

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGHAMBAT PROGRAM PELATIHAN DAN PENDIDIKAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

Oleh:

Toto¹, Endang Rustendi²

Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Jl. RE. Martadinata No. 150 Ciamis 46251

toto@unigal.ac.id

Sejarah Artikel: Diterima April 2021, Disetujui Mei 2021, Dipublikasikan Juni 2021

ABSTRAK

Pelatihan dan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal tersebut bisa meningkatkan kemampuan dari karyawan dalam sebuah perusahaan. Di era serba digital ini perusahaan seyogyanya bisa beradaptasi dengan keadaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis faktor-faktor penghambat program pelatihan dan pendidikan dalam pengembangan sumberdaya manusia di CV. Adiba Guna Pratama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, untuk memperoleh data penulisan mengumpulkan data-data penunjang penelitian ini dengan survei langsung dan mengadakan wawancara dengan pihak terkait, melihat buku literatur, jurnal, dan referensi lainnya guna selesainya penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat terkait dengan faktor penghambat program pelatihan dan pendidikan dalam pengembangan sumberdaya manusia adalah 1) Kemampuan Personil/karyawan 2) Perubahan Teknologi 3) Materi 4) Instruktur 5). Metode 6). *Automatical Habitual Training*.

Kata Kunci: Sumberdaya Manusia, Pelatihan dan Pendidikan.

ABSTRACT

*Training and education are very important in an organization or company. It can increase the abilities of employees in a company. In this digital era, companies should be able to adapt to the situation. This study aims to determine the analysis of inhibiting factors for training and education programs in developing human resources at CV. Adiba Guna Pratama. This study uses a qualitative approach to obtain writing data collecting supporting data for this study by direct survey and conducting interviews with related parties, looking at literature books, journals, and other references to complete this research. Based on the results of the investigation, the products that can be related to the inhibiting factors of training and education programs in human resource development are 1) Personnel/Employee Ability 2) Technology Change 3) Material 4) Instructors 5). Method 6). *Automatical Habitual Training*.*

Keywords: Human Resources, Training and Education

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan, untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain maka sebuah perusahaan atau organisasi perlu mengadakan peningkatan kompetensi karyawan tersebut, pelatihan dan pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi, pelatihan dan pengembangan sumberdaya

manusia di perusahaan dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu karyawan, jadi pengembangan karyawan harus berdasarkan kebutuhan karyawan tersebut (Nurul Khurotin 2018). Perusahaan yang tidak diimbangi dengan sumberdaya manusia yang baik mereka tidak bisa mengelola sumberdaya alam yang ada. Penentuan kebutuhan pelatihan dan pendidikan dilakukan melalui identifikasi

kelemahan dan kelebihan, selanjutnya hasil identifikasi menjadi pertimbangan untuk diadakannya pengembangan sumberdaya manusia (wuradji dan Rahmat, 2012). Berdasarkan hasil peneltian baiquni bahwa sebelum melakukan pengembangan sumberdaya manusia alangkah baiknya perusahaan tersebut mengidetifikasi permasalahan dan kebutuhan yang ada pada perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting meskipun sudah didukung oleh alat-alat canggih, dengan adanya Sumber daya manusia yang baik memungkinkan suatu perusahaan mencapai sasaran yang diharapkan, karena dengan sdm yang baik perusahaan bisa mengoptimalkan SDA yang ada, modal, dan teknologi. Pada dasarnya perusahaan yang tidak diimbangi dengan sdm yang baik mereka tidak akan bisa mengelola sumber daya alam yang ada, mereka tidak akan bisa mengalokasikan modal yang tersedia bahkan mereka tidak bisa menjalankan mesin yang canggih. Dengan demikian sdm sangatlah penting.

Untuk meningkatkan produktivitas ataupun kinerja perusahaan, maka perusahaan tersebut harus mengembangkan karyawan yang ada supaya bisa beradaptasi dan mengantisipasi keadaan yang terjadi, seperti terjadinya perubahan struktur ekonomi, yang tadinya menggunakan alat tradisional berubah menggunakan mesin, komputerisasi, digitalisasi. Dengan adanya pengembangan sdm di harapkan karyawan yang ada pada sebuah perusahaan bisa mengikuti perubahan yang terjadi.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya yang

berjudul “faktor yang menentukan kebutuhan sumber daya manusia di era industri 4.0” pada penelitian sebelumnya meneliti tentang faktor apa saja yang menentukan kebutuhan sumberdaya manusia di era industry 4.0. berdasarkan penelitian tersebut untuk faktornya adalah dengan adanya pelatihan dan pendidikan untuk pengembangan sumberdaya manusia, namun pelatihan dan pendidikan untuk pengembangan itu pun mengalami hambatan, dan hambatan tersebut akan diteliti pada penelitian ini.

