

ANALISIS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. ATLANTIC BIRURAYA CABANG BALI

Ketut Laksmi Maswari ¹, Ni Ketut Utami Nilawati ², I Gde Eka Dharsika ³

^{1,2,3} Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi dan Informatika,

Institut Bisnis dan Teknologi Indonesia (INSTIKI)

Jl. Tukad Pakerisan No.97, Denpasar, Bali

Email : laksmi.m@instiki.ac.id ¹, utaminilawati@gmail.com ², e.dharsika@gmail.com ³

Abstrak - Pertumbuhan ekonomi yang begitu pesat menjadi suatu tantangan bagi perusahaan untuk mempertahankan usaha yang dijalani. Demi terwujudnya kemajuan suatu perusahaan, dengan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu strategi dalam mempertahankan usaha, maka diperlukan cara-cara yang efektif yaitu salah satunya dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan dalam waktu singkat yang menerapkan metode sistematis dan terstruktur di mana karyawan non-managerial meraih wawasan dan kompetensi teknis guna meraih tujuan tertentu. Selain dilakukan pelatihan, perlu juga adanya suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang nantinya dapat digunakan sebagai perluasan usaha dalam mempertahankan organisasi atau Perusahaan. Pelatihan dan pengembangan menjadi suatu hal yang perlu dan wajib dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, karena perusahaan atau organisasi tidak bisa menempatkan karyawan hanya dengan informasi yang didapatkan saat melakukan proses.

PT. Atlantic Biruraya sebagai salah satu perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi dengan merk dagang "Cheers", telah dikenal oleh masyarakat sebagai produsen air minum dalam kemasan. Air minum sebagai produk utama PT. Atlantic Biruraya, merupakan produk yang diperlukan oleh masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karena air merupakan sumber kehidupan manusia. Hal ini menjadi salah satu motto perusahaan dalam memacu semangat karyawan untuk memenangkan persaingan yaitu "memberikan kehidupan dan kepuasan untuk konsumen". Untuk meningkatkan usaha serta memperluas pangsa pasar, PT. Atlantic Biruraya memiliki beberapa cabang distribusi di beberapa kota di Indonesia yang salah satunya adalah cabang Bali. Banyaknya perusahaan yang bergerak dalam bidang produk sejenis memunculkan persaingan dalam merebut pelanggan. Berbagai macam strategi dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada dan kesemuanya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Maka itu, perlu dilakukan cara, yang salah satunya dengan meningkatkan kemampuan karyawan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan dan metode pengembangan Sumber Daya manusia pada PT. Atlantic Biruraya.

Kata Kunci : Analisis; Pengembangan; Sumber Daya Manusia.

Abstract - Rapid economic growth has become a challenge for companies to maintain their business. In order to realize the progress of a company, by making human resources a strategy in maintaining a business, effective methods are needed, one of which is holding training. Training is a short-term educational process that applies systematic and structured methods in which non-managerial employees gain insight and technical competence in order to achieve certain goals. Apart from training, there is also a need for a human resource development process which can later be used to expand efforts to maintain the organization or company. Training and development is something that is necessary and mandatory for organizations or companies, because companies or organizations cannot place employees only with the information obtained during the process.

PT. Atlantic Biruraya, as a national company engaged in production and distribution under the trademark "Cheers", is well known to the public as a producer of bottled drinking water. Drinking water as the main product of PT. Atlantic Biruraya, is a product that is needed by the community to fulfill their daily needs because water is a source of human life. This has become one of the company's mottos in encouraging employee enthusiasm to win the competition, namely "providing life and satisfaction for consumers". To improve business and expand market share, PT. Atlantic Biruraya has several distribution branches in several cities in Indonesia, one of which is the Bali branch. The large number of companies operating in the field of similar products creates competition in winning customers. Various strategies are

carried out to solve existing problems and all of them cannot be separated from the role of human resources. Therefore, it is necessary to take steps, one of which is by increasing employee capabilities

The formulation of the problem in this research is how to implement and method human resource development at PT. Atlantic Biruraya.

