

Peran Penting Program Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Research And Development Di PT. Intera Lesatri Polimer Balaraja

Yana Mulyana, Adam Shaleh, Ibah Misbah
STIE Ganesha

Yans29.ym@gmail.com, adamsholeh145@gmail.com, ibahmisbah23@gmail.com

Alamat : Jl. Legoso Raya No.31, Pisangan, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419
Korespondensi email : Yans29.ym@gmail.com

ABSTRACT, Training and education is an activity or business that has the aim and objective of increasing employee productivity, in terms of improving and developing employee knowledge, skills, expertise and attitudes in carrying out their duties and responsibilities. Training and education is carried out after the recruitment of new employees or existing employees who still need education and retraining. In its implementation, training and education for employees is a short-term development program using systematic and organized procedures created to improve work productivity. Good work productivity can open up opportunities for career advancement. Apart from that, with training and work education, it is hoped that it can produce output and quality standards that meet expectations. This research uses a qualitative approach with theoretical studies from previous research. The results of the study found that work training and education can improve the quality of work productivity. Based on the description above, in this research the author will discuss the important role of education and job training programs on the productivity of R&D employees at PT Intera Semut Polymer Balaraja.

Keywords: Important Role of Training, Research and development, Career Development

ABSTRAK, Pelatihan dan pendidikan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang mempunyai maksud dan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dalam hal memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan dan Pendidikan dilaksanakan setelah terjadi penerimaan pegawai baru atau pegawai lama yang masih membutuhkan pendidikan dan pelatihan kembali. Dalam pelaksanaannya pelatihan dan Pendidikan bagi karyawan merupakan sebuah program pengembangan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang dibuat untuk memperbaiki Produktivitas kerja. Dengan produktivitas kerja yang baik dapat membuka peluang untuk peningkatan karir. Selain itu dengan adanya pelatihan dan Pendidikan kerja diharapkan bisa menghasilkan output dan satandar mutu yang sesuai dengan harapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan kajian teori dari penelitian – penelitin sebelumnya. Hasil kajian ditemukan upaya bahwa pelatihan dan Pendidikan kerja dapat memperbaiki kualitas Produktivitas Kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis akan membahas bagaimana peran penting program pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian r&d di pt intera lestari polimer balaraja.

Kata Kunci: Peran Penting Pelatihan, Penelitian dan pengembangan, Pengembangan Karir

PENDAHULUAAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang tidak terpisahkan dalam kegiatan bisnis, sumber daya manusia atau tenaga kerja yang tepat dalam posisinya dan pada waktu yang tepat akan menghasilkan produktivitas yang optimal dalam sebuah kegiatan bisnis (Saripuddin dkk., 2015, hal. 136). Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam ,sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.(Sutrisno, 2016, hal. 1).

Menurut Mathis dan Jackson, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan mempunyai daya saing global maka di perlukannya program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja, baik kepada karyawan baru maupun terhadap karyawan lama untuk *merefres* ilmu-ilmu yang telah didapat sebelumnya.

Pendidikan dan pelatihan memegang peranan yang penting dalam dunia kerja untuk memperoleh hasil yang maksimal, pengertian pendidikan dan pelatihan dapat disimpulkan sebagai buah rangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseroang karyawan/anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Menurut J.C. Denyer dan dikutip Moekijat dalam bukunya yang terbit pada tahun 1991 tentang pengertian pendidikan dan pelatihan adalah pendidikan berhubungan dengan mengetahui bagaimana dan mengapa, serta lebih banyak berkaitan dengan teori pekerjaan, sementara pelatihan lebih condong pada hal-hal yang bersifat praktis.

Pada setiap perusahaan bagian R&D berperan penting dalam setiap pengembangan produk, tidak terkecuali di pt intera lestari polimer yang bergerak pada bidang industri pembuatan masterbatch/bijih plastik dan biopolimer/pelastik ramah lingkungan yang harus memperhatikan kemampuan para staf R&D dari level supervisor sampai level operator, tetapi dalam kenyataan dilapangan ditemukan kesenjangan kompetensi antar karyawan diberbagai level jabatan atau pekerjaan.

Kesenjangan kompetensi (*gap*) secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkatan keberhasilan organisasi, untuk itu diperlukan pemanfaatan dan pengembangan kompetensi secara benar. Oleh karena itu model kompetensi sumber daya manusia dibutuhkan untuk menjawab persoalan-persoalan ini.