CV. Adiba Guna Pratama merupakan obyek yang sama dengan penelitian pertama dimana permasalahan yang terjadi adalah sumberdaya manusia yang kurang, karena terimbas oleh kemajua teknologi yang semakin canggih, dengan adanya hal tersebut kinerja perusahaan bisa menurun, di sisi lain pengalaman yang di miliki oleh karyawan di CV. Adiba Guna Pratama sudah memadai, hanya kendala yang dihadapi adalah perubahan-perubahan teknologi dan hal tersebut harus bisa diikuti oleh karyawan CV. Adiba Guna Pratama.

Untuk mencapai sasaran perusahaan atau organisasi maka diperlukan manajemen yang baik, karena manajemen merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan atau pun organisasi.

Menurut Hasibuan (2010: 2) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Mangkunagara (2009: 2) menjelaskan mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen merupakan suatu ilmu dan suatu seni yang bertujuan mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya agar dapat berguna secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selain itu, manajemen merupakan suatu proses yang khas dimana di dalamnya terdiri dari tindakan-tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk menentukan

serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Lebih lanjut, Sedangkan Hani (2000: 10) mendefinisikan bahwa: "Tujuan utama manajemen adalah agar dapat bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Berdasarkan atas pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja dalam *team*. Manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Pengembangan Karier

Untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang keahlian yang belum dimiliki oleh karyawan tersebut maka perusahaan atau organisasi perlu memikirkan jalan keluar agar karyawan tersebut bisa mengikuti perubahan-perubahan dalam dunia bisnis. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia tersebut bisa dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan.

Menurut Hasibuan (2008: 70) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010) mengatakan "*education is concerned with increasing general knowledge and understanding of total environment*. Dan menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa pengembangan mengacu pada staf dan personel adalah suatu pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Sasaran pengembangan karyawan menurut Hasibuan (2010) yakni:

1. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis menegerjakan pekerjaan atau *technical skills*.

2. Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan dan *managerial skills* dan *conceptual skills*.

Metode pengembangan terdiri dari:

1. Metode latihan atau *Itraining*

2. Metode pendidikan atau *education*

Metode latihan menurut Andrew F.

Sikula dalam Hasibuan (2010):

- a. *On the job*

- b. *Vestibule*

- c. *Demonstration and example*

- d. *Simulation*

- e. *Apprenticeship*

- f. *Classroom methods*

Metode pendidikan/ *development*

menurut Sikula (2007) yakni:

- a. *Training methods atau classroom method*

- b. *Understudies*

- c. *Job rotation and planned progression*

- d. *Coaching-counseling*

- e. *Junior board of executive or multiple management*

- f. *Committee assignment.*

- g. *Bussine games.*

- h. *Sensitivity training.*

- i. *Other development method.*

Lebih lanjut, Prajitiyasi (2012) mengemukakan, pelatihan dan pendidikan dilakukan dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia, pelatihan dan pendidikan dapat menambah pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja, berarti ada hubungan nyata antara pelatihan dan pendidikan dengan produktivitas kerja. Setiap intansi pada umumnya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, termasuk dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kepada yang sesuai Verra Nitta Turere (2013). Salah satu cara untuk penngkatan sumberdaya manusia / aparatur ialah melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai meliputi pengetahuan dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi, Edi Saputra Pakpahan (2012). Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka di lakukan pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini focus pada factor

penghambat pelatihan dan pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan pendekatan Kualitatif. Penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami dan menafsirkan makna suatu fenomena-fenomena yang terjadi, kemudian berusaha untuk menganalisis, dan menjelaskan fenomena-fenomena tersebut yang selanjutnya penulis berusaha untuk memberikan penilaian Yanti dan Arifin (2020: 215). Konsep dalam penelitian ini adalah meneliti faktor penghambat program pelatihan dan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia. Teknik pengumpulan data dengan cara melihat jurnal-jurnal, penelitian yang berhubungan dengan judul, dokumentasi, dan buku.

Dalam pelaksanaan penelitian penulis membagi tahap-tahapan selama proses penelitian tersebut berlangsung, yaitu:

1. Persiapan sarana dan prasarana penelitian
2. Studi Kepustakaan
3. Pengumpulan data
4. Analisis data
5. Pembuatan laporan dan seminar hasil

