

ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA PADA PT PUPUK KUJANG CIKAMPEK

Diana Luthfiyyah Salsabila¹, Uus Mohammad Darul Fadli²

^{1,2}Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: mn20.dianasalsabila@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,
uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

Article History

Received : 14-06-2023

Revised : 16-06-2023

Accepted : 17-06-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan program pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT Pupuk Kujang Cikampek. Program pelatihan yang efektif dan terarah menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung keberhasilan perusahaan di era persaingan yang semakin ketat. Dalam konteks PT Pupuk Kujang Cikampek, perusahaan berkomitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui program pelatihan yang berkelanjutan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi langsung, dan studi dokumen terkait program pelatihan yang telah dilaksanakan. Peserta penelitian meliputi manajemen perusahaan, staf pelatihan, dan karyawan yang telah mengikuti program pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Pupuk Kujang Cikampek telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan. Program-program ini meliputi pelatihan teknis, pelatihan manajemen, pelatihan kepemimpinan, dan pengembangan keterampilan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan. Kurangnya evaluasi yang terencana dan terukur menjadi salah satu kelemahan yang ditemukan. Evaluasi yang tepat dapat membantu perusahaan dalam memahami sejauh mana program pelatihan mencapai tujuannya dan memperbaiki kelemahan yang ada. Ada kebutuhan untuk memastikan bahwa karyawan dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam situasi kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan pengembangan sumber daya manusia di PT Pupuk Kujang Cikampek serta memberikan wawasan bagi perusahaan lain yang tertarik untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif dalam industri yang semakin kompetitif.

Kata Kunci: Evaluasi; Pelatihan; Pengembangan Sumber Daya Manusia

Keywords: Evaluation; Human Resource Development; Training

ABSTRACT

This research aims to analyze the implementation of human resource development training programs conducted by PT Pupuk Kujang Cikampek. Effective and targeted training programs are crucial factors in enhancing employee capabilities and supporting the success of companies in an increasingly competitive era. In the context of PT Pupuk Kujang Cikampek, the company is committed to developing human resources through sustainable training programs. The research adopts a qualitative approach with data collection methods such as interviews, direct observation, and document analysis related to the implemented training programs. The research participants include company management, training staff, and employees who have participated in the training programs. The research findings indicate that PT Pupuk Kujang Cikampek has demonstrated a strong commitment to human resource development through various training programs. These programs include technical training, management training, leadership training, and other skill development initiatives that align with the organization's needs. However, there are challenges faced in the implementation of the training programs. One identified weakness is the lack of planned and measurable evaluations. Proper evaluations can assist the company in understanding the extent to which the training programs achieve their objectives and improving any existing weaknesses. There is a need to ensure that employees can apply the knowledge and skills acquired from the training in their work situations. This research is expected to contribute to enhancing the effectiveness of human resource development training programs at PT Pupuk Kujang Cikampek and provide insights for other companies interested in improving their human resource development efforts. Thus, companies can optimize employee potential and achieve a competitive advantage in an increasingly competitive industry.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan pasar dan kebutuhan organisasi. Untuk mencapai hal ini, program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Perlu disadari juga, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap taat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, membuat seorang pimpinan harus dapat

mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. (Solong, 2020). Salah satu perusahaan yang memiliki perhatian serius terhadap pengembangan sumber daya manusia adalah PT Pupuk Kujang Cikampek. Sebagai salah satu produsen pupuk terkemuka di Indonesia, PT Pupuk Kujang Cikampek menyadari pentingnya melibatkan karyawan dalam program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

Penelitian sebelumnya juga mengatakan bahwa signifikan pengembangan SDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan tuntutan organisasi (Retnilasari, 2019). Sedangkan penelitian oleh (Sodik, 2019) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat memilih karyawan dengan tepat maka karyawan tersebut perlu pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan lewat latihan maupun pendidikan. Menurut penelitian yang lain (Gozah, 2020) mengatakan Pengembangan SDM yang berbasis kompetensi dapat membantu organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan handal dalam bekerja. Melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pelatihan, kompetensi SDM akan lebih optimal dan berujung pada meningkatnya kinerja organisasi melalui penjabaran serta operasionalisasi visi dan misinya.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan adalah suatu proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM melibatkan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, merancang program pelatihan yang relevan, mengimplementasikan program tersebut, dan melakukan evaluasi untuk memastikan efektivitasnya.

