

Penerapan Audit SDM Untuk Melihat Pengaruh Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Fastindo

Herny Ria Mandag

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : 1222100064@surel.untag-sby.ac.id

Hwihanus

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : hwihanus@untag-sby.ac.id

Korespondensi penulis : 1222100064@surel.untag-sby.ac.id

Abstrak. *Human Resources (HR) Audit is an effort to improve the quality of human resources in a company. One of the objectives of an HR audit is to see the effect of training programs in increasing employee work productivity. This training aims to analyze the effect of the training program on the work productivity of PT employees. Sumber Jaya Fastindo. This research uses a survey method for employees of PT. Sumber Jaya Fastindo. Data was collected through questionnaires. The research results show that the training program has a positive and significant influence on the work productivity of PT employees. Sumber Jaya Fastindo. This means that training programs can increase employee work productivity. Therefore, companies need to pay attention to the quality of the training programs provided to employees. Training programs must be well designed and tailored to employee needs. Apart from that, companies also need to evaluate the training programs that have been implemented to see their effectiveness.*

Keywords: *HR Audit, Training, Employee Work Productivity*

Abstrak. Audit Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di satu perusahaan. Salah satu tujuan audit SDM adalah untuk melihat pengaruh program pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Fastindo. Penelitian ini menggunakan metode survei kepada karyawan PT. Sumber Jaya Fastindo. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Fastindo. Hal ini berarti bahwa program pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kualitas program pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Program pelatihan harus didesain dengan baik dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang telah dilaksanakan untuk melihat efektivitasnya.

Kata kunci : Audit SDM, Pelatihan, Produktivitas Kerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Dengan pesatnya perkembangan dunia yang semakin maju dan berbagai kemajuan teknologi yang semakin canggih, banyak orang harus menjadi lebih cerdas dalam mengelola teknologi yang semakin kompleks di dunia usaha dan pekerjaan.

Oleh karena itu, saya akan membahas bagaimana SDM dapat mengelola berbagai teknologi yang ada di lingkungan kerja mereka, baik melalui pengalaman sehari-hari maupun melalui pendidikan formal. Hal ini mencakup perkembangan SDM dalam mengelola teknologi yang berbeda-beda di berbagai bidang pekerjaan, dimana ada yang memperoleh keahlian

Received Desember 01, 2023; Accepted Januari 01, 2024; Published Februari 29, 2024

* Herny Ria Mandag, 1222100064@surel.untag-sby.ac.id

melalui pengalaman langsung dalam kehidupan sehari-hari, sementara yang lainnya memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan formal di lembaga pendidikan atau pelatihan khusus.

Tapi dalam konteks ini, saya tidak akan membahas asal usul SDM dan bagaimana mereka memperoleh pengalaman atau pendidikan formal mereka, tetapi fokus pada bagaimana SDM tersebut dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Meningkatkan kinerja perusahaan merupakan tanggung jawab karyawan yang bekerja di dalamnya, dan jika perusahaan ingin bersaing dengan perusahaan lainnya, maka SDM yang berkualitas sangatlah penting untuk memajukan perusahaan tersebut.

Dengan melakukan audit SDM, perusahaan dapat menilai sejauh mana program pelatihan telah berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Audit ini juga dapat membantu perusahaan untuk menemukan kebutuhan pelatihan tambahan atau perbaikan dalam program pelatihan yang sudah ada.

Dengan melakukan audit SDM, perusahaan dapat mengevaluasi efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Audit ini juga membantu perusahaan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan atau perbaikan dalam program pelatihan yang sudah ada, sehingga dapat memastikan bahwa investasi perusahaan dalam program pelatihan memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Setiap bisnis membutuhkan berbagai sumber daya, modal, material, dan mesin untuk menjalankan operasinya. Jika sumber daya yang ada tidak dikelola dengan baik, nilainya akan berkurang. Sumber daya manusia adalah sumber daya lain yang diperlukan untuk mengelolanya. Ini penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk menggerakkan bisnis. Perlu diingat bahwa karyawan adalah sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam operasi perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan harus memahami sepenuhnya karyawannya tentang kualitas pengetahuan dan keterampilan mereka serta tingkat kesejahteraannya, sehingga karyawan termotivasi untuk memaksimalkan kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Program pelatihan dan pengembangan dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, terutama untuk mengatasi perkembangan teknologi yang demikian pesat. Pelatihan dan pengembangan, juga dikenal sebagai training and development, adalah inti dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan perusahaan.

