



ANALISIS PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KARYAWAN PT X

Irfan Reihanatha^a, Henry Eryanto^b, Suherdi^c

^a D4 Administrasi Perkantoran Digital, irfanreihan2001@gmail.com, Universitas Negeri Jakarta

^b D4 Administrasi Perkantoran Digital, henryeryanto@unj.ac.id, Universitas Negeri Jakarta

^c D4 Administrasi Perkantoran Digital, suherdi@unj.ac.id, Universitas Negeri Jakarta

ABSTRACT

This research was conducted at PT X Geophysics division, which aims to determine HR training for employees at PT X Geophysics division whether HR training has been carried out optimally. The method used in this study is descriptive with data collection methods through observational studies and interviews. The results obtained in this study stated that the employee HR training in PT X Geophysics division was still not optimal because when holding HR training there was a lack of time and inadequate equipment during HR training for employees. appropriate or not allowing enough time for employees to really learn. Training should be carried out at the right time and provide sufficient time for employees to learn and develop themselves. Thus the need for proper time management when employees are taking training, so that during HR training each employee has sufficient time, and evaluates the procurement of equipment or goods in HR training so that each employee can work optimally.

Keywords: *Employees, HR, Training*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada divisi Geophysics PT X, yang bertujuan untuk mengetahui pelatihan SDM pada karyawan di divisi Geophysics PT X apakah pelatihan SDM tersebut telah terlaksana dengan optimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui studi observasi dan wawancara. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini menyatakan bahwa pada pelatihan SDM karyawan di divisi Geophysics PT X masih ada yang belum optimal dikarenakan pada saat mengadakan pelatihan SDM kurangnya waktu dan peralatan yang kurang memadai saat pelatihan SDM pada karyawan, Kadang-kadang pelatihan dilakukan di saat yang kurang tepat atau tidak memberikan cukup waktu bagi karyawan untuk benar-benar belajar. Sebaiknya pelatihan dilakukan pada waktu yang tepat dan memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk belajar dan mengembangkan diri. Dengan demikian diperlukannya manajemen waktu yang tepat pada saat karyawan sedang mengambil pelatihan, agar pada saat pelatihan SDM setiap karyawan memiliki waktu yang cukup, dan melakukan evaluasi untuk pengadaan peralatan ataupun barang pada pelatihan SDM agar setiap karyawan dapat bekerja secara optimal.

Kata Kunci: Karyawan, SDM, Pelatihan

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting dalam suatu organisasi yakni SDM. Hal ini disebabkan karena SDM dijadikan sebagai aset (human capital) yang dapat diarahkan untuk berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi memerlukan SDM yang handal sesuai dengan kemampuan yang dipersyaratkan sesuai kebutuhan dalam bidang organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka setiap SDM harus dapat menjalankan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk itu, organisasi perlu meningkatkan value dari organisasi tersebut termasuk di dalamnya adalah peningkatan skill dari SDM yang ada. Organisasi dituntut untuk dapat mengembangkan SDM yang dimiliki dan meningkatkan kompetensi SDM-nya agar dapat memberikan kinerja terbaik dan mampu bersaing dalam menghadapi tuntutan terhadap perubahan zaman. Pelatihan Sumber Daya Manusia pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Setiap orang didorong dan dilatih. Dalam hal ini belajar dan berlatih adalah proses tanpa akhir atau sepanjang hayat. Dengan pendidikan dan pelatihan, diharapkan setiap orang dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya [1]. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan yang biasa dilakukan sehari-hari. Tujuan dan manfaat pelatihan produktivitas (productivity) dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Kualitas (quality) Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat. Perencanaan Tenaga Kerja (human resource planning) Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan [2]. Melihat pembahasan dan permasalahan yang ada penulis tertarik ingin melakukan observasi dan penelitian terhadap pelatihan sumber daya manusia pada karyawan di perusahaan tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan [3].