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

CV. Adiba Guna Pratama adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Kontruksi, yang melayani pekerjaan perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan pembangunan gedung maupun lainnya, perusahaan ini berdiri pada tahun 2017, awal mula berdirinya perusahaan ini dari karyawan yang merupakan pentolan dari perusahaan kontruksi yang cukup besar di Jakarta, setelah mendapatkan pengalaman yang lama dan sudah menyelesaikan pekerjaan pembangunan hamper di seluruh bagian di Indonesia, akhirnya memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut dengan alasan mencari pekerjaan yang tidak jauh dari tempat tinggalnya yaitu di wilayah Sukarame Singaparna Tasikmalaya, namun setelahnya keluar dari perusahaan tersebut dia hadapkan dengan keadaan dimana dia harus mengerjakan pekerjaan yang sama di daerahnya, setelah itu dia menghubungi rekan kerjanya di tempat sebelumnya bekerja dengan niat untuk membuat CV. Dan di dirikan lah sebuah CV. Adiba Guna Pratama yang di pimpin oleh direktur utama saudara idan, dengan berbekal pengalaman dari perusahaan

sebelumnya. Kotrak pekerjaan pertama yang di dapat adalah pekerjaan perbaikan Gedung Kecamatan Jagawaras yang terletak di daerah Kabupaten Tasikmalaya dengan nilai kotrak senilai Rp. 156.000.000, bermula dari sanalah CV. Adiba Guna Pratama berdiri.

Perusahaan CV. Adiba Guna Pratama Tasikmalaya merupakan perusahaan yang kegiatannya terfokus pada Kontruksi, baik itu perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan. Perusahaan ini mengerjakan proyek BUMN maupun proyek swasta, menerima pekerjaan perencanaan bangunan gedung-gedung, jalan, jembatan dan seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan kontruksi, begitu juga pelaksanaan dan pengawasan.

Dalam pengembangan sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, telah dibahas sebelumnya bahwa untuk peningkatan sumberdaya manusia di perusahaan adalah dengan cara mengadakan pelatihan dan pendidikan bagi semua karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, namun di dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan tersebut tidak lepas dari kekuarangan atau pengahambat dalam pelaksanaannya, faktor penghambat yang tetrtjadi adalah:

1. Kemampuan Personil/karyawan

Masalah kemampuan personil/karyawan (*Performance*). Fokus perhatian apakah pengurus, manajer, karyawan, dan anggota sudah memahami/dapat melakukan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi dan system. Penelaahan dan pengembangan penggunaan teknologi baru pada perusahaan perlu di imbangi peningkatan kemampuan karyawan dalam pelaksanaannya. Perubahan system kerja maupun system yang lainnya pada perusahaan akan berdampak pada proses interaksi system lama dengan system baru.

3. Materi

Dalam pelatihan dan pendidikan harus di perhatikan materi yang di sampaikan harus sesuai dengan kebutuhan sdm, materi yang disampaikan harus dapat dimengerti oleh peserta pelatihan dan pendidikan.

4. Instruktur

Instruktur merupakan bagian yang tidak kalah penting dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan, karena dengan adanya instruktur yang kompeten akan mempermudah bagi peserta pelatihan untuk menangkap materi yang di sampaikan.

5. Metode

Metode ini merupakan cara yang di pakai oleh instruktur dalam menyampaikan materi kepada peserta, banyak cara yang di gunakan oleh berbagai instruktur dalam menyampaikan materinya.

6. *Automatic Habitual Training*

Dalam hal tertentu pelatihan merupakan suatu hal yang “selalu” dilakukan dengan baik karena sudah menjadi mandat atau keharusan. Disini diklat dilaksanakan tanpa didsarakan kepada alasan khusus tentang perlunya pelatihan.

Keenam hal tersebut di atas merupakan hambatan dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan. Namun demikian sebelum dilakukan pelatihan dan pendidikan perlu dilakukan pengkajian yang cermat terlebih dahulu agar pelatihan dan pendidikan yang akan dilaksanakan lebih efektif dan mengarah pada pemecahan masalahnya.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan di atas terdapat enam factor yang menghambat program pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia diantaranya, kemampuan personil/ karyawan, perubahan teknologi, materi, instruktur, metode, *aoutomatical habitual training*

Berdasarkan hasil simpulan di atas saran yang dirokemdasikan adalah penidentifikasian masalah dan kebutuhan sebelum dilakukannya pengembangan sumberdaya manusia, karena program tersebut harus tepat sasaran dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen, dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: PT. Aksara.
- Mangkunagara, A.P. (2009) *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. rosdakarya.
- Pakpahan, S. edi, at all. (2012). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (studi pada badan kepegawaian daerah kota malang)*. *Jurnal Administrasi Publik Volume 2, Nomor 1 tahun 2014*.

Prajitiasari, E.D. (2012). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan pada karyawan terhadap produktivitas kerja* pada PT. Bank rakyat indonesia (persero) cabang tulungagung. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/58616>

Turere, V.N. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. Volume 1 Nomor 3 Tahun 2013*.

Wuradji, Baiquni Rahmat (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Sekolah Riset di SMA Negeri 6 Yogyakarta*. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan. Volume 5, Nomor 2 Tahun 2012*.

Yanti, R.A.E. dan Arifin, N.R. 2020. Akuntabilitas pemanfaatan tanah bengkok dalam Meningkatkan kesejahteraan perangkat desa. *Jurnal Sosio Ekons. Volume 12, Nomor 3, Desember 2020*.