Menurut (Hilman, 2022) Pengembangan sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan sebuah perusahaan supaya memiliki loyalitas yang baik dan berkembang secara lebih dinamis Menurut (Apriliana, 2021) Pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

Menurut (Retnilasari, 2019) Pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Dari beberapa pengertian diatas dapat didefinisikan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses sistematis dan terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan para karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan

baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan melibatkan serangkaian aktivitas, pengembangan SDM diarahkan untuk memberikan fasilitas kepada pegawai agar mereka memiliki kecakapan yang dibutuhkan dan dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka secara optimal.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi proses pengembangan sumber daya manusia di perusahaan:

1. Analisis Kebutuhan: Analisis kebutuhan merupakan langkah pertama yang dilakukan untuk menjawab kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, baik untuk saat ini maupun di masa yang akan datang.
2. Mendesain Program: Pada saat mendesain program, keseluruhan program pelatihan dan pengembangan harus diuraikan dengan jelas dan detail, termasuk anggaran dan tidak ketinggalan analisis teknologi apabila dalam program pelatihan dan pengembangan akan menggunakan teknologi.
3. Mengembangkan materi program (Develop): Setelah mendesain program, selanjutnya dilakukan pengembangan terhadap metode apa yang akan digunakan dan materi apa yang akan diberikan.
4. Implementasi program (Implement): Metode yang telah dipilih dan materi yang telah disepakati selanjutnya diimplementasikan pada karyawan yang akan dilatih dan dikembangkan.
5. Evaluasi efektifitas program (Evaluate): Setelah program dilaksanakan, selanjutnya efektivitas program harus dievaluasi. Evaluasi program dapat dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap reaksi, belajar, perilaku, dan hasil.

Dari beberapa penelitian terdahulu telah menjelaskan bahwa bagaimana pentingnya pengembangan sumber daya manusia di suatu perusahaan/organisasi. Namun masih banyak kekurangan dalam pembahasan tentang kurangnya evaluasi yang terencana dan terukur menjadi salah satu kelemahan yang ditemukan dalam keilmuan sumber daya manusia, maka penelitian ini berorientasi sebagai kajian lebih dalam dengan melakukan analisis yang komprehensif terhadap pelaksanaan program pelatihan pengembangan sumber daya manusia di PT Pupuk Kujang Cikampek, diharapkan dapat ditemukan informasi yang berharga bagi perusahaan tersebut dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi program pelatihan yang ada. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan pengembangan sumber daya manusia mereka. Penelitian ini akan melibatkan pengumpulan data melalui wawancara dengan pihak terkait, observasi langsung, dan studi dokumen terkait program pelatihan yang telah dilaksanakan. Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program pelatihan serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan pelaksanaan program pelatihan di masa depan.

Menurut (Apriliana, 2021) Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Mutiara Simbarani Panggabean dalam jurnal (Sugandha, 2019) Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk mempelajari keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang, bahkan pembelajaran yang berkesinambungan yang bermanfaat guna mendukung strategi bisnis dan memperoleh keunggulan bersaing.

Menurut (Nugroho, 2019) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan seorang individu.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan Pelatihan adalah suatu metode yang digunakan untuk mempelajari keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk meningkatkan keterampilan, pengamanaan, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan seorang individu.

(Nugroho, 2019) menjelaskan tentang faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan sebuah kegiatan pelatihan antara lain :