2.2. Metode Pelatihan Sumber Daya Manusia

Melihat pembahasan dan permasalahan yang ada penulis tertarik ingin melakukan observasi dan penelitian terhadap penerapan SOP surat masuk pada instansi tersebut. Metode pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung. Training yang tidak terlepas dari pengembangan kemampuan, pengukuran tujuan yang jelas, dan perubahan sikap dapat diterapkan dengan beberapa pilihan metode sesuai dengan lingkungan pelatihan. Berikut merupakan metode pelatihan sumber daya manusia yaitu :

1. Pelatihan atau Training

Ini adalah metode pengembangan SDM yang paling umum digunakan. Pelatihan atau training biasanya dilakukan agar para karyawan semakin terampil dalam melakukan tugasnya, khususnya jika ada teknologi baru yang harus mereka kuasai.

2. Magang

Metode pengembangan SDM yang melibatkan karyawan yang memiliki pengalaman mendalam di suatu bidang pekerjaan. Magang biasanya diberikan kepada para karyawan baru, karena karyawan baru biasanya belum memiliki keterampilan yang mumpuni, yang dibutuhkan oleh perusahaan.

3. Pendidikan

Metode pengembangan SDM ini adalah memberikan pendidikan formal kepada para karyawan atau memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikannya. Misalnya, karyawan lulusan SLTA diberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan di bangku kuliah, baik untuk tingkat D3 atau S1, tergantung kebijakan perusahaan. Dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk melanjutkan pendidikan formalnya, diharapkan agar karyawan tersebut memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga dapat lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

4. Rotasi Kerja

Metode pengembangan SDM ini adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk merasakan variasi pekerjaan. Biasanya, karyawan dari suatu divisi dipindahkan ke divisi lain. Sebelum dipindahkan, para karyawan tersebut mendapatkan bimbingan dan instruksi kerja terlebih dahulu. Ada perusahaan yang memberlakukan sistem magang untuk metode ini.

5. Studi Banding

Studi banding atau benchmark adalah metode pengembangan SDM dengan cara mengevaluasi atau membandingkan sistem kerja yang selama ini berjalan di suatu perusahaan dengan sistem kerja standar atau yang berlaku di tempat lain.

6. Uji Kompetensi

Pengembangan SDM dengan sistem uji kompetensi ini sering juga disebut dengan uji kemampuan. Metode ini dapat dilakukan oleh perusahaan itu sendiri maupun oleh lembaga yang mengeluarkan sertifikat resmi, seperti Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

7. Coaching

Dalam bahasa Indonesia, coaching dapat disebut sebagai bimbingan. Metode pengembangan SDM ini biasanya diberikan kepada karyawan untuk semakin meningkatkan keterampilannya dalam bekerja. Tujuan dari coaching, selain untuk

meningkatkan kualitas pekerjaan, juga sebagai sarana untuk transfer kemampuan dari karyawan atau orang yang sudah jauh berpengalaman di suatu bidang pekerjaan.[4]

2.3. Tujuan Pelatihan SDM

Tujuan dari pelatihan sumber daya manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan mencapai tujuan organisasi. Berikut beberapa tujuan umum dari pelatihan SDM :