Perusahaan perlu melihat sudahkah karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan perusahaan atau belum. Dengan mengetahui kondisi antara harapan dan kenyataan, maka akan terlihat ada atau tidaknya kesenjangan (*gap*) yang terjadi pada karyawan, baik karyawan yang sudah lama ataupun karyawan yang masih baru. Tidak hanya kesenjangan kompetensi yang menjadi masalah, tidak sedikit terjadinya penurunan semangat kerja terhadap karyawan lama, yang mengakibatkan berbagai masalah turunan yang akan timbul seperti tidak muncul kreativitas, tidak peduli dengan pekerjaan teman, susah diajak diskusi, menurunnya rasa percaya diri karyawan, daya saing hal yang positif antar karyawan menurun, dll.

Maka dari itu pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kompetensi, kreativitas, dan rasa percaya diri para staf. Dalam konteks bidang usaha perusahaan maka diperlukan pendidikan dan pelatihan kerja yang berfokus pada keahlian colormatching/pengamatan warna, penggunaan alat test sampel, penggunaan mesin produksi, dan cara pembuatan laporan colormatching. Juga tidak kalah penting adalah meningkatkan pengetahuan umum lainnya demi menunjang pekerjaan. Jika hal itu dilakukan secara teratur dan berkala maka diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan bisa meningkatkan produktivitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bertujuan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan "peran penting program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Intera lestari Polimer Bagian Research and Development (R&D) di Balaraja" dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Intera lestari Polimer , serta memberikan deskripsi kualitatif tentang permasalahan- permasalahan yang timbul dalam merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan sumber daya manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial.

Menurut Malayu Has Sedangkan menurut Hadari Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal bagi pencapaian organisasi.

Menurut Hamali (2016:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengaturan tenaga kerja dan proses pendayagunaan potensi yang dimiliki manusia sebagai tenaga kerja agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat – alat canggih perusahaan tidak akan bermanfaat bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak bisa diatur dan dikuasi sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas karyawan yang ada dalam perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Komponen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan komponen manajemen sumber daya manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pimpinan.

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena adanya karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan. Posisi karyawan dalam perusahaan dibedakan menjadi dua sebagai berikut :

1. Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

2. Karyawan Manajerial

Karyawan Manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuan melalui kegiatan- kegiatan orang lain. Karyawan manajerial ini dibedakan atas manajer lini dan manajer staff.

3. Pimpinan atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

Setiap pemimpin atau manajer adalah termasuk manajer personalia, karena tugasnya mengatur personel yang menjadi bawahannya. Berikut ini dua pendapat yang membedakan manajer lini dan manajer personalia.

a. E.L Tris

Manajer lini dalam memimpin perusahaan dengan pendekatan *social sistem* dan *technical system* atau pendekatan sistem sosioteknik, agar interaksi atasan dan bawahan harmonis dalam mewujudkan hasil yang optimal.

b. Chester I. Barnard

c. Manajer Personalia pendekatannya hanya dengan sistem kerja sama sosial atau cooperative social system approach, sebab dalam pelaksanaan tugas-tugasnya tidak menyangkut metode kerja, mesin-mesin dan equipment, karena dia tidak merealisasi tujuan perusahaan secara langsung.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan, karena MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, Job Specification, Job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentiaan.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan- perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentiaan, dan pesangonnya

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk berkerja secara efektif dan efisien.

Perkembangan MSDM

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. MSDM sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja di antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. MSDM ini pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri.

Para ahli pada abad ke-20 mengembangkan MSDM menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan MSDM didorong oleh masalah ekonomis, politis, dan sosial.

Manajemen sumber daya manusia ini akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan peradaban, teknologi, dan perundang-undangan negara-negara di dunia. Persaingan yang ketat di antara perusahaan dan semakin besarnya perhatian tentang hak asasi manusia akan mendorong timbulnya pendekatan- pendekatan yang lebih modern dan manusiawi dalam perburuhan. Pemerintah pun akan besar campur tangannya dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia untuk melindungi kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pemilik perusahaan.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Terdapat berbagai macam pengertian yang di analisis berdasarkan judul tentang “Peran Penting Program Pendidikan dan Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian R&D di PT Intera Lestari Polimer Balaraja” yang diberikan oleh para ahli