Pembelajar memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka saat ini melalui pelatihan. Sebaliknya, pengembangan memiliki fokus yang lebih luas dan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini. Karyawan dipersiapkan untuk mengikuti perkembangan dan pertumbuhan organisasi melalui pengembangan. Dalam hal pengembangan dan pelatihan, karyawan dapat disesuaikan dengan rencana perusahaan. Penyelenggaraan pelatihan ternyata lebih sulit daripada yang dibayangkan. Lulusan pelatihan harus melewati banyak proses. Pelatihan tidak fokus, tidak sistematis, dan kekurangan dukungan manajemen adalah beberapa dari banyak masalah yang muncul.

Pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turnover yang lebih rendah, hasil akhir yang lebih baik, dan kenyataan bahwa karyawan yang puasa dapat membuat pelanggan puas. Pelatihan karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan karyawan adalah salah satu cara untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Program pelatihan bermanfaat bagi individu dan perusahaan. Perusahaan yang berorientasi pada jangka panjang harus memberikan pelatihan kepada karyawannya secara teratur dan terprogram sesuai dengan kebutuhan divisi atau tim kerja dalam divisi dan manajemen. Dengan pelatihan ini, perusahaan berharap dapat meningkatkan efisiensi dan perkembangan bisnis sementara karyawan memperoleh sumber daya yang meningkatkan keterampilan, keahlian, inovasi, dan kinerja yang tinggi.

Oleh karena itu, salah satu bagian penting dari pengeluaran perusahaan untuk sumber daya manusia adalah program pelatihan. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan juga memerlukan audit manajemen SDM untuk mengatasi masalah yang terkait dengan program pelatihan dan pengembangan SDM. Audit ini digunakan untuk menilai sejauh mana program manajemen telah dilaksanakan dengan baik dan telah memberikan kontribusi terhadap sasaran perusahaan dengan melaksanakan fungsinya dengan baik. Pada dasarnya, perusahaan telah menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan nilai dan kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki nilai dan kinerja yang baik akan mendorong keberhasilannya untuk terus maju dan berkembang. Audit sumber daya manusia harus dilakukan secara proaktif, sehingga masalah sumber daya manusia dapat diantisipasi dan diperbaiki sebelum mereka membahayakan kelangsungan bisnis.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian SDM

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar. Perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi program pelatihan adalah komponen penting dari program pelatihan (Armstrong, 1997:504).

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sekumpulan tindakan yang direncanakan dan sistematis yang dimaksudkan untuk memberikan kepada karyawannya kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan di masa depan (Hanish and Desimone, 1992:2).

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya terencana dan berkembang yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerjanya melalui program pelatihan. Pengembangan dan pendidikan (Mondy and Noe, 1990:270)

Dari beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup segala hal yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawannya memperoleh pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang diperlukan untuk menangani pekerjaan saat ini atau di masa depan. Tidak hanya pendidikan dan pelatihan, tetapi juga pengembangan karir dan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota serta menyediakan jalur karier yang fleksible yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan organisasi.

Pengertian audit SDM

Audit SDM terutama dilakukan di departemen SDM, tetapi mereka juga meninjau dan menganalisis program SDM. Audit termasuk mempelajari fungsi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh supervisor. Audit ini dilakukan untuk memastikan apakah aktivitas sumber daya manusia berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya, dan untuk memberikan saran tentang cara meningkatkan kinerja program atau aktivitas. Satu divisi atau departemen atau keseluruhan organisasi dapat diaudit. Hasil audit akan menentukan apakah kebutuhan SDM potensial perusahaan telah terpenuhi dan apakah sebagai Menyediakan umpan balik nilai kontribusi fungsi SDM terhadap strategi bisnis dan tujuan perusahaan.

- a. Menilai kualitas praktik, kebijakan dan pengelolaan SDM
- b. Melaporkan keberadaan SDM saat ini dan kebutuhan perbaikan
- c. Menilai biaya dan keuntungan dari praktik SDM.

- d. Mengevaluasi hubungan SDM dengan manajemen lini dan cara meningkatkannya
- e. Menemukan area yang membutuhkan perbaikan dan peningkatan

Pentingnya SDM

Agar pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan efektif, pengembangan harus dilakukan dengan terencana dan seimbang. Untuk memulai, harus ada program pengembangan sumber daya manusia. Program ini harus dirancang secara cermat dan didasarkan pada metode ilmiah dan mengacu pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan baik saat ini maupun di masa depan.

Salah satu tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam hal teknis, teoritis, konseptual, dan moral sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang optimal.

Karena kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat di antara perusahaan yang sejenis, pengembangan sumber daya manusia dianggap semakin penting karena tuntutan jabatan atau pekerjaan yang meningkat. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan (dunia kerja) dituntut untuk bekerja dengan efektif dan efisien dalam kualitas dan kuantitas pekerjaannya sehingga menjadi daya saing.

Pemimpin perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan yang baru masuk ke dunia kerja hanya memiliki keahlian teoritis. Karena itu, pengembangan harus dilakukan untuk benar-benar melatih dan meningkatkan kemampuan mereka sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka dengan baik. Meskipun pengembangan sumber daya manusia sangat penting dan membutuhkan biaya yang besar, ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia yang ada akan memiliki keterampilan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya pada waktunya. Akibatnya, mereka akan bekerja lebih efisien dan mengurangi pemborosan bahan baku dan peralatan dan perlengkapan lainnya.

Hasil kejanya juga akan lebih baik, yang akan meningkatkan daya saing perusahaan. Daya saing yang besar akan memastikan bahwa perusahaan akan memiliki lebih banyak uang untuk memperoleh laba yang lebih besar. Karena itu, sumber daya manusia yang ada akan dihargai dengan gaji yang paling tinggi, yang dapat digunakan untuk memperbaiki diri dan mendorong mereka untuk terus bekerja.

Ada dua jenis pengembangan sumber daya manusia. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia secara makro dan mikro sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan secara makro. Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa pengembangan sumber

daya manusia yang direncanakan dan terarah bersama dengan pengelolaan yang efektif dapat menghemat sumber daya alam yang ada, atau setidaknya memungkinkan pengelolaan dan pemakaian sumber daya alam secara efektif. Sumber daya manusia yang dikembangkan dengan cara ini akan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memanfaatkan hasil alam secara berkelanjutan.

Jenis kedua dari pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia secara mikro, yang berfokus pada optimalisasi hasil kerja dalam suatu perusahaan. Baik secara makro maupun mikro, pengembangan sumber daya manusia jelas menuju sasaran peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya akan mengarah pada pembangunan bangsa. Pembangunan suatu bangsa memerlukan elemen penting yang dikenal sebagai sumber daya manusia. Namun, sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mendukung pembangunan karena sebuah negara dapat menggunakan SDA yang terbatas jika memiliki SDM yang terampil dan berkualitas.