1. Partisipasi yang baik: Para peserta pelatihan harus dapat berpartisipasi dengan serius selama kegiatan pelatihan berlangsung. Dalam hal ini harus terjalin komunikasi yang baik sehingga baik instruktur dan peserta pelatihan dapat berinteraksi secara resiprokal.
2. Repetisi: Yang dimaksud dengan repetisi di sini adalah jika peserta dapat mengulangi apa yang sudah dipelajari dalam pelatihan sehingga dapat berguna bagi pelaksanaan tugasnya sehari- hari.
3. Relevansi: Jika kita berbicara tentang relevansi, berarti kita bicara tentang hubungan antara masalah organisasi, materi pelatihan dan semua komponen yang penting dalam pelatihan. Pelatihan dikatakan relevan jika masalah yang dihadapi dan topik pelatihan sesuai atau mempunyai korelasi yang kuat dan positif.
4. Umpan balik: Pemberian umpan balik dalam konsep Jendela Johari, membawa kita dalam sebuah kondisi atau situasi ketika kita tidak tahu, tetapi orang lain tahu. Dalam konteks pelatihan, para instruktur yang berperan sebagai pemateri berada pada posisi "tahu" atau lebih mengetahui mana yang benar, mana yang seharusnya dilakukan dan mana yang seharusnya dihindari.
5. Transparansi: Masalah transparansi dalam hal ini utamanya adalah masalah biaya pelatihan yang berbanding lurus dengan desain program dan makna atau impact dari sebuah pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap pelaksanaan program pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT Pupuk Kujang Cikampek. Dalam analisis ini, akan dieksplorasi beberapa aspek penting seperti desain program pelatihan, metode pelaksanaan, efektivitas pelatihan, serta dampak yang dihasilkan pada karyawan dan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki tujuan penting untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas program pelatihan pengembangan sumber daya manusia di PT Pupuk Kujang Cikampek. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Penelitian eskriptif bertujuan untuk menjelaskan suatu kondisi atau fenomena tertentu tanpa memilih faktor-faktor atau variabel tertentu. Serta Pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang memberikan beberapa disiplin ilmu dan materi, melibatkan pemahaman yang mendalam tentang Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut.

Menurut pernyataan sebelumnya maka metode penelitian ini dipilih karena ingin menggambarkan kebutuhan karyawan, serta upaya yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan metode yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan selama kegiatan pelatihan dan pengembangan di PT Pupuk Kujang. Metode ini dipilih karena dengan menggunakan kualitatif penulis dapat mengeksplorasi secara mendalam tentang sebuah fenomena dan data yang digunakan dari beberapa informan. Penulis menggali data dari Staff Pelaksana dan karyawan lainnya, dari para informan inilah peneliti dapat mengetahui secara menyeluruh bagaimana manajemen sumber daya manusia di Departemen Organisasi dan Manajemen Talenta PT Pupuk Kujang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu:

1. Teknik Wawancara: mengumpulkan data yang dilakukan dengan bertanya langsung pada Manager dan Staff Pelaksana Departemen Organisasi dan Manajemen Talenta. Metode ini penulis gunakan untuk mengetahui tentang produktivitas tenaga kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Pupuk Kujang Cikampek.
2. Teknik Dokumentasi: dengan cara mengumpulkan data, foto serta video yang berkaitan dengan pekerjaan yang saya lakukan di PT Pupuk Kujang Cikampek.
3. Teknik Observasi: dengan cara survei perusahaan, meninjau secara langsung dengan melakukan kegiatan Kerja Praktik ke PT Pupuk Kujang Cikampek.

Teknik Analisis Data yang dilakukan menggunakan model Miles & Hubberman yang terdiri dari tiga aktivitas yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Tahap pertama adalah reduksi data, dimana dalam tahap ini peneliti memilih, memilah dan merangkum data mana saja yang penting dan diperlukan untuk dijadikan sebagai dasar untuk bahan laporan. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Tahap kedua adalah penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Penyajian data dilakukan setelah data direduksi. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data secara menyeluruh dan disusun dalam bentuk uraian atau laporan sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh. Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan, kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah sejak awal mungkin juga tidak karena rumusan masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara dan dapat berkembang setelah penelitian di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan



Gambar 1. Logo PT Pupuk Kujang Cikampek

PT. Pupuk Kujang terletak di jalan Jendral Ahmad Yani, No.39, Cikampek, Karawang, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi industri pupuk urea, yang mana produk yang dihasilkan ialah urea dan amonia. Pada tahun 1960- an, pemerintah mencanangkan pelaksanaan program peningkatan produksi pertanian dalam usaha swasembada pangan. Demi terealisasinya program pemerintah tersebut, maka kebutuhan akan pupuk mutlak dipenuhi.

