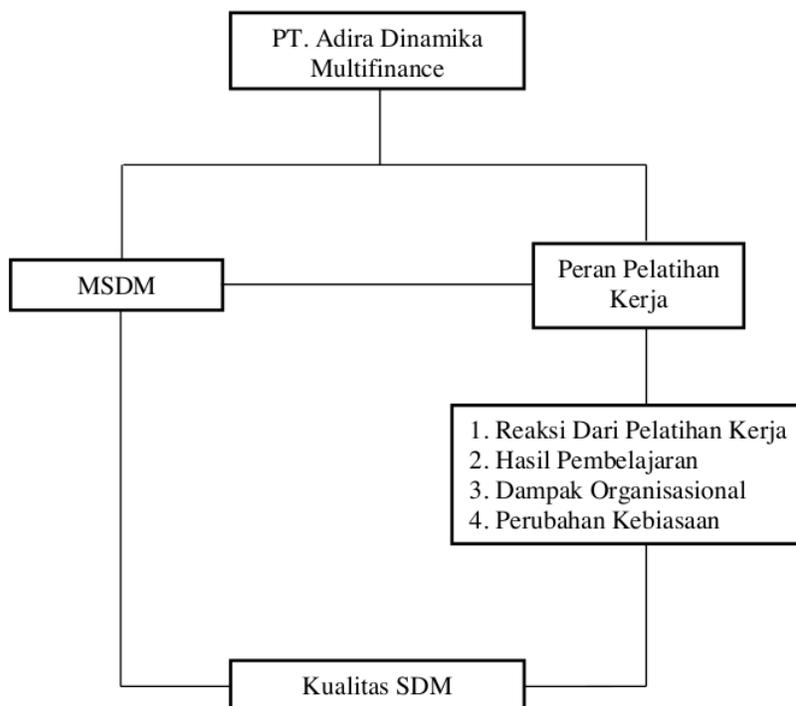
			<p>3</p> <p>sebesar 7,4 dan nilai t tabel adalah sebesar 1.701, hal ini menunjukkan bahwa nilai hitung lebih besar dari tabel sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.</p>	<p>analisisnya menggunakan korelasi, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu peran pelatihan kerja dan kualitas SDM karyawan, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data kualitatif.</p>
3.	Parisahuda (2019)	<p>3</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan Produksi PT. Coca Cola Bottling Indonesia Central Java</p>	<p>3</p> <p>Hasil penelitian ini dapat meningkatkan Efektivitas Pelatihan otomotif dan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan upah mempunyai pengaruh yang tertinggi yaitu $b_1=0,248$, hendaknya perusahaan mempertahankan pemberian upah dengan prinsip keadilan yaitu upah yang pantas dengan gaji yang berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa dipasar tenaga kerja.</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian Parisahuda (2019) hanya meneliti satu variabel yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Pelatihan dan lokasi penelitiannya di PT. Coca Cola Bottling Indonesia Central Java, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu peran pelatihan kerja dan kualitas SDM karyawan dan lokasi dalam penelitian ini yaitu di PT. Adira Dinamika Multifinance.</p>

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga tidak terjadi kesalahan data yang di ambil. Maka peneliti dapat menggambarkan kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut:

Gambar 2.4

Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data, data dapat diartikan sebagai fakta atau informasi yang diperoleh dari aktor (subjek penelitian, informasi, pelaku), aktivitas dan tempat yang menjadi subjek penelitiannya dengan menggunakan metode kualitatif dan pengumpulan data yang diperoleh dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan menggunakan metode kualitatif, maka peneliti akan mencari lebih dalam informasi yang berkaitan dengan peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sdm karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance. Di penelitian ini saya menggunakan penelitian kualitatif.

Adapun pendekatan yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah pendekatan deskriptif. 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.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2020:2) mengatakan bahwa: “variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati”. Sementara menurut Sambas (2020:14) membedakan dua variabel dalam penelitian yakni: “Variabel independen/bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya

(terpengaruhnya) dan variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen”.

Dari judul penelitian tersebut, maka dapat diidentifikasi 2 (dua) variabel penelitian, yaitu: Peran Pelatihan Kerja (variabel X) dan Kualitas Sdm Karyawan (variabel Y).