Keywords : *Analysis; Development; Human Resources.*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang begitu pesat menjadi suatu tantangan bagi perusahaan untuk mempertahankan usaha yang dijalani. Banyaknya bermunculan perusahaan dengan produk yang serupa menjadi indikasi persaingan di dunia usaha. Tentunya, perusahaan yang ingin tetap menjaga keberlangsungannya akan berusaha mencari strategi-strategi yang terbaik untuk memenangkan persaingan.

Keberlangsungan serta perkembangan suatu perusahaan salah satunya tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini dikarenakan pencapaian keunggulan kompetitif suatu perusahaan tidak lepas dari adanya kemampuan, bakat, tenaga dan kreativitas dari sumber daya manusia. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam menjawab tantangan masa depan dalam menghadapi ketatnya persaingan antar perusahaan.

Demi terwujudnya kemajuan suatu perusahaan, dengan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu strategi dalam mempertahankan usaha, maka diperlukan cara-cara yang efektif yaitu salah satunya dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan dalam waktu singkat yang menerapkan metode sistematis dan terstruktur di mana karyawan non-managerial meraih wawasan dan kompetensi teknis guna meraih tujuan tertentu (Hamami & Syarifuddin, 2024). Pelatihan juga termasuk suatu usaha untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih efektif dan efisien.

Selain dilakukan pelatihan, perlu juga adanya suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang nantinya dapat digunakan

sebagai perluasan usaha dalam mempertahankan organisasi atau perusahaan. Perilaku sumber daya manusia adalah proses pengambilan keputusan dari suatu individu yang bersifat positif atau juga bersifat negatif. Perilaku yang baik akan membawa dampak positif ke perusahaan misalnya lebih produktif dalam bekerja, sebaliknya apabila ada perilaku yang negatif dari karyawan maka akan memberikan dampak negatif ke perusahaan misalnya penurunan produktifitas dalam bekerja (Yusuf & Agustian, 2024). Kegiatan pengembangan sumber daya manusia memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Hal ini karena pengembangan merupakan proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pelatihan dan pengembangan menjadi suatu hal yang perlu dan wajib dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, karena perusahaan atau organisasi tidak bisa menempatkan karyawan hanya dengan informasi yang didapatkan saat melakukan proses. Kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan diantaranya: 1) memperbaiki kinerja para karyawan; 2) memperbarui keahlian para karyawan; 3) mengisi celah antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya; 4) menangani permasalahan operasional; 5) promosi karyawan; 6) pemahaman karyawan terhadap organisasi; 7) memenuhi kebutuhan perkembangan pribadi. Atas hal itu, kegiatan pelatihan dan pengembangan berguna menyediakan sumber daya manusia yang mampu untuk ditugaskan baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun

berperilaku sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kebutuhan organisasi ataupun perusahaan.

PT. Atlantic Biruraya sebagai salah satu perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi dengan merk dagang "Cheers", telah dikenal oleh masyarakat sebagai produsen air minum dalam kemasan. Air minum sebagai produk utama PT. Atlantic Biruraya, merupakan produk yang diperlukan oleh masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karena air merupakan sumber kehidupan manusia. Hal ini menjadi salah satu motto perusahaan dalam memacu semangat karyawan untuk memenangkan persaingan yaitu "memberikan kehidupan dan kepuasan untuk konsumen".

Guna meningkatkan usaha serta memperluas pangsa pasar, PT. Atlantic Biruraya memiliki beberapa cabang distribusi di beberapa kota di Indonesia yang salah satunya adalah cabang Bali. Banyaknya perusahaan yang bergerak dalam bidang produk sejenis memunculkan persaingan dalam merebut pelanggan. Berbagai permasalahan timbul seperti komplin mengenai kualitas produk hingga pelayanan, sehingga hal ini menjadi suatu tantangan bagi PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali untuk dapat terus menjaga keberlangsungannya. Berbagai macam strategi dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada dan kesemuanya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Maka itu, perlu dilakukan cara, yang salah satunya dengan meningkatkan kemampuan karyawan.