Pada tahun 1975 dikeluarkanlah Surat Keputusan Presiden No. 16/1975 tentang pengalihan tugas pelaksanaan proyek Pupuk Kujang di Jawa Barat dari Departemen Pertambangan ke Departemen Perindustrian Surat Keputusan Presiden tersebut menyusul berita sebelumnya yang mengatakan bahwa telah ditemukannya beberapa sumber gas alam di bagian utara Jawa Barat, yaitu Jatibarang, Indramayu dan di lepas pantai Cilamaya, Karawang, sehingga timbullah gagasan bahwa harus disegerakannya pembangunan pabrik urea di daerah Jawa Barat,

Pada tanggal 09 Juni 1975 resmi didirikannya PT. Pupuk Kujang Persero dengan Akte Notaris oleh Soeleman Ardjasmita, S.H. PT. Pupuk Kujang sendiri mendapatkan kucuran biaya dari Pemerintah Iran sebesar USS 200 juta dan Penyertaan Modal Pemerintah (PMP), sehingga secara tak langsung perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang berstatus Persero.

Pelaksanaan pembangunan PT. Pupuk Kujang dimulai pada bulan Juli 1976 dan selesai pada awal bulan November 1978. Yang mana pembangunan pabrik dilakukan oleh kontraktor utama Kellogg Overseas Corporation (KOC) dari USA untuk unit amonia dan Toyo Engineering Corporation (TEC) dari Jepang untuk unit urea.

Proses pengembangan pabrik berjalan lancar, sehingga pada tanggal 07 November 1978, pabrik sudah mulai memproduksi dengan kapasitas 570.000 ton/tahun. Hal ini bahkan terjadi 3 (tiga) bulan lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan. Pemasaran Urea dilakukan dalam bentuk butiran dan ada juga yang dalam bentuk larutan, dengan skala kurang lebih 50%. Pun untuk pabrik amonia, kapasitasnya ialah 330.000 MT (metrik ton) amonia cair/tahun. Sebagian besar amonia digunakan sebagai bahan baku pabrik Urea, sedangkan kelebihananya dijual dalam bentuk amonia cair.

Pada tanggal 12 Desember 1978, barulah Presiden RI, Soeharto, berkenan untuk meresmikan pembukaan pabrik dan pada tanggal 1 April 1979, PT Pupuk Kujang mulai beroperasi dengan tujuan komersialnya.

1. Visi

Menjadi industri kimia dan pendukung pertanian yang berdaya saing dalam skala nasional.

2. Misi

- a. Menghasilkan produk bermutu dan melakukan perdagangan yang berdaya saing tinggi dengan mengutamakan kepuasan pelanggan,
- b. Menjalankan bisnis dengan tata kelola yang baik dengan mengutamakan keselamatan dan pelestarian lingkungan,
- c. Menghasilkan produk pupuk dan pendukung pertanian yang berkualitas untuk mendukung program ketahanan dan kedaulatan pangan nasional.

3. Tujuan Instansi

Maksud dan tujuan didirikannya PT Pupuk Kujang sendiri telah tertera sebagaimana semestinya dalam PP No. 3 tahun 1983 tentang penugasan negara pada BUMN, yaitu selain sebagai agen pembangunan juga merupakan unit penghasil laba untuk memberikan sumbangan pada pemerintah negara. Secara rinci, maksud dan tujuan PT Pupuk Kujang yang terdapat pada akte pendirian perusahaan No.19/1975, yaitu:

- a. Mengolah bahan mentah tertentu menjadi bahan pokok yang diperlukan dalam pembuatan pupuk.

- b. Melaksanakan pemberia jasa studi penelitian, pengembangan, engineering, pergudangan, angkutan dan ekspedisi, pengoperasian pabrik, konstruksi, manajemen, pemeliharaan dan diklat, dan lain-lain.
- c. Menyelenggarakan kegiatan distribusi dan perdagangan baik dalam negerimaupun luar negeri.

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 15 orang karyawan atau informan dari Departemen PPSDM di PT Pupuk Kujang Cikampek dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan pada program pelatihan pengembangan sumber daya manusia di PT Pupuk Kujang merupakan proses yang penting dalam merencanakan dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif. Melalui analisis kebutuhan, perusahaan dapat mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang perlu ditingkatkan oleh karyawan. Dalam konteks PT Pupuk Kujang, analisis kebutuhan dilakukan untuk memastikan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan prioritas perusahaan.