1. Meningkatkan kinerja karyawan: Pelatihan dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan.
2. Meningkatkan kepuasan kerja: Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan merasa lebih percaya diri dan puas dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan dengan organisasi.
3. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas: Dengan memberikan karyawan pelatihan yang berkaitan dengan prosedur kerja dan teknologi yang lebih efektif, maka dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi.
4. Menjaga kompetensi karyawan: Dalam dunia bisnis yang selalu berubah, pelatihan dapat membantu menjaga kompetensi karyawan agar tetap relevan
5. Membantu pengembangan karir: Pelatihan dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk maju dalam karir mereka dan memenuhi tujuan mereka dalam jangka panjang.
6. Meningkatkan kualitas produk dan layanan: Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi.
7. Meminimalisir Waktu Belajar bagi Pegawai Baru Agar Berkompeten dalam Pekerjaan Terkadang para pegawai baru tidak mempunyai skill serta wawasan yang diinginkan lembaga untuk menjadi “Job Competence”.
8. Mempersiapkan Karyawan untuk Promosi, Salah satu upaya yang dapat digunakan untuk mempertahankan serta memotivasi pegawai, yaitu melalui kegiatan pengembangan karir. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui pelatihan yang sistematis.
9. Mengorientasikan Pegawai terhadap Organisasi Setiap pegawai tentu memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai suatu organisasi, baik berupa persepsi positif maupun persepsi negatif.[5]
10. Jika program pelatihan ini selesai diadakan, maka diharapkan sekelompok pegawai ini telah dapat mengoperasikan komputer. Sekelompok pegawai dengan keterampilan ini disebut output pengembangan sumber daya manusia. Bila output ini telah kembali bekerja ke tempat masing-masingdan mereka terbukti mampu memberi sumbangan yang berarti bagi organisasi, misalnya urusan pengelolaan informasi menjadi efektif

2.4. Jenis Jenis Pelatihan SDM

Pelatihan Sumber Daya Manusia terdiri dari lima jenis diantaranya sebagai berikut :

1. Pelatihan induksi

Merupakan pelatihan singkat yang diberikan segera kepada pegawai baru setelah bergabung dengan lembaga. Pelatihan ini bertujuan untuk mengenalkan lembaga kepada pegawai baru.

2. Pelatihan Pekerjaan

Pelatihan pekerjaan merupakan pelatihan yang berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan petunjuk serta informasi yang sesuai. Dengan demikian, pegawai dapat menjalankan pekerjaan secara sistematis dan efisien.

3. Pelatihan untuk Promosi

Pelatihan promosi merupakan pelatihan yang diperkenankan kepada pegawai selepas mendapatkan promosi jabatan, namun sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Pelatihan ini bertujuan, agar dapat memberikan peluang bagi pegawai untuk menjalankan penyesuaian diri terhadap tanggungjawab pekerjaan yang lebih tinggi.

4. Pelatihan Penyegaran

Pelatihan penyegaran merupakan pelatihan yang bertujuan untuk memperbarui keterampilan dan pengalaman kepada pegawai yang menduduki jabatan penting di suatu lembaga.

5. Pelatihan untuk Pengembangan Manajerial

Pelatihan untuk pengembangan manajerial merupakan pelatihan yang ditujukan untuk kepala divisi di suatu lembaga, agar meningkatkan efisiensinya dalam bekerja, sehingga memungkinkan mereka untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi.[6]

2.5. Strategi Pelatihan SDM

Strategi adalah rencana yang disatukan, komprehensif, dan terpadu yang menghubungkan keunggulan strategi (strategic advantage) perusahaan dengan tantangan lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa sasaran dasar perusahaan akan tercapai dengan pelaksanaan yang tepat oleh organisasi dalam mempersiapkan strategi pengembangan ada langkah-langkah yang dapat ditempuh :

1. Mengidentifikasi sektor-sektor yang mempunyai potensi untuk dikembangkan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan masing-masing sektor.
2. Mengidentifikasi sektor-sektor yang potensinya rendah untuk dikembangkan dan mencari faktor penyebabnya.
3. Mengidentifikasi sumber daya yang siap digunakan untuk mendukung pengembangan.
4. Dengan menggunakan pembobotan terhadap variabel kekuatan dan kelemahan maka akan ditemukan potensi yang menjadi unggulan dan patut dikembangkan.
5. Menentukan strategi untuk pengembangan sektor yang dapat menarik sektor lain untuk tumbuh sehingga perekonomian dapat berkembang [7].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi pada perusahaan x pada Divisi Geophysics. Observasi dilakukan pada October 2022 sampai dengan Februari 2023 penelitian ini berfokus pada variabel pelatihan SDM pada karyawan perusahaan x.