Karyawan sangat berperan penting dalam kemajuan suatu usaha karena dengan memiliki sumber daya manusia yang handal maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Tentunya ini yang menjadikan suatu pemikiran perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan melakukan suatu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan uraian di atas maka menarik untuk dilakukan suatu penelitian mengenai analisis pelatihan dan pengembangan

sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah. Adapun rumusan permasalahan yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali
2. Apakah metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali
3. Apakah faktor pendukung dan penghambat dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali
4. Bagaimanakah proses evaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali

Batasan-batasan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali. Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan permasalahan yang ada seperti pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, faktor pendukung dan penghambat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta proses evaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan yang bekerja di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali

METODE

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin, untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan (Putra et al., 2021). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain, seperti halnya modal maupun aktiva-aktiva

lainnya, sehingga perlu juga dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang sangat baik guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu fungsi dalam manajemen perusahaan yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia, dimana didalamnya terdapat manajemen umum meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam mengelola sumber daya manusia.

Pelatihan menurut (Wicaksono et al., 2021) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan merupakan proses dimana seorang karyawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik sesuai pada karyawan, yang nantinya dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka. Hal ini karena pelatihan termasuk suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Dalam hal ini, pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang (Jumawan & Mora, 2018). pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan dan mengasah kemampuan individu dalam mengerjakan setiap tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan. Hal ini karena kegiatan pelatihan dan pengembangan adalah untuk menyediakan sumber daya manusia yang

siap dan mampu untuk ditugaskan baik dari sisi kompetensi, mananjerial, maupun berperilaku sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kebutuhan organisasi ataupun perusahaan secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan.

Manfaat dari diadakannya pelatihan karyawan antara lain yaitu :

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

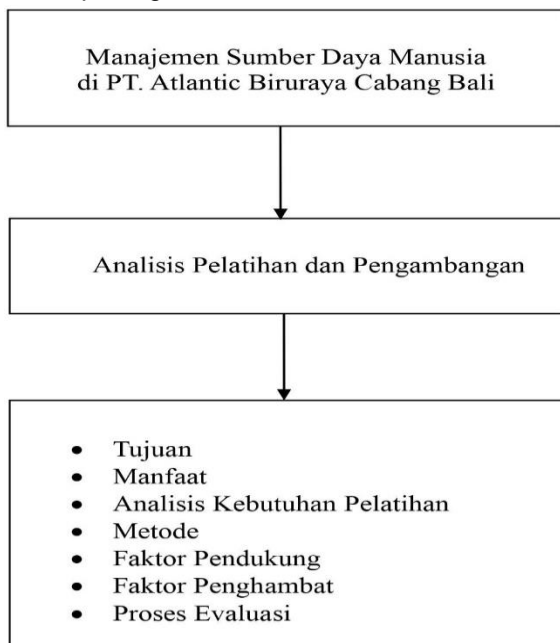
Manfaat dari pengembangan adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.
- 2) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat.
- 3) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi.
- 4) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
- 5) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan para anggota organisasi.
- 6) Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
- 7) Meningkatkan kemampuan para karyawan menyelesaikan pelbagai masalah yang dihadapi.
- 8) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 9) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
- 10) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.

Analisis kebutuhan pelatihan (Training Need Analysis) merupakan fase diagnosa dari sebuah rencana pelatihan dan pengembangan yang mana dapat dipakai sebagai alat untuk memetakan pelatihan dan pengembangan karyawan serta langkah awal dalam proses siklus yang memberikan kontribusi serta menumbuhkan bakat di tingkat manapun dalam suatu organisasi atau perusahaan

Pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan bergantung kepada kesiapan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan modal utama yang tidak dapat digantikan alat apapun. Vitalnya peranan sumber daya manusia dalam menunjang kemajuan perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang terampil, bertanggung jawab serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan suatu pengelolaan sumber daya manusia seperti pelatihan dan pengembangan

