

Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan

Asfia Nurhayati^{1*}, Hanung Eka Atmaja²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Tidar.

¹Email: asfianurhayati10@gmail.com

²Email: hanung.ekaatmaja@untidar.ac.id

Abstrak

Semakin berkembangnya zaman, setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk selalu berinovasi dan selalu mengupdate setiap sumber daya manusia (SDM), yaitu dengan cara memberikan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan diharapkan perusahaan atau organisasi mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam segala bidang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar efektivitas yang diperoleh dari adanya program pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh kantor Bpjs Ketenagakerjaan Pusat serta wajib diikuti oleh karyawan Bpjs Ketenagakerjaan di setiap cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Magelang memberikan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya berupa magang dan kewartan jurnalistik serta Bpjs Ketenagakerjaan bekerja sama dengan perguruan tinggi yang ada di dalam negeri maupun luar negeri untuk proses peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan, observasi dan wawancara. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu dengan adanya program pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan; pengembangan; kinerja

Efektifitas program pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan

Abstract

Increasing times, every company is required to always innovate and update each of its human resources, by providing training and development programs for its employees. By the training and development program it is expected that companies will be able to compete with other companies in all fields. The purpose of this research is to find out the effectiveness of the training and development program participated by the employees of Bpjs Ketenagakerjaan. The employees of Bpjs Ketenagakerjaan Magelang provides training and development programs for its employees in the form of internship program and journalistic reporting and the Bpjs Ketenagakerjaan works closely with universities in the country and abroad to improve the training and development of employees. In this study the method used is a qualitative method with the type of descriptive approach. Data collection using literature studies, observations and interviews. The results of training and development programs can improve employee performance.

Keywords: *Training; development; performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, suatu organisasi atau perusahaan maupun instansi harus mampu mengelola sumber daya manusianya (SDM). Dimana saat ini SDM di suatu perusahaan menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan. SDM menjadi salah satu hal yang penting apalagi bagi Bpjs Ketenagakerjaan yang notabennya bergerak di 2 bidang penyedia barang dan jasa. Bergerak dibidang jasa yaitu memberikan pelayanan kepada konsumennya. Karyawan dalam Bpjs Ketenagakerjaan dituntut untuk selalu PRIMA (Peduli Ringkas Interaktif Modern Aktif) dan maksimal dalam melayani konsumennya, karena hal tersebut menjadi salah satu service value dalam Bpjs Ketenagakerjaan.

Bpjs Ketenagakerjaan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jaminan sosial. Sebelum menjadi Bpjs Ketenagakerjaan dulunya bernama Jamsostek yang dikelola oleh PT. Jamsostek. Dalam Bpjs Ketenagakerjaan ini mempunyai 4 jenis produk, yakni jaminan hari tua, jaminan kecelakaan, jaminan pension dan jaminan kematian, yang masing-masing produknya mempunyai ragam masing-masing. Bpjs Ketenagakerjaan ini mempunyai SDM yang banyak yang tersebar diseluruh Indonesia. Maka dari itu untuk menyelaraskannya kantor pusat Bpjs Ketenagakerjaan mempunyai program pelatihan dan pengembangan yang diunakan supaya SDMnya mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya.

Semakin berkembangnya zaman maka dari itu SDM juga dituntut untuk selalu update mengenai perubahan yang ada, salah satunya yakni perusahaan harus mampu memberikan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya. Begitu juga dengan Bpjs Ketenagakerjaan, perusahaan ini memberikan fasilitas bagi karyawannya untuk selalu berkembang, yakni dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya yang tersebar diseluruh cabang kantor wilayah Indonesia. Dengan diadakannya program tersebut diharap sumber daya manusia yang ada dalam Bpjs mampu mengembangkan pikiran dan mampu menciptakan ide-ide untuk meningkatkan kinerjanya, serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal bagi konsumennya.