Unit analisis dalam penelitian ini merupakan karyawan yang telah bekerja pada perusahaan ini khususnya pada Divisi Geophysics. Sedangkan untuk jumlah partisipan dalam penelitian berjumlah 4 partisipan dengan teknik wawancara yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam untuk menunjang data yang dibutuhkan peneliti. Untuk teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan member checking berarti data hasil wawancara dikonfrontasikan kembali dengan partisipan untuk

membaca, mengoreksi, atau memperkuat hasil data yang dibuat oleh peneliti. Dengan bentuk yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman meliputi reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Partisipan

Perusahaan X adalah Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan. Untuk partisipan merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan yang telah bekerja selama 3 tahun lebih dengan jobdesk dan divisi yang sama yaitu Geophysics pada perusahaan x. Adapun uraian singkat terkait partisipan yaitu :

No	Partisipan	Jenis Kelamin	Usia
1	Partisipan A	L	11 t
2	Partisipan B	L	15 t

4.2 Persepsi Karyawan Mengenai Pelatihan SDM

Partisipan mengungkapkan apa yang mereka ketahui mengenai proses pelatihan SDM berdasarkan pengalaman mereka sesuai dengan bidang kerja mereka masing masing. Partisipan merasakan dari adanya proses pelatihan SDM tersebut. Adapun hasil wawancara mengenai bagaimana pelatihan SDM pada karyawan sesuai dengan pernyataan partisipan yaitu, Pelatihan sumber daya manusia (SDM) pada karyawan adalah proses pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Pelatihan SDM penting dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan dapat melakukan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien, dan juga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.[8] Pelatihan sumber daya manusia (SDM) pada karyawan adalah proses pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Pelatihan SDM penting dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan dapat melakukan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien, dan juga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa langkah yang perlu dilakukan untuk melaksanakan pelatihan SDM pada karyawan:

1. Identifikasi kebutuhan pelatihan: Identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan berdasarkan pada kekurangan atau kelemahan yang teridentifikasi dalam kinerja mereka. Penggunaan kuesioner atau survei dapat membantu dalam mengumpulkan informasi tentang kebutuhan pelatihan karyawan.
2. Perencanaan pelatihan: Setelah kebutuhan pelatihan diidentifikasi, rencanakan pelatihan berdasarkan pada tujuan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan jadwal pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

3. Pelaksanaan pelatihan: Pelaksanaan pelatihan harus memperhatikan metode pelatihan yang efektif seperti diskusi, simulasi, dan pelatihan langsung di lapangan. Pastikan bahwa pelatihan diberikan oleh instruktur yang berkualitas dan mampu memberikan materi pelatihan dengan baik.
4. Evaluasi hasil pelatihan: Evaluasi hasil pelatihan dapat dilakukan dengan mengukur peningkatan kinerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan, serta dengan melakukan pengukuran kepuasan karyawan terhadap pelatihan yang telah dilakukan [9].

4.3 Dampak Positif Dari Pelatihan SDM

Pada proses pelatihan SDM pada karyawan mengalami kemajuan dalam bidang pekerjaan sesuai dengan pernyataan dari partisipan yaitu, indikator pada penilaian kinerja karyawan mengalami proses yang sangat baik dan lebih terstruktur dengan adanya proses pelatihan SDM pada karyawan. Dampak positif yang dirasakan setiap karyawan pada proses pelatihan SDM Pelatihan SDM memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam pekerjaan. Dengan demikian, mereka dapat melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

1. Peningkatan Kepuasan Kerja: Ketika karyawan mendapatkan pelatihan SDM, mereka merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan. Ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.
2. Peningkatan Pengembangan Karir: Pelatihan SDM dapat membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang-bidang tertentu. Hal ini dapat membuka peluang karir yang lebih baik dan membantu karyawan untuk mencapai tujuan mereka dalam karir mereka.
3. Peningkatan Kinerja Organisasi: Pelatihan SDM yang diberikan kepada karyawan juga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memiliki karyawan yang lebih terampil dan berkualitas, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia mereka dan menghasilkan hasil yang lebih baik.
4. Peningkatan Kualitas Produk dan Layanan: Pelatihan SDM dapat membantu karyawan untuk memahami lebih baik bagaimana memproduksi produk yang lebih berkualitas atau memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki reputasi dan meningkatkan loyalitas pelanggan [10].