Kerangka pemikiran. Secara sederhana kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian untuk mengetahui analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali berlokasi di

Jalan Mahendradata No 102, Desa Tegal Harum, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. Lokasi penelitian ini dipilih dengan metode purposive, yaitu suatu metode penentuan daerah penelitian secara sengaja dan terencana dengan dasar pertimbangan sebagai berikut :

- 1) Lokasi perusahaan berada dekat daerah kawasan pusat perdagangan, pusat pemerintahan, pusat pendidikan, pusat industri dan pariwisata.
- 2) Penelitian mengenai analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia belum pernah dilakukan di lokasi tersebut.

Adapun jenis data yang digunakan oleh penelitian mengenai analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali ini adalah menggunakan:

- 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan, diamati dan dicatat dengan baik yang bersumber dari pimpinan perusahaan maupun yang bersumber dari karyawan perusahaan. Penulis melakukan wawancara kepada Branch Manager (manajer cabang) dan melakukan peninjauan langsung ke objek penelitian karyawan pada PT. Atlantic Biruraya mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan.
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh atau didapatkan dari pihak lain yang mendukung penelitian ini. Data tersebut dalam bentuk laporan atau publikasi seperti buku referensi bacaan, website, peneliti sebelumnya ataupun dari sumber-sumber yang telah ada dan berkaitan dengan pembahasan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Berkaitan dengan sumber data, penelitian mengenai analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali ini adalah menggunakan

- 1) Data Internal, Data yang berasal dari dalam perusahaan mengenai kegiatan perusahaan dan untuk kepentingan perusahaan itu sendiri.

2) Data Eksternal, Data yang diperoleh penulis yang berasal dari luar perusahaan sebagai bahan pendukung penelitian, seperti data yang diperoleh dari buku, internet, jurnal dan sebagainya.

Metode analisis data penelitian mengenai analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali yang digunakan penulis adalah metode deskriptif dengan data kualitatif yang telah diperoleh melalui data langsung (wawancara) yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut (Sugiyono, n.d., 2021), bahwa metode analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Atlantic Biruraya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan distribusi air minum dalam kemasan (AMDK). Perusahaan PT. Atlantic Biruraya berdiri sejak tahun 1995 di Pandaan, Jawa Timur dengan merk dagang "Cheers". Awal berdirinya perusahaan, jangkauan pemasaran yang dilakukan masih bersifat lokal. Kini PT. Atlantic Biruraya memiliki jangkauan pemasaran sampai ke luar negeri.

Kesuksesan PT. Atlantic Biruraya yang dimiliki tidak lepas dari aspirasi yang selalu dijalankan yaitu:

- 1) Memberikan kehidupan dan kepuasan untuk konsumen kita
- 2) Top of mind di mata konsumen dimana kita berada

- 3) Melakukan inovasi untuk memberikan yang terbaik bagi konsumen
- 4) Mempunyai mental juara

PT. Atlantic Biruraya juga memiliki empat pilar nilai yang selalu ditanamkan kepada karyawan sebagai suatu motivasi positif yang dapat berperan dalam memajukan perusahaan diantaranya sebagai berikut.

- 1) Integrity (bertindak yang sebenarnya, bertindak yang seharusnya, melakukan hal yang benar di semua situasi dan kondisi).
- 2) Accountability (pertanggung jawaban untuk memberikan produk dan layanan terbaik)
- 3) Continuous Improvement (selalu berusaha untuk menjadi lebih baik, terus memperbaiki diri untuk lebih maju dari waktu ke waktu)
- 4) Contribution (memiliki sumbangsih, untuk membawa manfaat bagi kemajuan keluarga, komunitas, bangsa dan negara).

Meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap air minum berkualitas membuat PT Atlantic Biruraya berkomitmen untuk menghasilkan air minum dalam kemasan yang higienis, sehat dan menyegarkan. Komitmen ini ditunjukkan dengan sejak tahun 2006 memulai produksi sendiri kemasan cup dan sedotan. Hal ini selain bertujuan mengurangi jejak emisi gas jika harus membelinya di luar, juga karena faktor higienitas kemasan dan produk.

PT. Atlantic Biruraya sebagai salah satu perusahaan nasional yang bergerak pada bidang produksi dan distribusi air minum dalam kemasan, tentunya citra perusahaan sangat dijaga. Apalagi banyaknya perusahaan dengan jenis produk yang sama akan membentuk suatu persaingan yang tinggi untuk menciptakan kepuasan dan loyalitas konsumen. Tentunya membuat perusahaan melakukan berbagai strategi untuk dapat memenangkan persaingan serta menjaga keberlangsungan perusahaan, salah satunya dengan pengelolaan terhadap sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Branch Manager PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali sebagai penanggung jawab atas

seluruh kegiatan atau aktivitas cabang di Bali, bahwa melakukan pengelolaan karyawan sangat penting dilakukan karena perusahaan menganggap karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain, seperti halnya modal maupun aktiva-aktiva lainnya, sehingga perlu juga dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang sangat baik guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Salah satu bentuk pengelolaan karyawan yang dilakukan PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali adalah dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Atlantic Biruraya dimaksudkan agar dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diterima. Selain itu, juga untuk menanamkan serta menerapkan pada diri karyawan, empat pilar yang menjadi tiang pondasi dalam melaksanakan pekerjaan di PT. Atlantic Biruraya. Empat pilar tersebut yaitu IACC dimana terdiri dari integrity (kejujuran), accountability (bertanggung jawab), continous improvement (perbaikan yang terus menerus) dan contribution (memberikan kontribusi).

Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, Pengembangan adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Setiap kegiatan yang dilakukan tentunya memiliki suatu tujuan yang jelas. Tanpa tujuan maka kegiatan yang dilakukan akan menjadi sia-sia. Hasil wawancara dengan narasumber PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali mengenai kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keahlian

karyawan, menanamkan sikap kejujuran dan tanggung jawab pada diri karyawan, memperbaiki kinerja karyawan, serta memotivasi karyawan untuk berprestasi yang nantinya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan perusahaan.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas kerja organisasi, proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi. memperlancar jalannya komunikasi yang efektif serta dapat dilakukan penyelesaian konflik secara fungsional yang berdampak pada tumbuhnya rasa persatuan dan kekeluargaan diantara anggota organisasi.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Branch Manager PT. Atlantic Biruraya bahwa peserta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diikuti oleh seluruh karyawan bagian pengiriman (delivery) dan bagian pemasaran (marketing) karena bagian tersebut merupakan bagian yang berhubungan langsung dengan konsumen atau pelanggan. Karyawan bagian pengiriman dan bagian pemasaran yang mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan ini tidak saja merupakan karyawan baru namun juga karyawan yang sudah bekerja lama. Hal ini karena karyawan baru dirasa belum memiliki kemampuan yang baik dalam memahami pekerjaan termasuk tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya berbeda dari tempat bekerja sebelumnya, sedangkan untuk karyawan lama, kegiatan pelatihan dan pengembangan ini untuk lebih meningkatkan diri atas perkembangan perusahaan dan perubahan yang terjadi dilingkungan kerja.

Peserta yang dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan dari suatu organisasi maupun perusahaan adalah:

- 1) Karyawan yang baru bergabung dalam perusahaan agar dapat memahami, terampil dan ahli dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.
- 2) Karyawan lama yang telah bekerja dalam kurun waktu lama karena tuntutan pekerjaan,

jabatan, perluasan perusahaan, pembaruan metode kerja, pergantian teknologi serta persiapan untuk promosi.