Program pelatihan dan pengembangan ini yaitu berupa magang yang dilakukan oleh karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. Program ini juga telah bekerjasama dengan beberapa lembaga baik institusi pendidikan maupun korporasi baik yang ada dalam negeri maupun luar negeri. Dengan diadakannya kerjasama tersebut diharap mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya sehingga dapat meningkatkan citra perusahaan. Juga disebutkan oleh Direktur Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan bahwasannya dengan diadakannya program ini diharapkan dapat meningkatkan citra perusahaan dimata publik, sehingga dapat menggenjot peningkatan kepesertaan dan pelayanan di seluruh daerah Indonesia. Kerjasama dalam pengembangan SDM juga ditingkatkan dengan melakukan sinergi program dengan beberapa perguruan tinggi di Indonesia seperti kerjasama dalam bidang pendidikan, penelitian serta pengabdian masyarakat.

Dilihat dari beberapa produk yang ditawarkan oleh Bpjs Ketenagakerjaan ini yaitu ada 4 produk yakni Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP), serta Jaminan Kematian (JKM). Dengan adanya produk tersebut maka juga membutuhkan SDM yang unggul untuk melakukan berbagai pekerjaan yang dilakukan. Berhubung dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan maka dari itu SDM yang ada dalam perusahaan ini juga harus diatur atau dikelola dengan maksimal. Dengan dikelolanya SDM ini maka dapat membuat perusahaan lebih terstruktur dalam melakukan pekerjaan atau pembagian tugas. Untuk menentukan SDM yang unggul maka dapat dilihat juga melalui proses seleksi yang dilakukan oleh pihak Bpjs Ketenagakerjaan ini sendiri. Dimana ketika proses seleksi mereka telah menetapkan standar yang harus dimiliki oleh seorang calon pelamar, supaya ketika telah ditetapkan standar tersebut diharapkan mampu membantu untuk proses berlangsungnya pembagian pekerjaan atau pembagian job desk dari pelamar yang telah diterima.

Dengan didukungnya dari tahap seleksi maka otomatis SDM yang diterima sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, SDM yang diharapkan dari perusahaan ini mampu menjadi SDM yang unggul dalam bekerja, maka dari itu dengan adanya program yang telah diberikan atau yang telah difasilitasi oleh perusahaan maka karyawan harus selalu memanfaatkan fasilitas yang ada, karena fasilitas ini diberikan untuk seluruh kantor cabang di seluruh wilayah Indonesia tanpa terkecuali.

Dalam program pelatihan magang ini karyawan yang baru saja menjadi bagian dari perusahaan atau yang dikatakan karyawan baru melakukan proses pelatihan selama kurang lebih 1 tahun di wilayah masing-masing. Dalam proses pelatihan tersebut karyawan baru dibimbing dan diajarkan tugas mereka sesuai dengan bagiannya masing-masing. Dengan mereka melakukan pelatihan tersebut mereka mampu menggali ilmu dan memperoleh ilmu yang telah diajarkan selama masa pelatihan yang nantinya dapat mereka terapkan dalam bekerja. Dalam pelatihan tersebut bukan cuma latihan dalam kantor saja tetapi juga dilatih untuk sehat jasmani dan sigap melakukan pertolongan pada kecelakaan.

Tinjauan pustaka

Teori efektivitas

Efektifitas yaitu merujuk pada terciptanya hasil yang dicapai dengan membandingkan antara input dan output. Menurut Miler (Tangkilisan 2005:138) efektivitas adalah tingkat seberapa jauh suatu hubungan untuk mencapai tujuannya. Efektifitas biasanya merujuk pada suatu keberhasilan usaha yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuannya. Menurut Gibson, Donnley dan Ivan konsep efektivitas ini terdiri dari 2 pendekatan, yakni pendekatan sisten dan pendekatan tujuan. Pendekatan sistem adalah pendekatan yang dipandang bahwa perusahaan sebagai salah satu unsure yang saling berhubungan satu sama lain. Sedangkan pendekatan tujuan adalah pendekatan yang digunakan untuk menentukan dan mengevaluasi seberapa besar efektivitas yang telah diciptakan perusahaan sebagai alat ukur untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan

Pelatihan menjadi sarana penting bagi suatu perusahaan yang harus dilakukan dalam memasuki era globalisasi saat ini, karena dilihat saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang penting dan harus dibangun atau dijaga sedemikian rupa, sehingga ketika sumber daya manusia telah mempunyai keahlian khusus maka perusahaan telah mempunyai kekuatan khusus untuk pembanding dengan perusahaan lainnya. Perusahaan juga harus menyadari bahwa kegiatan pelatihan ini menjadi salah satu bagian fundamental bagi karyawan, meskipun dengan diadakannya program pelatihan ini menghabiskan banyak biaya dan waktu tetapi setidaknya mengurangi perputaran kerja karyawan, sehingga membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja.