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan SDM memberikan dampak positif yang signifikan bagi karyawan secara keseluruhan

4.4 Metode Dan Program, Pelatihan SDM

Pilihan metode dan program pelatihan SDM tergantung pada kebutuhan dan tujuan pelatihan, serta karakteristik karyawan dan perusahaan itu sendiri. Kombinasi beberapa metode pelatihan di atas juga dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan membantu karyawan mengembangkan potensi mereka dengan lebih baik. Tujuan utama dari investigasi air tanah dalam geofisika adalah mengetahui lapisan bawah permukaan bumi, sehingga diketahui kemungkinan keterdapatannya air tanah dan mineral pada kedalaman tertentu. Secara garis besar, ada dua jenis investigasi air tanah yaitu investigasi dari permukaan tanah dan investigasi di bawah permukaan tanah. Investigasi dari atas permukaan tanah terdiri dari :

1. Metode Geologi: yaitu penggunaan data geologi dan penelitian lapangan untuk mengetahui kondisi air tanah.
2. Metode Penginderaan Jauh: yaitu penggunaan citra satelit untuk menginterpretasi kondisi air tanah.
3. Metode Geofisika: yaitu pengukuran sifat-sifat fisik tanah atau batuan untuk mengetahui kondisi air tanah [11].

5. KESIMPULAN

Proses pelatihan SDM pada karyawan yang baik dapat menunjang dan mempermudah setiap instansi atau perusahaan. Pelatihan SDM pada karyawan merupakan suatu standarisasi bagi setiap perusahaan. pelatihan SDM pada karyawan adalah proses evaluasi dan penilaian yang dilakukan terhadap pelatihan yang telah dilakukan pada karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Dalam pembahasan ini, akan dibahas beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam melakukan analisis pelatihan SDM pada karyawan.

Tujuan Pelatihan SDM pada karyawan harus memiliki tujuan yang jelas dan terukur. Tujuan ini harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Tujuan pelatihan yang jelas dan terukur akan memudahkan dalam melakukan evaluasi dan penilaian hasil pelatihan. Metode Pelatihan Metode pelatihan yang digunakan juga perlu diperhatikan. Pelatihan dapat dilakukan dengan berbagai macam metode, seperti pelatihan tatap muka, pelatihan online, pelatihan on-the-job, atau pelatihan off-the-job. Pemilihan metode yang tepat akan mempengaruhi hasil pelatihan yang diperoleh. Evaluasi Pelatihan Evaluasi pelatihan perlu dilakukan untuk mengetahui efektivitas dari pelatihan yang telah dilakukan. Evaluasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti survei, observasi, atau wawancara. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pelatihan pada masa yang akan datang. Keterampilan yang Ditingkatkan Pelatihan SDM pada karyawan perlu memfokuskan pada keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Keterampilan yang ditingkatkan harus dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari agar memberikan manfaat yang nyata bagi karyawan dan perusahaan. Dampak pada Produktivitas Pelatihan SDM pada karyawan harus memberikan dampak positif pada

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreani, T. F. (2021). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5>
- Bolung, R. v, Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). The Effect Of Training And Compensation To Employee Performance At Bpmpd Province North Sulawesi. *Pengaruh Pelatihan 1838 Jurnal EMBA*, 6(3), 1838–1847.
- Darari Bariqi, M. (n.d.). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya*