



## Implementasi Pengembangan Karyawan Melalui Pendidikan dan Pelatihan Studi Kasus pada PT. Daeah E&C Indonesia

Ramdhani Efendi<sup>1</sup>, Anggi Pasca Arnu<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa  
Karawang

### Abstract

Received: 01 Mei 2024

Revised: 08 Mei 2024

Accepted: 15 Mei 2024

*Indonesia is a large country that has a large population. This data shows that the number of human resources in the work group is very high. Companies that have a workforce must be able to manage and develop the capabilities of their workforce well. This research discusses employee development methods through education and training. The research method uses qualitative methods. Based on the research results, it can be concluded that employee development by PT Daeah E&C Indonesia through education is carried out through training methods, coaching and counseling, and job rotation and planned progression, through training carried out through on the job training, outsider training and specialist courses. Employee development is carried out to increase employee abilities and knowledge in carrying out their duties so as to increase company productivity.*

**Keywords:** *Productivity, Education, Training*

(\*) Corresponding Author: [2010631020123@student.unsika.ac.id](mailto:2010631020123@student.unsika.ac.id)

**How to Cite:** Efendi, R., & Arnu, A. P. (2024). Implementasi Pengembangan Karyawan Melalui Pendidikan dan Pelatihan Studi Kasus pada PT. Daeah E&C Indonesia. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11499051>.

## PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara besar yang memiliki jumlah penduduk yang besar. Menurut BPS (2022) jumlah penduduk Indonesia adalah sebesar 278,69 jiwa dengan jumlah Angkatan kerja sebanyak 143,72 juta jiwa. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah sumber daya manusia yang merupakan golongan untuk bekerja sangat tinggi sekali. Hal tersebut dapat menjadi kelebihan jika dikelola dengan terarah dan terukur.

Di Tengah perkembangan pengetahuan saat ini, jumlah sumber daya manusia yang berlimpah tidak terlalu signifikan untuk kemajuan suatu organisasi jika tidak dikelola dengan baik. Menurut Kasmawati Yuni (2017) sumber daya manusia adalah suatu modal yang terus berkembang seiring waktu dan lingkungan yang mempengaruhinya. Artinya, sumber daya manusia adalah instrumen yang sangat berguna bagi suatu lingkungan organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul dapat meningkatkan daya saing suatu perusahaan dan kunci keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Samsuni (2017) Sumber daya manusia adalah salah satu variabel yang ada dalam suatu organisasi yang memegang peranan krusial dalam melaksanakan tugasnya serta berhasil atau tidaknya suatu rencana tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Setiap sumber daya manusia harus terus



berkembang sehingga dapat berkompetisi agar dapat berguna bagi organisasi tempat ia tinggal. Sebuah organisasi harus merancang dan melakukan proses SDM yang fokus pada kompetensi kerja (Brockner et al., 2006).

Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja harus mampu mengelola dan mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya dengan baik. Jika tidak, kemampuan tenaga kerja yang dimiliki akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola karyawan adalah dengan melakukan pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Jika karyawan sudah memiliki kompetensi tersebut maka karyawan dapat diarahkan kemampuannya untuk posisi tertentu sehingga menambah produktifitas bagi perusahaan (Riva'I Veitzhal, 2014).

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizky Pramuditya Kurniatama & Hendro Waryanto dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta (2022) menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Astuti dalam judul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan dan keterampilan harus selalu dikembangkan perusahaan guna menjaga mutu produk suatu perusahaan.

PT Daeah E&C Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Dalam rangka meningkatkan produktifitas karyawan, perusahaan melakukan pengembangan dan pelatihan karyawan melalui seminar sampai pelatihan karyawan mengenai teknis tugas di setiap divisi. Hal tersebut terus-menerus dilakukan agar karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, cara tersebut dilakukan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat di gunakan secara optimal. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan Latihan (Hasibuan, 2008) dari beberapa uraian seperti sumber daya manusia adalah variabel penting, sebagai human capital dan sangat mempengaruhi produktifitas perusahaan sehingga harus dilakukan pengembangan dan pelatihan maka penulis tertarik untuk mengembangkan judul "Implementasi Pengembangan Karyawan Melalui Pendidikan dan Pelatihan Studi Kasus Pada PT Daeah E&C Indonesia"

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini membahas mengenai metode pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan di PT Daeah E&C di Kota Tangerang. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif. Menurut Suharsaputra Umar (2012) metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Subjek penelitian ini adalah pegawai PT Daeah E&C Indonesia yang telah bekerja minimal selama enam bulan. Pemilihan subjek penelitian ini menggunakan teknik purpose sampling. Suatu pemilihan subjek sampling secara random yang

memastikan periset dapat memperoleh informasi untuk tujuan riset melalui subjek yang memiliki identitas spesial sehingga memahami kasus riset ( Lenaini Ika, 2021). Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara yang mendalam, terukur dan terarah kepada para informan dan untuk sata sekunder menggunakan observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan model dari Miles & Huberman yakni dimulai dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2012).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut adalah hasil dan pembahasan dalam penelitian kali ini yang akan dibagi menjadi beberapa tahapan, dengan mengacu pada data parameter awal yang didapatkan dari studi lapangan di PT. Daeah E&C Indonesia.

### **Implementasi Pengembangan SDM pada PT Daeah E&C Indonesia**

Di era industri yang diikuti perkembangan teknologi saat ini, perusahaan harus bisa bertahan di tengah tantangan yang akan dihadapi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting kunci keberhasilan perusahaan karena merupakan penggerak utama dari operasional perusahaan. Peningkatan kemampuan karyawan di perusahaan dapat menjadi hal strategis untuk meningkatkan daya saing bagi perusahaan.

Pengembangan karyawan dilakukan oleh Human Resource development PT Daeah E&C Indonesia agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tugas kerja masing-masing. Cara yang dilakukan oleh perusahaan yakni melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan yang diberikan yakni mengenai tugas kerja yang akan dilakukan oleh divisi unit masing masing dan pelatihan adalah praktek dari pendidikan yang sudah diberikan. pengembangan karyawan yang berkesinambungan antara pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT Daeah E&C Indonesia. Berikut adalah cara pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT Daeah E&C Indonesia :

### **Metode Pendidikan**

Menurut Andrew (2011) ada beberapa program pendidikan, antara lain:

a. Training methodes

PT Daeah E&C Indonesia melakukan pendidikan di dalam suatu ruangan yang dihadiri oleh tokoh yang berkompeten di bidangnya. Perusahaan melaksanakan Training methode beurpa seminar, workshop dan diklat yang dilakukan secara rutin tidak berkala. Isi dari Training Methode adalah pendidikan mengenai kompetensi pekerjaan, tugas perusahaan dan karyawan bahkan sampai tahap pendidikan psikologi bagi karyawan.

b. Coaching and conseling

Coaching and conseling dilaksanakan oleh PT Daeah E&C Indonesia yakni atasan memberikan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Hal tersebut dilakukan karena atasan telah memiliki pengetahuan dan pengalaman lebih banyak dibading bawahannya. Bawahannya diajarkan mengenai tugas

kerja dan peran divisi sampai standar operasional perusahaan. kegiatan ini dilakukan untuk menambah kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan.

c. Job rotation and planned progression

Job rotation and planned progression dilakukan oleh PT Daeah E&C Indonesia dengan cara mengamati, menganalisis dan menilai kemampuan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Selanjutnya, perusahaan melakukan rotasi atau memindahkan karyawan ke posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya sambil perusahaan mempersiapkan rencana untuk setiap divisi yang dilakukan kepada setiap unit kerja

### **Metode Pelatihan**

Menurut Panggabean (2016), beberapa program pelatihan antara lain:

a) On the Job Training

PT Daeah E&C Indonesia melakukan pelatihan dengan memberikan tugas dari atasan langsung kepada karyawan di bawahnya. Hal tersebut dilakukan perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuannya melalui tugas yang diberikan. kemampuan tersebut akan timbul seiring dengan pengerjaan tugas yang dilakukan oleh karyawan. Dengan hal tersebut, atasan mampu menilai kemampuan para karyawan yang dilatihnya.

b) Outsider training

PT Daeah E&C Indonesia melakukan outsider training dengan mengundang narasumber dari luar perusahaan. Materi yang disampaikan dapat berupa teknis mengenai operasional perusahaan sampai dengan materi perubahan iklim dan bagaimana karyawan dalam mewujudkannya. Ajang ini bisa sekaligus sebagai sarana liburan bagi para karyawan karena dilakukan di luar perusahaan.

c) Specialist course

Specialist course adalah suatu pelatihan khusus yang memenuhi minat karyawan baik sesuai tugas kerjanya atau tidak. PT Daeah Indonesia telah melaksanakan special course untuk karyawan dengan memberikan specialist course berupa Bahasa asing, manajemen kepemimpinan, psikologi diri dan lainnya. Tujuan dari pelatihan ini agar karyawan di perusahaan mempunyai kemampuan yang dapat menunjang kinerja menjadi lebih baik lagi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. implementasi pengembangan sumber daya manusia telah dilakukan oleh PT Daeah E&C Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan
2. pengembangan karyawan oleh PT Daeah E&C Indonesia melalui pendidikan dilaksanakan melalui training methods, coaching and conseling, dan job rotation and planned progression
3. pengembangan karyawan oleh PT Daeah Indonesia E&C Indonesia melalui pelatihan dilaksanakan melalui on the job training, outsider training dan specialist course
4. pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan produktifitas perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrew E, Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga BPS 2022
- Brockner, J., Flynn, F. J., Dolan, R. J., Ostfield, A., Pace, D., & Ziskin, I.V. (2006). Commentary on “radical HRM innovation and competitive advantage: The Moneyball story.” *Human Resource Management*, 45(1), 127– 145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmawati Yuni. (2017). “Human capital dan Kinerja Karyawan dalam Tinjauan Teoritis”. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 4 (Jun 2017) 265-280. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/download/1781/1393>
- Kurniatama Rizky Pramuditya Kurniatama & Waryanto Hendro. 2022. “Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Pratama Service Jakarta”. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*. Vol 2, No 2 (2022): PERKUSI. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3549160>
- Lenaini, Ika. (2021). “Teknik Pengambilan Sampel Purposive dan Snowball Sampling”. *Jurnal Kajian Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah* Vol 6, no. 1 (Jun 2021), Hal 33-39. <https://journal.ummat.ac.id/index.php/historis/article/view/4075/pdf>
- Panggabean, Mutiara, Sibarani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Samsuni. (2017). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Ilmiah keislaman Al-falah*. <https://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19/88>
- Riva'i, Veitzhal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2012). “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B”. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*.