Pelatihan menjadi salah satu tugas perusahaan untuk mengembangkan potensi para karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Pelatihan yaitu suatu proses untuk memperbaiki dan menambah keterampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012). Menurut Simamora (1997), pelatihan adalah suatu kegiatan yang telah dirancang sedemikian rupa oleh manajer perusahaan guna meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman serta untuk merubah mindset karyawan.

Dengan adanya pelatihan ini nantinya diharapkan menambah nilai dari perusahaan dengan menambah kapasitas pada karyawan. Menurut (Saeed & Asghar, 2012), pelatihan didefinisikan suatu kegiatan yang telah terorganisir dan dapat digunakan untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan serta membantu karyawan untuk bertanggungjawab dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga menjadi efektif dan efisien.

Tujuan diadakannya pelatihan ini yaitu untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan keahlian serta meningkatkan pengalaman karyawan. Menurut Sunyoto (2012), tujuan diadakannya pelatihan yaitu (1) untuk memperbaiki kinerja yang mana nantinya dapat mengisi kekurangan dari karyawan sebelumnya, (2) mengurangi waktu belajar dimana ketika saat proses seleksi belum maksimal maka pelatihan ini mampu membantu calon karyawan untuk belajar dan dapat mengurangi gap antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, (3) memecahkan masalah operasional, promosi karyawan, (4) memuthakirkan keahlian para karyawan, (5) orientasi karyawan terhadap organisai, serta (6) untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan yaitu bisa dari dalam diri sendiri maupun dari luar (lingkungan).

Dengan mengikuti pelatihan ini banyak manfaat yang diperoleh baik bagi individu maupun bagi perusahaan. Bagi individu sendiri yaitu dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta pengalaman individu. Serta juga ketika karyawan tersebut mengikuti pelatihan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan serta juga dapat membantu menyelesaikan masalah dan dapat membuat keputusan yang efektif dan efisien. Sedangkan manfaat bagi perusahaan sendiri yakni

dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan, dapat meningkatkan kualitas kinerja dari karyawannya dan dapat mengembangkan perusahaan.

Pengembangan

Selain adanya program pelatihan, program pengembangan SDM dalam suatu perusahaan juga perlu dilakukan, karena pengembangan ini menjadi hal yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Harapan dengan adanya pengembangan ini dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan sesuai dengan perkembangan teknologi yang digunakan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005, p 70), tujuan dari pengembangan tersebut adalah (1) untuk meningkatkan produktifitas kerja, (2) efisiensi waktu, (3) terjadinya kerusakan dan kecelakaan kerja, (4) meningkatkan pelayanan prima, (5) meningkatkan karir dan (6) meningkatkan konseptual berfikir dan menajikan jiwa pemimpin. Pengembangan karyawan ini mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta sikap yang dimiliki dari karyawan tersebut. Pada pengembangan ini karyawan yang dipilih yakni karyawan yang telah bekerja selama periode tertentu, karena pada saat proses pengembangan ini karyawan dituntut untuk lebih ekspresif dalam menjalankannya.

Manfaat dari pengembangan ini juga dapat dirasa bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, selain keuntungan bagi diri sendiri dengan adanya pengembangan ini juga dapat menguntungkan bagi perusahaan. Keuntungan untuk diri sendiri yaitu berupa meningkatnya ilmu pengetahuan yang dimiliki, pengalaman yang dimiliki, keberanian meningkat, komunikasi lebih lancar dan sebagainya, yang semua kegiatan tersebut dapat meningkatkan kinerja individu, sehingga dapat meningkatkan gaji karyawan. Selain gaji yang meningkat mungkin juga mendapatkan reward dari perusahaan karena mempunyai kinerja yang baik. Reward tersebut dapat berupa insentif, kenaikan jabatan, liburan atau lain sebagainya. Lalu untuk keuntungan perusahaan itu sendiri yakni perusahaan akan mempunyai SDM yang berkualitas, perusahaan mampu menjawab tantangan perkembangan masa depan, dan perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Kinerja

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, maka dari itu setiap perusahaan harus berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang nantinya dapat diukur berdasarkan standar kriteria perusahaan. Kinerja karyawan tidak datang dengan sendirinya, melainkan dengan dukungan dari perusahaan juga, maka dari itu perusahaan juga harus memberikan apresiasi bagi karyawannya dapat berbentuk insentif atau hadiah bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Menurut Sinambela (2016), kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, karena kinerja tersebut harusnya dikelola oleh pimpinan, karena seperti apakah kinerja seorang karyawan seyogyanya dapat didiskusikan bersama-sama dengan karyawan dan pimpinan supaya dalam penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya dan nantinya dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar. Maka dari itu perusahaan harus menjaga atau mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja atau potensi yang tinggi dalam bekerja supaya tidak terjadi perputaran karyawan yang tinggi juga, karena perputaran yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan pengeluaran tinggi juga karena digunakan untuk proses seleksi kembali yang cukup memakan biaya yang relative besar dan masih juga harus melakukan pelatihan bagi karyawan baru.

Menurut (Mangkunegara A. A., 2004) yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang selama mengerjakan tugas-tugasnya dengan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugasnya supaya mencapai suatu tujuan. Kinerja ini nantinya juga mempengaruhi penilaian pada akhir periode atau yang sering disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini menjadi salah satu tanggung jawab sebuah perusahaan, maka dari itu perusahaan harus mampu menciptakan kinerja yang baik bagi karyawannya, supaya karyawannya juga mendapatkan penilaian kinerja yang baik juga.

Manfaat dari adanya penilaian kinerja bagi individu ini adalah untuk mendapatkan insentif yang senilai dengan kinerjanya, sedangkan manfaat bagi perusahaan adalah untuk mengetahui kemampuan dari setiap individu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Amirudin dan Askin (2006), penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alami, dimana penelitian ini sebagai instrument kunci bagi pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan).

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan. Data primer yang digunakan yaitu hasil wawancara pewawancara dan narasumber, yakni karyawan yang ada di Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Magelang yaitu Bapak Waaritsu selaku bagian umum dan SDM, Ibu Rosita Supadmi selaku bagian keuangan dan Ibu Prima Novita selaku bagian pelayanan. Data sekunder adalah data yang sudah tercatat dalam buku atau laporan dan digunakan untuk menunjang informasi yang diperlukan guna melengkapi penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu studi kepustakaan, observasi dan wawancara. Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data melalui buku-buku atau informasi lainnya sebagai tinjauan pustaka yang memuat beberapa pendapat dari pakar-pakar yang berkaitan dengan penelitian guna mendukung penulis dalam menyelesaikan penelitian. Observasi adalah pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi partisipatif adalah teknik yang didasarkan atas pengamatan secara langsung untuk memperoleh keyakinan tentang keabsahan data, dan kemudian dicatat kejadian yang ada dengan data yang telah diperoleh. Sedangkan wawancara adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui tatap muka dan Tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber. Teknik wawancara ini ada dua yakni wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan ditanyakan, sedangkan wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara bebas atau spontan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data kualitatif. Data kualitatif yaitu data yang bersifat tidak terstruktur, artinya variabel data yang diberikan oleh sumber beragam dengan tujuan untuk memperoleh pandangan yang mendalam dari setiap informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program pelatihan dan pengembangan karyawan di kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Magelang telah berhasil dilakukan. Program ini dirasa sangat membantu bagi karyawan yang ada dalam kantor tersebut, baik karyawan yang baru saja diterima maupun karyawan yang sudah lama bekerja. Program pelatihan dan pengembangan tersebut merupakan usulan dari kantor pusat, karena semua susunan dan tata cara penyelenggaraan diatur oleh kantor pusat Bpjs Ketenagakerjaan.

Program pelatihan digunakan atau ditujukan bagi karyawan baru yang baru saja diterima dari tahap seleksi. Program pelatihan tersebut diadakan dan bertempat di kantor pusat Bpjs Ketenagakerjaan. Pelatihan ini meliputi 2 tahap yakni pelatihan yang diadakan di kantor pusat dengan pelatihan yang diadakan di kantor cabang sesuai dengan penempatan masing-masing karyawan atau yang biasa disebut magang ketika sudah ditempatkan pada kantor cabang masing-masing. Pelatihan tahap pertama yakni pelatihan yang diadakan di kantor pusat yakni peserta yang mengikuti yakni mematuhi atau mengikuti segala bentuk kegiatan yang telah diberikan atau dijadwalkan dari panitia, dalam pelatihan tersebut, menurut hasil dari wawancara salah satu karyawan mereka menyebutkan bahwa pada saat pelatihan tahap pertama ini banyak yang sifatnya militer, mereka juga dididik secara militer agar fisik mereka kuat dan tahan karena mereka bekerja pada pekerjaan yang cukup menguras tenaga. Selain itu juga ada pelatihan yang sifatnya materi atau pengenalan mengenai tugas-tugasnya yang nantinya mereka kerjakan. Serta ada juga proses praktik yang dilakukan, tetapi praktik disini belum menyeluruh hanya saja baru antar teman yang satu dengan teman yang lain.

Program pelatihan dan pengembangan dalam Bpjs Ketenagakerjaan ini juga banyak ragamnya yakni salah satunya dengan bekerjasama dengan pihak luar negeri dan dalam negeri untuk mendukung dan meningkatkan kompetensi bagi SDMnya. Program pengembangan ini diharapkan mampu meningkatkan tingkat pemahaman atau pengetahuan dari karyawan untuk menjadi lebih baik lagi

sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik pula. Pengembangan karyawan tersebut dilakukn secara bergantian oleh karyawan dan ditunjuk oleh kepala kantor cabang masing-masing. Pemilihan karyawan tersebut didasarkan pada kinerjanya. Kinerja karyawan yang baiklah yang mendapat giliran untuk melakukan pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh kantor pusat. Tidak menutup kemungkinan bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan dipilih kembali untuk mengikutinya lagi. Karena dalam aturan Bpjs Ketenagakerjaan ini ada mutasi karyawan setiap 5 tahun sekali. Jadi program tersebut sangat membantu karyawan dalam proses mutasi.

Berikut beberapa hasil wawancara penulis dengan beberapa narasumber yang berkaitan dengan program pelatihan dan pengembangan:

Bapak waaritsu, bagian umum dan sdm

Beliau mengatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan tersebut sangat membantu beliau untuk peningkatan jabatan, karena dengan mengikuti program tersebut otomatis beliau telah memiliki pengetahuan lebih dari yang lain yang nantinya dapat digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas selanjutnya dan juga dapat disharingkan kepada teman-temannya. Beliau juga mengatakan bahwa pelatihan tersebut dapat meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi, karena pada dasarnya sebelum memulai kerja yang sesungguhnya mereka dilatih terlebih dahulu mengenai tugas-tugas apa yang harus mereka lakukan sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Beliau selaku bidang SDM juga dapat mengerti apa yang menjadi kebutuhan dari rekan-rekannya, mereka membutuhkan pelatihan apalagi supaya dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan, perlu melakukan apalagi supaya program tersebut berjalan dengan lancar dan dapat diterima oleh karyawan yang lain. Walaupun yang menentukan program tersebut pusat tetapi pihak cabang juga dapat memberikan solusi sebaiknya diadakan pelatihan dan pengembangan apa lagi supaya karyawan lebih produktif. beliau juga merasakan setelah adanya program tersebut beliau menjadi produktif dalam mengerjakan tugas, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, dengan tanda bahwa diakhir penilaian beliau mendapatkan nilai yang memuaskan dari tim penilai dikarenakan kinerja yang bagus akhirnya mendapatkan nilai yang memuaskan juga.