3.3 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. Adira Dinamika Multifinance. Alamat Jl. Diponegoro No. 269, Lingkungan 4 Kelurahan Ilir, Kota Gunungsitoli. Jadwal penyusunan rancangan penelitian dan penelitian ini dilakukan dalam waktu 6 bulan. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam waktu enam bulan, mulai bulan Maret 2023 sampai Agustus 2023. Adapun jadwal penelitian yang telah direncanakan peneliti sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jadwal kegiatan penelitian

Kegiatan	Jadwal (Tahun 2023)																							
	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pembuatan Proposal	■	■																						
Konsultasi Dosen I			■	■																				
Konsultasi Dosen II					■	■																		
Seminar							■																	
Pengumpulan Data									■	■														
Penulisan Skripsi											■	■												
Konsultasi Dosen I													■	■										
Konsultasi Dosen II															■	■								

interaksi di lokasi penelitian dibutuhkan keterlibatan peneliti terhadap subjek penelitian dilapangan. Dengan keterlibatan tersebut peneliti memberikan pandangan dalam menafsirkan makna yang terkandung didalamnya. Hal ini menjadi alasan lain kehadiran peneliti menjadi instrumen kunci penelitian. Kehadiran peneliti dalam hal ini sangatlah penting dan utama, karena dalam penelitian kualitatif peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul yang utama. Untuk mendapatkan informasi di lokasi penelitian, peneliti akan dibantu oleh pihak PT. Adira Dinamika Multifinance beserta karyawan lainnya secara bertahap dan aktif menggali informasi yang dibutuhkan dan menuliskan data yang diperoleh sebenar-benarnya. Disini peneliti akan melakukan observasi secara langsung, melakukan wawancara dengan pihak terkait, seperti kepada HRD PT. Adira Dinamika Multifinance, karyawan, untuk mendapatkan data akurat mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas karyawan dan untuk mengetahui secara jelas proses berjalannya pelatihan kerja karyawan.

21 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Prosedur pengumpulan data dapat juga diartikan sebagai suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan dilakukan secara sistematis dengan prosedur yang standar. Teknik penelitian yang diperlukan disini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat sehingga benar-benar didapat data yang valid dan reliable. Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Agar dalam penelitian ini dapat diperoleh data-data yang relevan, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dimana penelitian atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan.

1 Menurut Nasution dalam buku Sugiyono menyatakan bahwa observasi merupakan dasar dari semua ilmu pengetahuan, para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Jadi metode observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati suatu objek dan subjek yang kemudian dicatat secara sistematis mengenai fenomena-fenomena yang diteliti. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi meliputi kegiatan yang dilakukan pada saat melaksanakan pelatihan pada peserta pelatihan kerja pada kantor PT. Adira Dinamika Multifinance.

1 2. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan dengan tujuan-tujuan tertentu. Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk 1 mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian. Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data yang lengkap dan lebih mendalam. Sehingga dengan wawancara akan memperoleh informasi yang akurat secara langsung dari narasumber. Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara dengan HRD PT. Adira Dinamika Multifinance, dan kepada para karyawan.

Menurut Sugiyono (2020:114), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

1 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian akan semakin kredibel apabila didukung foto-foto atau karya tulis akademik atau seni yang telah ada. Dengan teknik ini peneliti juga membutuhkan data tertulis dari pihak lembaga. Data yang diperlukan antara lain profil lembaga, struktur organisasi, dan literatur lain yang dapat menyempurnakan data penelitian. Dalam hal ini peneliti akan

mengumpulkan bukti, baik berupa foto maupun rekaman pada saat observasi dan wawancara pada PT. Adira Dinamika Multifinance.

Menurut Mardawani (2020:52), dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencermati dan menganalisis dokumen yang dibuat oleh subyek sendiri atau orang lain untuk penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan kesatuan uraian dasar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif yang mengikuti konsep menurut Miles and Huberman. Mereka mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction, data display, dan data conclusion drawing/verification*.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting, dicari tema dan polanya. Sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya jika diperlukan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan.

3. *Coccluding Drawing/ Verification* (Menarik Kesimpulan/ Verifikasi)

Langkah terakhir merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat sebagai pendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan sudah didukung oleh bukti-bukti yang valid, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

10

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Adira Dinamika Multifinance

PT. Adira Dinamika Multifinance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal berdiri, PT. Adira Dinamika Multifinance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. PT. Adira Dinamika Multifinance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor maupun mobil baik baru ataupun bekas. Melihat adanya potensi ini, PT. Adira Dinamika Multifinance mulai melakukan penawaran umum melalui sahamnya pada tahun 2004 dan Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas sebesar 75%. Melalui beberapa tindakan korporasi, saat ini Bank Danamon memiliki kepemilikan saham sebesar 92,07% atas Adira Finance.