Untuk negara-negara berkembang, terjadi "ekonomi buruh berlebihan", yang berarti modal perkembangan tidak dapat didasarkan hanya pada dana investasi yang tersedia atau mungkin tersedia. Jika sumber investasi dari pemerintah dan masyarakat menjadi terbatas, pembangunan tersebut akan terlalu mahal. Selain itu, jumlah populasi yang besar harus dianggap sebagai keuntungan, karena jumlah penduduk yang besar jika dapat dibentuk sebagai tenaga kerja yang efektif akan menjadi sumber pembangunan yang signifikan yang sangat menguntungkan bagi bisnis di semua bidang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian survei yang menggunakan metode deskripsi. Model penelitian ini membahas masalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yang dilaksanakan secara sistematis.

Lokasi Penelitian

Penelitian diambil di perusahaan PT. SUMBER JAYA FASTINDO yang berlokasi Jl. Raden Saleh 16C-D, Bubutan, Surabaya, Jawa Timur.

Jenis Data

Data kualitatif

Suku data analisis yang menjelaskan masalah memberikan gambaran penyelesaian dari berbagai liberalisasi yang terkait dengan masalah tersebut.

Sumber Data

Untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan, penulis memerlukan data atau sumber-sumber berikut:

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan secara langsung dari perusahaan;

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari membaca dan mempelajari literatur. Masalah ilmiah dan masalah lainnya yang sangat terkait dengan masalah yang diselidiki

Teknik Pengumpulan Data

Penulis berusaha mendapatkan data yang akurat dan dapat diandalkan untuk menjawab dan menganalisis masalah penelitiannya dengan melakukan observasi lapangan di PT. SUMBER JAYA FASTINDO. Data untuk penelitian ini akan dikumpulkan dari mereka melalui berbagai metode.

- a. Dokumentasi

Penulis mengkopi data perusahaan PT. SUMBER JAYA FASTINDO yang relevan dengan penelitian ini.

- b. Angket

Angket adalah pertanyaan tertulis yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada sejumlah subjek penelitian (responden) dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi awal subjek penelitian. Angket digunakan dalam penelitian ini karena beberapa pertimbangan.

1. Teorinya

- a) Responden memiliki pengetahuan paling lengkap tentang diri mereka sendiri
- b) Pernyataan responden dalam penelitian adalah tepat dan dapat diandalkan
- c) Interaksi responden dengan pertanyaan yang diajukan, sesuai dengan tujuan peneliti:

2. Biaya yang relatif murah

3. Waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan data relatif singkat

4. Dapat diterapkan pada sejumlah besar subjek sekaligus.

Data yang dikumpulkan dari survei langsung perusahaan dibandingkan dengan data dari literatur yang berkaitan dengan masalah tersebut. Kemudian, data tersebut disusun dan dianalisis untuk menemukan solusi untuk masalah yang sedang dihadapi perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan Perusahaan Memberikan Pelatihan

Untuk memulai program operasionalnya, perusahaan harus menetapkan tujuan. Tujuan ini sangat penting dan harus ditetapkan saat mengambil atau menentukan strategi. Dengan cara yang sama, perusahaan telah mencapai tujuan yang ingin dicapainya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Tujuan ini dibagi menjadi tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

Tujuan jangka pendek

Adalah tujuan yang harus dicapai dalam waktu setahun dan merupakan dasar untuk mencapai tujuan jangka panjang lainnya.

- a) Meningkatkan penjualan perusahaan akan selalu meningkatkan keuntungan, yang berarti keuntungan total atau keuntungan yang diterima juga akan meningkat.
- b) Perusahaan ingin meningkatkan laba. Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan ini dan melakukan semua yang mereka bisa untuk mencapainya.
- c) Menjaga dan meningkatkan kualitas produk: Ini sangat penting untuk kelangsungan hidup bisnis karena perusahaan harus menjaga mutu produknya.

Tujuan jangka panjang

Tujuan jangka panjang adalah tujuan yang ingin dicapai perusahaan dalam waktu lebih dari satu tahun. Tujuan-tujuan ini terdiri dari:

- a) Memelihara dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan: untuk mencapai hal ini, perusahaan harus dapat memelihara dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan untuk menumbuhkan kepercayaan karyawan dan konsumen, dan meningkatkan reputasi perusahaan.
- b) Penambahan fasilitas: Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan dapat diselesaikan dengan baik dan cepat dengan adanya fasilitas baru.
- c) mengikuti program yang telah ditetapkan atau direncanakan oleh perusahaan untuk mengembangkan dan memperluas bisnisnya.