tentang pelatihan dan pendidikan. Beberapa ahli bernama Tyson (2006) mengatakan bahwa “pelatihan bertujuan untuk mencapai tujuan jangka pendek organisasi sedangkan pendidikan diarahkan pada pembangunan pegawai jangka panjang.” Hasibuan (2000) menyatakan bahwa “pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai.” Pendidikan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara profesional jika dibandingkan dengan dengan orang yang tidak memberikan kesempatan. DIKLAT penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi yang semakin ke depan atau seiring perkembangan kemajuan teknologi memperketat persaingan di dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan disini artinya merupakan suatu pekerja (pegawai) yang ada dalam organisasi guna menciptakan prestasi yang lebih baik. Seiring dengan perkembangan pesat dalam bidang pengetahuan dan teknologi telah mendorong organisasi untuk menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola pengetahuan (knowledge management) dan kemajuan di bidang teknologi bagi pengembangan pegawai membuat pekerjaan yang diembannya semakin berat. Dengan dibutuhkannya pegawai yang memiliki spesifikasi kemampuan dan ketrampilan yang unik untuk menjamin pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan oleh pegawai yang tepat, maka dibutuhkan pelatihan SDM. Pelatihan SDM merupakan sarana penting dalam pengembangan SDM yang superior. Melalui pelatihan, manajemen organisasi akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan, pelatihan yang tepat akan mempengaruhi dan juga dapat menunjang kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) pelatihan dapat dirancang untuk tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan rutin : dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru)
2. Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan. Gomes (2003) mengatakan bahwa “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.”

Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Hariandja (2007) menyatakan beberapa alasan pentingnya pelatihan dilakukan seperti di bawah ini:

1. Adanya Pegawai Baru yang direkrut oleh organisasi yang belum memahami benar melakukan pekerjaan dengan baik sehingga perlu pelatihan secara berkesinambungan. Dan ada juga pegawai yang telah lama bekerja tetapi telah lupa karena faktor usia sehingga perlu pelatihan dengan jangka waktu yang panjang yang disebut pendidikan serta dipraktekkannya dalam organisasi.
2. Perubahan Lingkungan Kerja dan Tenaga Kerja perubahan yang dimaksud disini perubahan dalam memproses teknologi atau mengetahui cara dalam memproses teknologi seperti munculnya teknologi baru, metode kerja baru, dimana organisasi secara proaktif harus menyesuaikan ketrampilan pegawainya untuk menggunakan teknologi tersebut untuk menghindari kejenuhan pegawai, perubahan yang dialami tenaga kerja seperti semakin 9 beragamnya pegawai yang memiliki latar belakang, keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
3. Meningkatkan Daya Saing dan Memperbaiki Produktivitas Organisasi, SDM adalah Daya saing yang dibutuhkan dan merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing karena SDM adalah aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Faktor yang meningkatkan kemampuan pegawai seperti gaji, dan lingkungan kerja yang berada dalam kondisi yang baik.
4. Menyesuaikan dengan Peraturan yang ada misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri atau pemerintah untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengertian Produktivitas kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan produktivitas kerja juga diartikan sebagai Tindakan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa.

Payaman Simanjuntak mengemukakan bahwa Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan dihasilkan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas dapat tercapai apabila dalam memproduksi suatu barang dicapai secara efisien dan mutu dari proses produksi tersebut akan lebih baik dari hari ke hari.

Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, untuk mewujudkan tujuan yang telah digariskan sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan para ahli yang disampaikan, sebagai berikut: Sondang P. Siagian berpendapat bahwa produktivitas kerja yakni Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin.

Payaman Simanjuntak adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Sumber daya masukan dapat terdiri dari beberapa faktor produksi, seperti: tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia sendiri. Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu dengan mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia

Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan
2. kemampuan fisik karyawan
3. Sarana pendukung Supra sarana.

Menurut manusia sebagai tenaga kerja agar produktif harus mampu mendayagunakan lima sumber kerja, baik yang terdapat pada dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Kelima sumber yang dimaksud adalah: 1. Penggunaan pikiran. 2. Penggunaan tenaga jasmani/fisik. 3. Penggunaan waktu. 4. Penggunaan ruangan. 5. Penggunaan material/bahan dan uang.

Penelitian terdahulu

Sri Mulyani, Rory Hardiano, Sholihin dalam jurnal ekonomi(2022) “Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kelayanan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin” dengan hasil kesimpulan Peran pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja PNS pada Kantor Kelurahan Kelayan

Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin dengan menggunakan 2 metode *On The Job* dan *Off The Job*.

Martha Monroza Siagian, (2010) meneliti Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment sebesar 5,6. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36%.

Elfina Marlia, (2007) meneliti Pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. inti Persero Bandung. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa sudah dilaksanakan dengan baik. Ini dapat dilihat dari skala mengenai Diklat secara keseluruhan yaitu sebesar 3, 9, di mana angka tersebut berada pada posisi tinggi. Ini dapat dilihat dari skala mengenai 6 prestasi kerja karyawan secara keseluruhan yaitu sebesar 4,03, di mana angka tersebut berada pada posisi tinggi.

Sulaiman dan Asanudin (2020) dalam jurnan ekomoni yang berjudul “Analisis Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai” menemukan hasil Peranan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan Kinerja Pegawai sangat dibutuhkan agar suatu organisasi mempunyai kemampuan dan keterampilan yang baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian memiliki jenis yang beragam jika ditinjau dari berbagai sudut pandang, baik dari sisi kegunaan, metode maupun data yang didapatkan. Penentuan jenis penelitian menyesuaikan masalah dan desain penelitian yang digunakan dalam kegiatan penelitian.

Menurut Sugiyono Pengertian metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori, untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia (Sugiyono: 2012).

Metode penelitian menurut Prof. M.E Winarno adalah sebuah kegiatan ilmiah yang dilakukan menggunakan teknik yang cermat dan sistematis, sedangkan metode penelitian menurut Heri Rahyubi adalah sebuah model yang dapat digunakan dengan kegiatan belajar mengajar untuk mencapai sebuah proses dalam pembelajaran tersebut dengan baik.

Penelitian memiliki jenis yang beragam jika ditinjau dari berbagai sudut pandang, baik dari sisi kegunaan, metode maupun data yang didapatkan. Penentuan jenis penelitian menyesuaikan masalah dan desain penelitian yang digunakan dalam kegiatan penelitian. Menurut Sugiyono Pengertian metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori, untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia (Sugiyono: 2012).

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang terpenting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan sebuah data atau informasi. Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini adalah : **Wawancara**

Wawancara atau interview adalah sebuah bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi. Dengan metode ini penulis ingin memperoleh data beragam macam tentang “perang penting program pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian R&D di PT Intera Lestari Polimer Balaraja.

Wawancara adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar ketersediaan dan dalam setting alamiah, dimana arah pembicaraan memacu kepada tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan jenis wawancara terdiri dari: wawancara bebas (wawancara tak terpimpin), wawancara terpimpin dan wawancara bebas terpimpin. Sedangkan, dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu wawancara bebas terpimpin, karena wawancara dilakukan secara bebas tetapi sudah dibatasi oleh struktur pertanyaan yang telah disampaikan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam temuan penelitian peneliti menemukan beberapa hal yang mencolok dari hasil wawancara dan observasi yaitu tentang bentuk pendidikan dan pelatihan kepada karyawan dan cara penentuan kebutuhan pendidikan pelatihan yang diperlukan perusahaan melalui analisis Gap kompetensi yang dilakukan oleh HRD dan Manajemen. Melalui analisa gap kompetensi diketahuilah sejauh mana kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga perusahaan akan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan dengan harapan produktifitas bisa tercapai. Selain itu peneliti menemukan masalahlain yaitu terjadi penurunan semangat, penurunan rasa percaya diri, susah berkomunikasi dengan baik. Maka melakukan pendidikan dan pelatihan kerja adalah hal yang tepat untuk memperbaiki kinerja

seluruh karyawan. Menurut temuan tersebut maka manajer membuat menu pelatihan menurut *current condition* supaya pelatihan dan pendidikan yang diberikan tepat sasaran.

Pendidikan dan Pelatihan memegang peranan penting dalam dunia kerja untuk memperoleh hasil yang maksimal. Pendidikan dan pelatihan dapat disimpulkan sebagai sebuah rangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seorang karyawan/anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Dalam melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan, terdapat dua metode yang dapat dilakukan yaitu metode *on the job training* dan *off the job training* (Swasto, 2011: 67). Pemilihan metode pelatihan sumber daya manusia yang tepat akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.