PT. Adira Dinamika Multifinance pun menjadi bagian Temasek Holdings yang merupakan perusahaan investasi plat merah asal Singapura. Pada tahun 2012, Adira Finance menambah ruang lingkup kegiatannya dengan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah. Demi memberikan pengalaman layanan pembiayaan yang maksimal, perusahaan pun mulai menyediakan produk pembiayaan durables bagi konsumennya yang melayani pembiayaan seperti perlengkapan rumah tangga dan barang-barang elektronik lainnya.

PT. Adira Dinamika Multifinance senantiasa berupaya untuk memberikan kontribusi kepada bangsa dan negara Indonesia khususnya di pulau Nias. Melalui identitas dan janji brandnya “Sahabat Setia Selamanya”, PT. Adira Dinamika Multifinance berkomitmen untuk menjalankan misi yang berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Hal itu dilakukan melalui penyediaan produk dan

layanan yang beragam sesuai siklus kehidupan konsumen serta memberikan pengalaman yang menguntungkan konsumen.

Sejalan dengan kemampuan utama Perusahaan dalam mengelola risiko pembiayaan secara retail, PT. Adira Dinamika Multifinance lebih memfokuskan pembiayaannya pada aset dengan tingkat pengembalian yang tinggi. Dengan dukungan dana yang besar dari Bank Danamon, serta profesionalisme dan dedikasi yang tinggi dari Manajemen dan seluruh karyawan, ditambah dengan kondisi ekonomi yang kondusif, maka perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance kembali memecahkan rekor pembiayaan baru menjadi Rp 33,6 triliun, sebesar 63,7% berasal dari pembiayaan sepeda motor dan sebesar 36,3% berasal dari pembiayaan mobil. Perusahaan membiayai sebesar 15,8% dari seluruh penjualan nasional atas sepeda motor baru dan 6,6% dari seluruh penjualan nasional atas mobil baru di Indonesia selama tahun 2016.

Untuk membangun karyawan yang mempunyai kompetensi dan loyalitas yang tinggi, Perusahaan telah menerapkan suatu budaya, yang biasa disebut “manajemen dengan hati”, yaitu melalui komunikasi antar manajemen ataupun personel inti yang berkesinambungan dan kekeluargaan dengan karyawan, pemberian kompensasi yang memadai serta program pelatihan yang berkesinambungan kepada karyawan, rekan usaha dan komunitas secara umum. Keseluruhan upaya ini menghasilkan kebanggaan dan kecintaan terhadap perusahaan.

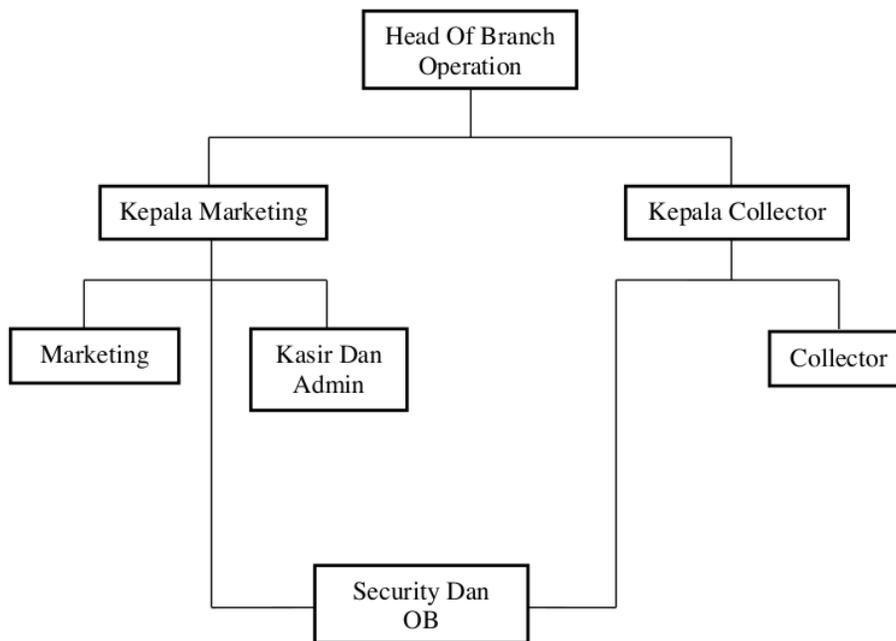
PT. Adira Dinamika Multifinance terus melebarkan perusahaannya dengan terus melakukan inovasi atas produk-produk pembiayaan baru dan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen, serta memperkokoh posisinya sebagai perusahaan pembiayaan yang dapat membiayai berbagai merek otomotif. Strategi ini terbukti efektif seiring dengan terus berkembangnya industri otomotif. Pada saat ini PT. Adira Dinamika Multifinance tidak hanya membiayai berbagai merek otomotif saja, tetapi juga membiayai berbagai penjualan durable yang dimana tertuju pada pembiayaan barang-barang elektronik dan perlengkapan

rumah tangga seperti hp, laptop, kulkas, tv, sofa dan lain sebagainya. Dengan dukungan lebih dari 28.000 karyawan dan 653 jaringan usaha yang tersebar di berbagai kota di Indonesia salah satunya di Nias, Adira Finance telah memantapkan posisinya sebagai salah satu perusahaan pembiayaan konsumen terkemuka di Indonesia.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multifinance

Struktur organisasi adalah alat untuk menggapai tujuan perusahaan melaksanakan aktivitas operasional dengan mengaitkan individu-individu yang terorganisir serta terkordinasi biar seluruh aktivitas industri bisa berjalan efisien serta efektif. Adapun struktur organisasi PT. Adira Dinamika Multifinance adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1.2 Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multifinance



Sumber : PT. Adira Dinamika Multifinance

4.1.3 Visi Dan Misi Perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance

1. Visi

Menciptakan nilai bersama demi kesinambungan perusahaan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

2. Misi

- a. Menyediakan produk dan layanan yang beragam sesuai dengan siklus kehidupan pelanggan.
- b. Memberikan pengalaman yang menguntungkan dan bersahabat kepada pemangku kepentingan.
- c. Memberdayakan komunitas untuk mencapai kesejahteraan.

4.1.4 Uraian Tugas dan Fungsi Struktural PT. Adira Dinamika Multifinance

Berikut adalah tugas dan fungsi karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance

1. Kepala Marketing, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Menentukan tujuan dan pencapaian perusahaan
- b. Mengawasi dan memastikan seluruh proses dan dokumen pengajuan kredit lengkap.
- c. Menganalisis strategi perusahaan
- d. Memonitor dan bertanggung jawab atas tercapainya target pencapaian

2. Kepala Collector, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Mengawasi dan membawahi semua kolektor dalam melakukan pekerjaannya
- b. Mengirimkan surat peringatan kepada nasabah yang cicilannya tertunggak
- c. Memastikan semua data nasabah benar

3. Kasir, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Menerima uang tunai atas pembayaran angsuran dari konsumen atau nasabah dan melaporkan hasil penerimaan uang ke bagian *Service Head*.

2. Mengeluarkan proses pencairan produk non dealer sales (NDS) dan peminjaman kas angsuran untuk kepentingan opex cabang.
4. Admin, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :
 - a. Penerimaan dan penyerahan jaminan pembiayaan (BPKB).
 - b. Pengajuan pembelian barang untuk keperluan operasional kantor.
 - c. Menjalankan fungsi karyawan terkait dengan yang ada di cabang.
 - d. Menjalankan fungsi administrasi *non sales*.
 - e. Pengelolaan *Petty Cash*.
5. Marketing, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :
 - a. Bersama dengan kepala marketing mempersiapkan dan melaksanakan rencana kegiatan penjualan.
 - b. Memberikan penjelasan atau rekomendasi mengenai produk adira dan juga mempengaruhi konsumen.
 - c. Menawarkan produk-produk adira kepada *existing* maupun *new Customer*.
 - d. Memonitor progress aplikasi kredit dan menginformasikan keputusan kredit kepada dealer dan konsumen.
 - e. Menginformasikan tanggal jatuh tempo, lokasi pembayaran dan hal-hal lain yang perlu diketahui konsumen.
6. Collector, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :
 - a. Melakukan penagihan atau penarikan unit nasabah yang cicilannya tertunggak berdasarkan areanya.
 - b. Melakukan kunjungan kerumah nasabah.
 - c. Menyerahkan uang hasil penagihan kepada kasir atau menyerahkan unit tarikan kepada *warehouse* yang dilengkapi dengan dokumen pendukung.