Analisis kebutuhan melibatkan beberapa langkah, seperti wawancara dengan manajemen perusahaan, staf pelatihan, dan karyawan yang telah mengikuti program pelatihan sebelumnya. Melalui wawancara, informasi tentang kebutuhan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam konteks pekerjaan dapat dikumpulkan. Selain itu, observasi langsung dan studi dokumen terkait juga dapat dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kebutuhan pelatihan.

Dari total 15 informan, sepuluh diantaranya memberi pendapat setuju bahwa mengikuti program pelatihan sangat penting dan memiliki pengaruh besar pada kinerja saat ini. Mereka menambahkan bahwa program pelatihan yang dilakukan harus fokus pada pengembangan keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung tujuan perusahaan.. Jika keterampilan dikembangkan dengan baik, maka hasil kerja dan kinerja karyawan tersebut sudah bisa dipastikan akan sesuai dengan SOP perusahaan. 5 (lima) informan yang menjawab tidak setuju dengan pendapat tersebut beranggapan, tidak semua karyawan yang mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dengan melakukan program pelatihan memiliki kinerja yang bagus. Menurut mereka, kinerja akan lebih terpacu saat karyawan tersebut memiliki niat dan minat untuk bekerja disatu bidang tersebut. Hasil dari program pelatihan yang dilakukan saat ini berdampak baik pada kinerja karyawan. Terbukti dari hasil wawancara menunjukkan, 9 (sembilan) informan berpendapat bahwa hasil pelatihan sudah cukup baik dan hasil kerjanya memuaskan. Karena saat pelatihan berlangsung, perusahaan akan memprioritaskan karyawan yang memiliki tekad kuat untuk mengembangkan kinerjanya tersebut. 6 (enam) informan

memberikan pendapat tidak setuju karena melihat dari cara kerja dilapangan, tidak semua karyawan yang mengimplementasikan dengan bekerja baik dan sesuai SOP perusahaan. Dengan menerapkan pendekatan yang tepat dalam analisis kebutuhan, PT Pupuk Kujang harus memastikan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan memberikan manfaat maksimal bagi karyawan dan perusahaan, serta membantu mencapai keunggulan kompetitif dalam industri yang semakin ketat. Dapat disimpulkan bahwa analisis kebutuhan belum tentu berdampak baik pada kinerja dilapangan.

2. Mendesain Program

Dalam mendesain program pelatihan di PT Pupuk Kujang Cikampek, beberapa prinsip yang sudah dilakukan dan sudah memastikan bahwa program tersebut efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta karyawan. Total 15 informan membenarkan bahwa PT Pupuk Kujang memenuhi prinsip tersebut. Pertama, melakukan analisis kebutuhan yang komprehensif guna mengidentifikasi gap keterampilan dan pengetahuan yang perlu ditingkatkan. Dengan memahami kebutuhan ini, program pelatihan dapat dirancang secara tepat untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Selanjutnya, pembelajaran yang sesuai. Beragam pendekatan, seperti pelatihan praktis, studi kasus, simulasi, atau pelatihan berbasis proyek, sudah digunakan untuk memastikan peserta pelatihan terlibat secara aktif dan mendapatkan pengalaman belajar yang nyata. Dalam hal ini, PT Pupuk Kujang Cikampek sudah menyiapkan instruktur yang berkualitas dan berpengalaman untuk memberikan pembimbingan yang efektif kepada peserta pelatihan.

Selain itu, durasi dan jadwal program pelatihan telah diatur dengan baik agar dapat diikuti oleh karyawan dengan meminimalkan gangguan pada pekerjaan mereka. Fleksibilitas dalam menyediakan waktu dan lokasi pelatihan yang meningkatkan partisipasi dan keberhasilan program.