Tujuan Pelaksanaan pelatihan kerja karyawan

Untuk mencapai target produktivitas kerja karyawannya, PT. SUMBER JAYA FASTINDO bertekad untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Salah satu cara yang ingin dilakukan pemimpin PT. SUMBER JAYA FASTINDO adalah dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya. Pelatihan ini akan dilakukan oleh perusahaan dan karyawannya sendiri.

a) Keuntungan bagi perusahaan

- Dengan mempertahankan dan meningkatkan bidang usaha, perusahaan harus memperhatikan produktivitas karyawan karena pelanggan biasanya puas dengan pelayanan yang baik dan tepat.
- Peningkatan hasil di bidang jasa meningkatkan reputasi dan keuntungan perusahaan.

b) Keuntungan bagi karyawan

- Peningkatan pengetahuan dan keterampilan
- peningkatan moral dan peningkatan jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, peningkatan hasil mutu produktivitas juga diharapkan.

Pelatihan karyawan yang dilaksanakan

Pelatihan berikut diberikan kepada karyawan PT. SUMBER JAYA FASTINDO untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka:

1. Off the job training

Perusahaan mengirim satu orang, bagian administrasi, untuk pelatihan ini. Misalnya, karyawan harus mengikuti pelatihan rutin yang diadakan di luar perusahaan. Perusahaan ini mengajarkan karyawan bagaimana menjalankan program baru.

2. On the job training

Pelatihan diberikan di tempat kerja atau di kantor. Pengembangan ini dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi dan keterampilan karyawan pada bidangnya masing-masing. Misalnya, karyawan dilatih bagaimana melayani pelanggan dengan baik agar pelanggan tetap setia kepada perusahaan. Mereka juga dilatih tentang penguasaan produk yang dijual sehingga pelanggan puas dengan layanan yang mereka terima.

Interprestasi

Menurut Rohardi (2002), produktivitas kerja karyawan adalah sifat mental yang selalu berusaha untuk memperbaiki apa yang telah ada, percaya bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik hari ini daripada hari kemarin, dan esok akan lebih baik dari hari ini.

1. Berdasarkan hasil identifikasi perusahaan bahwa karyawan menghadapi beberapa kesulitan dalam proses pekerjaan, pembinaan tenaga kerja harus dilakukan. Hasil identifikasi perusahaan menunjukkan bahwa ada beberapa bagian yang perlu dilatih, yaitu :
 - Finansial
 - Teknolog
 - Konstruksi

2. Dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah untuk mengisi "gap" antara kemampuan karyawan dan permintaan jabatan. Tujuan kedua adalah bahwa program tersebut diharapkan dapat membantu karyawan mencapai tujuan kerja yang lebih efisien dan efektif. Jadi, organisasi melakukan pelatihan dengan jelas dan terdokumentasi,
 - Keselamatan kerja
meningkatkan pengetahuan dan peraturan tentang cara menjaga keselamatan di tempat kerja dan mengurangi risiko.
 - Konstruksi
Memahami dan meningkatkan standar konstruksi dan pembangunan.
 - Peraturan dan Undang-Undang
Memahami dan memahami sistem, peraturan, dan prosedur pekerjaan di bidang konstruksi dan barang dan jasa.

3. Karyawan memang membutuhkan pelatihan karena akan menjadikan SDM sebagai kekuatan bersaing. Pelatihan dan pengembangan karyawan juga bertujuan untuk meningkatkan kemampuan SDM untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab saat ini dan di masa mendatang. Pelatihan dan pengembangan SDM lebih menekankan pada peningkatan keterampilan dan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab saat ini.