4.1.5 Identitas Informan

Sebelum peneliti membahas lebih dalam tentang masalah yang diteliti dalam penelitian ini mengenai analisis peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sdm karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance. Identitas informan adalah penjelasan mengenai profil atau

karakteristik dari orang-orang yang menjadi subjek dalam suatu penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.5 Identitas Informan dalam Penelitian

No	Nama	Pendidikan	Pekerjaan
1.	Bigner Priansyah Lase, S.H	S1	SSD
2.	Ali Rif'an Buulolo, S.E	S1	HOS
3.	Desman Harefa, S.E	S1	Marketing
4.	Teti Hasrat Jaya Ziliwu, S.Pd	S1	Marketing
5.	Ester Yanti Ziliwu, S.Ak	D3	Kasir
6.	David Sihombing, S.H	S1	Collector
7.	Firman Jaya Hia, S.Pd	S1	Collector
8.	Jerausman Telaumbanua, S.Pd	S1	Collector
9.	Jupinieli Hia, S.Pd	S1	Collector
10.	Agus Saro V. Zendrato, S.Ak	D3	Collector
11.	Preti Insafkah Telaumbanua	SMK	SPG
12.	Syukurniaman Zendrato, S.E	S1	Security
13.	Anugerah Zendrato	SMA	Security
14.	Wirawan Zebua	SMA	MOB

Sumber : PT. Adira Dinamika Multifinance

4.1.6 Aktifitas Perusahaan

Penjualan sewa pada PT. Adira Dinamika Multifinance ini difokuskan kepada penjualan kendaraan bermotor roda dua, mobil maupun durable atau barang-barang elektronik pada semua merek. Dalam aktivitas penjualan pada perusahaan ini yang paling berkompeten dalam pengelolaannya adalah bagian penjualan atau marketing. Bagian pemasaranlah yang bertanggung jawab untuk mencari pelanggan sebanyak-banyaknya untuk memperbesar omset penjualan. Marketing atau bagian penjualan bertanggung jawab penuh terhadap tertagihnya piutang akibat penjualan kredit kepada nasabah, walaupun ini merupakan tugas dan tanggung jawab utama dari bagian penagihan atau

kolektor. Jadi setelah berupaya sebanyak mungkin melakukan penjualan kredit, marketing harus pula berupaya bagaimana piutang-piutang yang sudah diberikan kepada nasabah bisa dikoleksi semaksimal mungkin sehingga memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

Pada PT. Adira Dinamika Multifinance dikenal adanya piutang cicilan kredit yang merupakan piutang yang timbul dari penjualan cicilan dan hal ini dibuktikan dengan adanya surat perjanjian sewa beli. Dengan jelas dinyatakan dalam kontrak perjanjian dimana pihak pembeli atau nasabah mengikatkan diri dengan perusahaan untuk melunasi hutangnya secara cicilan. Jangka waktu pelunasan biasanya selama 12 bulan, 18 bulan, 24 bulan, 30 bulan dan 36 bulan. Hutang ini dikenakan biaya 10 administrasi didalam pembayaran atas cicilan tersebut. Selama masa cicilan, BPKB kendaraan dan faktur jual beli tersebut disimpan oleh perusahaan selaku lembaga pembiayaan sebagai jaminan sisa hutang yang masih belum dilunasi sampai dengan masa sewa berakhir. Dan BPKB baru di kembalikan kepada nasabah jika angsuran atau semua hutang nasabah sudah lunas total.

Setiap perusahaan harus berusaha mengoptimalkan kinerja karyawan agar tertercapai tingkat produktifitas yang diinginkan perusahaan secara efektif dan efisien. Banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan mendukung kinerja seorang karyawan serta apabila seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap perusahaannya akan terbangun dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Bahwa pemberdayaan dan pengolahan karyawan melalui kondisi lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, imbalan kerja yang sesuai serta sikap dan perilaku atasan yang akan memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga dapat menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan dan pada akhirnya akan berdampak pada kualitas layanan yang akan diberikan oleh karyawan.