Pelatihan diterapkan pada karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja karena sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan serta menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Lingkungan kerja saat ini mengharuskan tenaga kerja yang terampil untuk melakukan tugas-tugas yang kompleks dengan cara yang efisien, hemat biaya dan aman. Pelatihan diperlukan ketika tenaga kerjanya tidak bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan. Perbedaan antara hasil kerja yang aktual dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi menunjukkan bahwa tenaga kerja yang bersangkutan memerlukan pelatihan.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada Branch Manager PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali, pelatihan lebih ditekankan pada karyawan perusahaan yang nantinya berhubungan langsung kepada konsumen. Hal ini karena karyawan tersebut merupakan garda terdepan dalam membawa citra perusahaan sehingga pelatihan yang dilakukan hanya dianalisis melalui kebutuhan organisasi dan kebutuhan pekerjaan. Dalam menganalisis kebutuhan pelatihan terdapat tiga sumber penting yang menjadi pertimbangan yaitu: 1) menganalisis kebutuhan organisasi; 2) menganalisis pekerjaan yang akan dilakukan; 3) menganalisis kebutuhan individu.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menggunakan beberapa metode dalam pelaksanaannya. Metode-metode yang digunakan tersebut sangat berperan penting untuk mencapai tujuan serta manfaat dalam dilakukannya kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali menggunakan beberapa metode dalam pelaksanaan kegiatan

pelatihan dan pengembangan karyawan tergantung dari bagian pekerjaannya.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada narasumber PT. Atlantic Biruraya, pelatihan dan pengembangan karyawan pada bagian pemasaran (delivery) lebih banyak menggunakan pendekatan satu arah yaitu informational methods yang mana pelatih atau pemateri hanya memberikan informasi dalam mengajarkan hal-hal dan keterampilan yang harus dilakukan kepada peserta. Metode ini dilakukan karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki peserta dalam menerima suatu pelatihan dan juga karyawan bagian pengiriman (delivery) tidak memerlukan banyak analisa dalam melakukan kegiatan atau pekerjaannya.

Berbeda halnya dengan pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada bagian pemasaran (marketing), dimana selain berupa informasi-informasi yang diberikan kepada peserta, juga peserta yang mengikuti pelatihan dapat berdiskusi kelompok serta membahas kasus-kasus yang ada mengenai masalah-masalah pemasaran. Metode ini dilakukan agar bagian pemasaran tidak hanya memiliki kemampuan dalam meningkatkan penjualan tetapi mampu membentuk kepuasan serta loyalitas pelanggan karena kegiatan pemasaran memerlukan berbagai analisa dalam memecahkan masalah-masalah yang terjadi.

Pada pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali menggunakan classroom method (metode di dalam ruang) dan metode on the job training. Kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan metode di dalam ruang (classroom method) yaitu melakukan workshop, diskusi, pertemuan, studi kasus, role playing, sedangkan metode on the job training yaitu melakukan penempatan karyawan atau peserta pelatihan pada kegiatan pekerjaan yang sebenarnya dengan diawasi oleh supervisor dilakukan pada saat joint visit (kunjungan ke pelanggan) antara peserta pelatihan bersama supervisor. Beberapa metode yang digunakan dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya

manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali ini antara lain on the job training, vestibule, demonstration and example, simulation, apprenticeship, dan Classroom methods.

Berhasilnya kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali ini tidak lepas karena adanya dukungan penuh dari dalam perusahaan sendiri. Hasil wawancara peneliti bahwa dukungan PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali terhadap kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut sangat baik salah satunya berupa peran aktif manajer cabang dalam melakukan pengawasan langsung serta memberikan informasi-informasi yang bermanfaat bagi peserta.

Materi yang disampaikan dan juga pemateri menjadi faktor pendukung terlaksananya kegiatan pelatihan dan pengembangan. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali ini pemateri yang memberikan pelatihan dan pengembangan merupakan langsung dari internal perusahaan yang tentunya telah memiliki pengalaman seperti mengetahui karakter pelanggan serta memiliki tujuan yang sama dalam memajukan perusahaan. Materi dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya ini disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan

Evaluasi merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu program pendidikan dalam hal ini adalah kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil dari evaluasi juga nantinya dapat digunakan sebagai penentuan alternatif terbaik dalam membuat suatu keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa proses evaluasi dari kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali yaitu dengan melakukan sharing session sebagai tahap awal dari proses tersebut. Selanjutnya proses evaluasi yang dilakukan terhadap karyawan bagian pengiriman dan bagian pemasaran dibuat suatu kontes atau

penilaian dengan kriteria-kriteria tertentu dibagiannya. Penilaian ini bertujuan untuk lebih mengetahui bagaimana perkembangan dan produktivitas karyawan serta memberikan motivasi untuk lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut.

1) Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali dilakukan untuk dapat menanamkan empat pilar nilai penting yang dimiliki perusahaan yaitu integrity, accountability, continuous improvement, contribution.

a) Peserta dalam proses pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali merupakan seluruh karyawan baik yang baru maupun yang sudah bekerja lama dan berhubungan langsung dengan pelanggan atau konsumen.
b) PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali menggunakan analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan analisis organisasi dan analisis pekerjaan sebagai pertimbangan dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2) Metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya yaitu lebih banyak menggunakan informational method dengan pelaksanaan kegiatan menggunakan classroom method (metode di dalam ruang) seperti seminar, diskusi dan role playing serta metode on the job training.

3) Faktor pendukung kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya sebagai berikut.

a) Adanya dukungan dari perusahaan berupa peran aktif manajer cabang dalam melakukan pengawasan langsung serta memberikan informasi-informasi yang bermanfaat bagi peserta pelatihan dan pengembangan.

- b) Pemateri yang memberikan pelatihan dan pengembangan merupakan langsung dari internal perusahaan yang tentunya telah memiliki pengalaman seperti mengetahui karakter pelanggan serta memiliki tujuan yang sama dalam memajukan perusahaan.
- c) Fasilitas pelatihan yang sudah baik diantaranya peralatan yang digunakan sebagai penunjang dalam pelatihan dan pengembangan, konsumsi serta souvenir bagi peserta setelah menjalani kegiatan.

4) Faktor penghambat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali yang ada selama dilakukan kegiatan berasal dari perusahaan dan peserta. Faktor penghambat dari perusahaan berupa penyaji materi (pemateri) tidak pernah berasal dari eksternal perusahaan sehingga suasana kegiatan menjadi monoton, sedangkan faktor penghambat yang berasal dari peserta yaitu latar belakang peserta yang berbeda dalam menerima pelatihan serta kurangnya motivasi mengikuti kegiatan kerana waktu pelaksanaan pelatihan selalu dilakukan setelah pekerjaan selesai dilakukan.

5) Proses evaluasi dari kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya menggunakan sharing session sebagai tahap awal, yang kemudian akan dilakukan kontes dengan penggunaan kriteria tertentu untuk menilai dan mengetahui produktivitas karyawan serta menambah motivasi karyawan.

Adapun saran yang dapat diberikan penulis terhadap penelitian pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali adalah sebagai berikut.

1) Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berdasarkan analisis organisasi dan analisis pekerjaan saja, juga dilakukan analisis individu sehingga dapat mengetahui dan menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan individual.

2) Pemateri kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak hanya selalu dari internal perusahaan, namun juga berasal dari eksternal perusahaan agar peserta pelatihan lebih menambah wawasan serta menambah motivasi karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan dan persaingan dalam bidang kerja yang dikuasai

DAFTAR PUSTAKA

- Hamami, E., & Syarifuddin, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(2), 650–659. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1112>
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>
- Khurotin, N. (2018). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Beon Intermedia Cabang Malang. In *Zahir Publishing*.
- Putra, M., Mukharom, M., & Nugroho, A. T. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 151. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13151>
- Sugiyono. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2021st ed.)*. Alfabeta, Bandung.
- Wahyunata, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 112. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13147>
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh

Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(1), 220.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>

Yusuf, M., & Agustian, W. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bintang Niaga Sinergi (Id Express) Palembang. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 11(2), 582–595.
<https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1179>