Dengan mendesain program pelatihan sudah sangat baik, PT Pupuk Kujang Cikampek dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia mereka. Program yang tepat dan terarah membantu karyawan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, sekaligus mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

3. Partisipasi yang baik

Dari seluruh informan mengatakan bahwa partisipasi dari karyawan sudah sangat baik dalam program pelatihan di PT Pupuk Kujang Cikampek. Dalam lingkungan yang semakin kompetitif dan berubah dengan cepat, karyawan yang berpartisipasi aktif dalam program pelatihan memiliki kesempatan lebih besar untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan

mereka. PT Pupuk Kujang Cikampek secara jelas dan terbuka mengkomunikasikan manfaat program pelatihan kepada karyawannya. Ini termasuk memperjelas tujuan program, potensi pengembangan karir yang dapat diperoleh, dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja individual dan tim. Komunikasi yang jelas dan meyakinkan akan mendorong minat dan motivasi karyawan untuk terlibat dalam program pelatihan.

4. Repetisi

Informasi yang didapatkan dari salah satu informan bahwa PT Pupuk Kujang Cikampek telah mengakui pentingnya repetisi dalam program pelatihan mereka. Dalam rangka mencapai hasil yang optimal, perusahaan telah merencanakan dan mengimplementasikan siklus repetisi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan. Setelah melalui program pelatihan awal, karyawan diberikan kesempatan untuk memperdalam dan memperluas pemahaman mereka melalui program pelatihan berkelanjutan yang mencakup materi yang lebih mendalam atau keterampilan lanjutan.

5. Relevansi

Relevansi program pelatihan di PT Pupuk Kujang Cikampek merupakan faktor kunci dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan serta mengadopsi metode dan konten pelatihan yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa program pelatihan memberikan manfaat nyata dan mendukung kesuksesan jangka panjang PT Pupuk Kujang Cikampek di industri pupuk. PT Pupuk Kujang Cikampek telah mengenali pentingnya relevansi program pelatihan dengan merancang program yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan. Program pelatihan ini mencakup berbagai aspek, termasuk pelatihan teknis, pelatihan manajemen, pelatihan kepemimpinan, dan pengembangan keterampilan lainnya yang relevan dengan pekerjaan di perusahaan pupuk. Mereka sangat memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan, PT Pupuk Kujang Cikampek dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan perusahaan.

6. Umpan Balik

Terdapat 3 informan menyebutkan bahwa PT Pupuk Kujang Cikampek menerapkan berbagai mekanisme umpan balik untuk memastikan bahwa program pelatihan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Salah satu metode umpan balik yang digunakan adalah melalui evaluasi peserta setelah selesainya program pelatihan. Peserta diberikan kesempatan untuk mengevaluasi materi pelatihan, metode pengajaran, dan pengalaman mereka selama pelatihan. Umpan balik ini memberikan wawasan berharga kepada PT Pupuk Kujang Cikampek tentang kekuatan dan kelemahan program pelatihan yang ada, serta membantu mereka dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas program tersebut.

7. Transparansi

PT Pupuk Kujang Cikampek telah melaksanakan berbagai tindakan yang menunjukkan transparansi kepada karyawan dan pihak terkait. Salah satunya adalah dengan memberikan informasi yang jelas dan terbuka mengenai program pelatihan yang tersedia, termasuk tujuan, konten, jadwal, dan harapan yang diinginkan dari karyawan yang mengikuti program tersebut. Informasi ini disampaikan oleh salah satu informan. PT Pupuk Kujang Cikampek menerapkan prinsip transparansi dalam pelaksanaan program pelatihan pengembangan sumber daya manusia. Melalui komunikasi terbuka, keterlibatan karyawan, pembaruan terkini, dan pengelolaan anggaran yang transparan, perusahaan ini menciptakan lingkungan yang mempromosikan kepercayaan, partisipasi, dan integritas.

Pembahasan

PT Pupuk Kujang Cikampek, perusahaan menempatkan fokus pada analisis kebutuhan untuk memastikan program pelatihan relevan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian sebelumnya juga mengatakan bahwa pengembangan SDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan tuntutan organisasi (Retnilasari, 2019). Selanjutnya, desain program yang baik memperhatikan komponen-komponen penting seperti tujuan, konten, metode pengajaran, dan evaluasi. Perusahaan juga menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap partisipasi aktif karyawan dalam program pelatihan, dengan melibatkan mereka dalam proses perencanaan dan memberikan dukungan yang diperlukan. Repetisi dalam program pelatihan juga diberikan perhatian serius oleh PT Pupuk Kujang Cikampek. Dengan mengulangi materi pelatihan, perusahaan memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk memperkuat pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh, sehingga dapat diterapkan secara efektif dalam situasi kerja sehari-hari. Selanjutnya, relevansi program pelatihan di PT Pupuk Kujang Cikampek menjadi fokus utama, dengan menyesuaikan program dengan kebutuhan organisasi dan industri pupuk secara keseluruhan.