4.1.7 Implementasi Sistem Ijarah Pada PT. Adira Dinamika Multifinance

Masyarakat atau calon nasabah yang membutuhkan kendaraan dan akan membeli kendaraan melalui perusahaan leasing seperti PT. Adira Dinamika Multifinance harus memenuhi beberapa persyaratan dan melengkapi dokumen-dokumen. Adapun persyaratan dan dokumennya adalah sebagai berikut:

1. Fotokopi kartu tanda penduduk (KTP).
2. Fotocopi kartu keluarga (KK).
3. Fotokopi rekening tabungan dalam 3 bulan terakhir.
4. Fotokopi akta pendirian, surat izin usaha perdagangan (SIUP), atau tanda daftar perusahaan (TDP).
5. Bukti penghasilan seperti slip gaji atau surat keterangan penghasilan (SKP).

4.1.8 Fasilitas Perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance

Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan adalah sebagai berikut:

a. Pakaian Kerja

Karyawan diberikan pakaian kerja berwarna silver yang berlogokan adira, dan pakaian tersebut dipakai hari senin-rabu.

b. Ruang Karyawan

Karyawan disediakan ruangan karyawan yang luas, bersih dan nyaman sehingga karyawan menjadi betah saat bekerja.

c. Kamar Mandi

Karyawan disediakan kamar mandi yang bersih dan dekat dengan ruang kerja.

d. Tempat Ibadah

Karyawan disediakan tempat ibadah dilantai 1 agar karyawan yang ingin sholat tidak perlu pergi ke masjid untuk sholat.

e. Asuransi Kesehatan

Karyawan diberi asuransi kesehatan, jika karyawan sakit ditanggung oleh perusahaan dan karyawan tidak perlu membayar.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Peserta Pelatihan karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance

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

Tabel 4.2.1 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

4.2.2 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.

4.2.3 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.

4.2.4 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 dikantor 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 dikantor 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.

4.2.5 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.

4.2.6 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.

4.2.7 Program Pelatihan Memberikan Hasil Pembelajaran Sesuai Kebutuhan Karyawan

Pelaksanaan program pelatihan memberikan dampak positif pada hasil kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance. Efektifitas 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 kekuarangan.

4.2.8 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-kebiasaasan 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.

4.2.9 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.

4.3 Pembahasan

4.3.1 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 karyawan nya. 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 4.3.1 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

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.

20

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).

²⁰ 4.3.1.1 Reaksi Dari Pelatihan Kerja

Reaksi dari pelatihan kerja dapat diartikan sebagai ³ 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.

4.3.1.2 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 pekerjaan.

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.

4.3.1.3 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.

4.3.1.4 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.

4.3.2 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.

4.3.2.1 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.

4.3.2.2 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.

4.3.2.3 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 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.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan kepada PT. Adira Dinamika Multifinance membuat sebuah program pelatihan untuk peningkatan pendidikan dan kualitas sumber daya manusia.

Hal ini dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan akses pendidikan bagi karyawan.

2. Diharapkan kepada PT. Adira Dinamika Multifinance untuk memberikan bimbingan serta pelatihan kepada karyawan dalam penggunaan aplikasi perusahaan seperti clar, MS2, adira order. Pelatihan penggunaan aplikasi perusahaan dapat menjadi salah satu program yang penting untuk dilaksanakan dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penginputan data nasabah.

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

ORIGINALITY REPORT

37%

SIMILARITY INDEX

37%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	4%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	4%
3	docplayer.info Internet Source	4%
4	repository.stei.ac.id Internet Source	3%
5	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	3%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
7	eprints.polsri.ac.id Internet Source	2%
8	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	2%

repository.uksw.edu

9	Internet Source	2%
10	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
11	jp.feb.unsoed.ac.id Internet Source	1%
12	123dok.com Internet Source	1%
13	dokumen.tips Internet Source	1%
14	Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya Student Paper	1%
15	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
16	eprints.umpo.ac.id Internet Source	1%
17	manajemen.uma.ac.id Internet Source	1%
18	ejournal.stiepembnas.ac.id Internet Source	1%
19	repository.sari-mutiara.ac.id Internet Source	1%
20	eprints.unpak.ac.id Internet Source	1%

21	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	1 %
22	imago.dailysocial.net Internet Source	1 %
23	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
24	termasyhur.com Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

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

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62