Ibu rosita supadmi, bagian keuangan

Di bagian keuangan sendiri tentu menjadi hal yang sangat berisiko bagi setiap orang, karena mereka harus menjaga banyak uang dan harus juga mempertanggungjawabkannya. Tidak perkara mudah sebagai bagian keuangan dari Bpjs Ketenagakerjaan, mereka setiap harinya harus mencatat pengeluaran dan pemasukan yang diterima ke kantor. Harus memisah-misahkan antara produk dari Bpjs Ketenagakerjaan tersebut, karena banyak ragam produk yang ditawarkan di kantor ini. Di bagian keuangan sendiri mereka juga mengikuti program pelatihan dan pengembangan, salah satunya yakni ibu Rosita mengatakan bahwa dulu beliau mengikuti program pelatihan dan pengembangan berupa peningkatan skill dan pemahaman terhadap sistem akuntansi perusahaan, yang diadakan oleh kantor pusat. Dengan seteah beliau mengikuti program tersebut, beliau mendapat banyak ilmu, sehingga dapat menjadikan kinerja beliau meningkat, serta dengan adanya beliau yang telah mampu memberikan sumbangsih terhadap perusahaan berupa pelaporan keuangan dan pencatatan keuangan yang baik dan sesuai maka kinerja dari perusahaan juga meningkat.

Ibu prima novita, bagian pelayanan

Salah satu narasumber yang saya wawancarai yaitu ibu prima, beliau masih dalam masa magang. Beliau harus menjalankan magang selama 1 tahun terlebih dahulu baru menjadi karyawan dari Bpjs Ketenagakerjaan tersebut. Selama proses magang, mereka harus belajar dan berlatih dari para seniornya. Tetapi pada saat proses magang ini mereka juga disandingkan atau dibarengkan dengan para karyawannya, tanpa ada bilik masing-masing. Dan pada saat magang ini karena mereka berasal dari daerah yang berbeda-beda maka mereka saling belajar satu sama lain untuk bisa bekerja.

Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang magelang

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan pelatihan dan pengembangan. Perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang memadai untuk proses tersebut, karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan dan

pengembangan menjadi salah satu cara yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Serta mampu membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja.

Dengan adanya program tersebut karyawan bisa lebih luasa dalam berfikir untuk perusahaan yang nantinya juga dapat meningkatkan kinerja dari perusahaannya. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan ini juga dapat meningkatkan gaji. Pelatihan dan pengembangan ini mengikuti prosedur dari kantor pusat Bpjs Ketenagakerjaan.

Hasil dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan telah terbukti mampu meningkatkan kinerja dari karyawan, terlihat dari hasil yang dikerjakan akan lebih cepat terselesaikan dan waktu dalam penegerjaannya lebih efektif, serta juga dalam berfikir lebih terbuka dan luas, karena telah menempuh proses pelatihan dan pengembangan dan juga telah bertukar pikiran antar sesama karyawan dari berbagai cabang Bpjs Ketenagakerjaan yang ada diseluruh Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai keefektifan program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Magelang, dapat disimpulkan sebagai berikut. Bahwa program pelatihan dan pengembangan pada kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Magelang mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut, karena karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan juga dapat mengambil keputusan secara tepat. Dengan mengikutinya program pelatihan dan pengembangan tersebut karyawan menjadi lebih teliti dalam bekerja, karena mereka juga mengedepankan kinerja yang nantinya dapat membuat jenjang karirnya lebih baik lagi. Dan juga bagi karyawan yang berada di divisi pelayanan mampu meningkatkan performanya dalam melayani konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- (2018, September). Retrieved Mei Senin, 2020, from Bpjs Ketenagakerjaan Lakukan Sinergi Pengembangan SDM: bpjsketenagakerjan.go.id
- Diana Harding, A. L. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan SDM Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi* , Vol.2 No.2.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , Vol.3 No.1.