PT Pupuk Kujang Cikampek juga menerapkan umpan balik sebagai alat penting dalam evaluasi dan perbaikan program pelatihan. Dengan mendengarkan umpan balik dari peserta, manajemen, dan atasan langsung, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program serta membuat perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitasnya. Terakhir, transparansi dalam pelaksanaan program pelatihan di PT Pupuk

Kujang Cikampek menjadi prinsip penting, dengan menyediakan informasi yang jelas, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan menjaga pengelolaan anggaran yang transparan.

Secara keseluruhan, PT Pupuk Kujang Cikampek telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam melaksanakan program pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan terarah. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Gozah, 2020) yang mengatakan bahwa Pengembangan SDM yang berbasis kompetensi dapat membantu organisasi untuk

memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan handal dalam bekerja. Melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pelatihan, kompetensi SDM akan lebih optimal dan berujung pada meningkatnya kinerja organisasi melalui penjabaran serta operasionalisasi visi dan misinya.

Dengan menganalisis kebutuhan, mendesain program yang baik, mendorong partisipasi karyawan, mengulangi materi pelatihan, memastikan relevansi, menggunakan umpan balik, dan menjaga transparansi, perusahaan ini menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karyawan dan kesuksesan jangka panjang dalam industri pupuk.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini, tujuan utama adalah menganalisis pelaksanaan program pelatihan pengembangan sumber daya manusia di PT Pupuk Kujang Cikampek. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa PT Pupuk Kujang Cikampek telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan. Program-program ini meliputi pelatihan teknis, pelatihan manajemen, pelatihan kepemimpinan, dan pengembangan keterampilan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Namun, penelitian juga mengungkap beberapa tantangan dalam pelaksanaan program pelatihan di PT Pupuk Kujang Cikampek, seperti kurangnya evaluasi yang terencana dan terukur serta kebutuhan untuk memastikan bahwa karyawan dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam situasi kerja. Dalam rangka meningkatkan efektivitas program pelatihan pengembangan sumber daya manusia di PT Pupuk Kujang Cikampek, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, perlu dilakukan evaluasi yang lebih terencana dan terukur untuk mengukur sejauh mana program pelatihan mencapai tujuannya dan memperbaiki kelemahan yang ada. Evaluasi yang tepat akan membantu perusahaan dalam memahami efektivitas program pelatihan dan mengidentifikasi area perbaikan.

Selain itu, penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam situasi kerja sehari-hari. Oleh karena itu, disarankan agar PT Pupuk Kujang Cikampek memberikan dukungan yang memadai setelah pelatihan, seperti pelatihan lanjutan, mentoring, atau pengawasan kerja yang efektif. Terakhir, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperluas cakupan program pelatihan dengan mengidentifikasi kebutuhan yang berkembang dalam industri pupuk. Hal ini dapat melibatkan kerjasama dengan institusi pendidikan atau ahli di bidang terkait untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih spesifik dan relevan.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan PT Pupuk Kujang Cikampek dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan memperkuat posisinya dalam industri pupuk yang semakin kompetitif. Selain itu, kesimpulan dari penelitian ini juga memberikan wawasan bagi perusahaan lain yang tertarik untuk

meningkatkan pengembangan sumber daya manusia mereka, dengan memperhatikan faktor-faktor penting seperti evaluasi, penerapan pengetahuan, dan relevansi program pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi., 804-812.
- Gozah. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Di PT Pertamina Lubricant Jakarta.
- Hilman. (2022). Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Nugroho. (2019). Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Purnama, M. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja., 101-110.
- Retnilasari, E. (2019). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri., 49-61.
- Sodik, A. Y. (2019). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Cabang Utama Kendari.
- Solong, A. (2020). Sleman: Deepublish Publisher.
- Sugandha. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Jembo Energindo., 65-75.