4. Ada beberapa aspek yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk memenuhi kebutuhan bisnis, seperti teknologi, keuangan, dan kontribusi. Untuk memenuhi kebutuhan ini, beberapa pendekatan pembelajaran digunakan, antara lain;

Metode pelatihan individu memungkinkan karyawan melakukan aktivitas pelatihan secara langsung dengan instruktur, yang juga dapat diwakili oleh senior. Ini mendorong karyawan untuk belajar dengan cepat.

5. Sebagai contoh, jika satu karyawan menerima pelatihan kontribusi selama satu hari dengan biaya Rp 300 ribu untuk perlengkapan, transportasi, dan biaya lainnya x 10 hari = Rp 3.000.000. Hal ini sangat penting untuk diterapkan di dunia kerja karena dapat mengurangi tingkat resiko kecelakaan kerja, yang tentunya akan mengakibatkan biaya yang sangat besar.
6. Setelah pelatihan, karyawan memiliki keahlian, pengetahuan, dan kemampuan bekerja yang lebih baik, dan mereka lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sekarang dan di masa depan.
7. Anggaran pelatihan tidak melebihi batas yang diterapkan karena pelatihan dihitung berdasarkan kebutuhan bisnis. Misalnya, jika perusahaan melakukan pelatihan untuk bagian jasa kontribusi, biaya program akan dihitung secara keseluruhan. Dengan demikian, anggaran pelatihan tidak akan melebihi batas.
8. Semua bisnis di perusahaan tersebut telah meningkatkan keterampilan karyawannya setelah mereka dilatih tentang keselamatan kerja. Misalnya, karyawan di bidang kontribusi melakukan pekerjaan dengan pemahaman yang buruk tentang sistem dan aturan keselamatan kerja, tetapi setelah mereka dilatih, mereka sudah dapat membiasakan diri atau membudayakan keselamatan kerja di setiap pekerjaan mereka.

PENUTUP

Simpulan

Atas dasar penjelasan yang disajikan dalam bab sebelumnya, khususnya mengenai hasil penelitian dan interpretasi, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan sangat bergantung pada jumlah pelatihan yang diberikan sebelumnya. Ini berarti bahwa pelatihan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengukur seberapa produktif karyawan PT. SUMBER JAYA FASTINDO. Kontribusi yang diberikan oleh karyawan setelah mengikuti pelatihan sangat besar karena produktivitas mereka meningkat dan dapat dilihat peningkatan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di

berbagai bidang. Meningkatkan peluang karyawan untuk dinaikkan pangkat. Perusahaan dapat merasa puas dengan kinerja karyawannya, sehingga pemilik merasa program pelatihan karyawan tidak sia-sia. Program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, meskipun mengeluarkan biaya yang besar, dapat dibayar dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang dapat meningkatkan laba dan pemasukan bagi perusahaan.

Saran

- a) Seharusnya pihak insurance atau perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Ini adalah kegiatan yang melibatkan karyawan agar produktivitas karyawan tetap diperhatikan. Penghargaan diberikan kepada karyawan untuk kreativitas mereka, dan peraturan harus jelas dan konsisten sehingga pegawai dapat memahaminya dan mematuhi.
- b) Mengajukan perusahaan untuk menjadi terbuka untuk penelitian yang akan melakukan penelitian tentangnya karena penelitian sangat penting untuk menyelesaikan tugas akhir dan bermanfaat bagi perusahaan.
- c) Dengan menggunakan proses penelitian ini, perusahaan akan dapat menggunakannya sebagai alat untuk menilai kinerja karyawannya. sehingga perusahaan dapat menentukan program pelatihan apa yang harus ditambahkan untuk karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Armstrong, 1997:504 Hanish & Desimone, 1992:2 Mondy & Noe, 1990:270 singaribuan & effendi, 1995:33 Rivai, 2005: 226 Tohardi, 2002:449 Rivai, 2004,548 Subyarata, 1990:39