Pengertian *on the job training* secara umum adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Menurut Swasto (2011: 67) *on the job training* yaitu kegiatan pelatihan yang dilakukan ditempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan ditempat kerja ketika menjadi karyawan baru.

Sedangkan pengertian *off the job training* menurut Simamora (2006: 320) adalah *off the job training* diselenggarakan dilokasi yang terpisah atau pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Kesimpulan dari pengertian diatas adalah adanya perbedaan tempat penyelenggaraan dan materi yang diberikan antara *on the job training* dan *off the job training*. Metode pelatihan *on the job training* dilakukan ditempat kerja yang sesungguhnya dan memberikan materi berupa tugas-tugas kepada karyawan untuk dikerjakan. Sedangkan metode *off the job training* dilaksanakan diluar tempat kerja dan memberikan materi-materi tertentu untuk diberikan kepada peserta pelatihan.

Penilaian kompetensi rutin dilakukan dalam sebuah perusahaan untuk memahami kondisi perusahaan. Setelah selesai melakukan penilaian, HRD akan melakukan analisis gap kompetensi guna memahami bagaimana kompetensi karyawan terkini dan kompetensi yang diharapkan. Dengan memahami kondisi perusahaan beserta karyawan.

Hubungan antara gap kompetensi dan penilaian kompetensi dibutuhkan untuk keberhasilan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kompetensi sering disebut juga dengan kemampuan dan kecakapan dalam melakukan suatu hal, hasil dari kompetensi baik maka

kinerjapun baik, sebaliknya jika kompetensi kurang baik maka kinerja juga kurang baik.

Berikut cara mengetahui gap kompetensi di perusahaan:

1. **Evaluasi Karyawan:** Melakukan evaluasi karyawan secara rutin akan membantu mengidentifikasi kelemahan karyawan dan kebutuhan pelatihan. Evaluasi karyawan dapat mencakup tes keterampilan, penilaian kinerja, dan umpan balik dari atasan atau rekan kerja.
2. **Analisis Pekerjaan:** Analisis pekerjaan akan membantu mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Dengan mengetahui keterampilan yang dibutuhkan, perusahaan dapat menentukan gap kompetensi yang terjadi pada karyawan.
3. **Survei Karyawan:** Survei karyawan dapat membantu memahami perspektif karyawan tentang keterampilan yang mereka miliki dan keterampilan apa yang mereka butuhkan untuk sukses di pekerjaan mereka.

Setelah gap kompetensi diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah menemukan solusinya.

Beberapa solusi untuk mengatasi gap kompetensi di perusahaan adalah:

Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan akan membantu mereka meningkatkan keterampilan mereka. Pelatihan dan pengembangan juga dapat membantu mengisi gap kompetensi yang teridentifikasi. McKinsey juga menemukan bahwa 46% bisnis mengatakan *expert coaching* adalah cara yang berdampak untuk melatih tim mereka.

Rekrutmen Karyawan Baru

Rekrutmen karyawan baru dengan keterampilan yang dibutuhkan dapat membantu mengisi gap kompetensi di perusahaan.

Pemindahan Pekerjaan

Pemindahan pekerjaan adalah cara lain untuk mengatasi gap kompetensi. Pemindahan pekerjaan dapat membantu memastikan bahwa karyawan dengan keterampilan yang sesuai ditempatkan di posisi yang tepat. Kesimpulannya adalah mendeteksi gap kompetensi di perusahaan dan menemukan solusinya adalah kunci untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses di pekerjaan mereka. Dengan mengidentifikasi gap kompetensi dan menemukan solusinya, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi operasional mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga produktivitas yang diinginkan dapat tercapai. Metode pelatihan seperti off the job training dan on the job training membuat kompetensi karyawan menjadi beragam. Off the job training diharapkan mampu meningkatkan soft skill dan hard skill karyawan; soft skill mencakup pelatihan tentang manajemen stres, identifikasi burnout, dan komunikasi efektif, sedangkan hard skill mencakup kemampuan mengoperasikan alat atau software perusahaan. On the job training memungkinkan karyawan belajar langsung dari rekan yang lebih berpengalaman sehingga bisa mempraktikkan pengetahuan langsung di lapangan. Melalui pendidikan dan pelatihan kerja, perbedaan kompetensi antar karyawan akan terlihat, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk memperkecil kesenjangan tersebut.

DAFTAR REFERENSI