



# STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MEMAKSIMALKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ADHIWIYATA BINA BESTARI

Eva Christina<sup>1</sup>, Kristin Handayani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta, Indonesia.

<sup>1</sup>evachristin4@gmail.com:

<sup>2</sup>kristin.handayani.mm@gmail.com:

**Abstrak:** *Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan, mereka merupakan motor penggerak perusahaan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang diterapkan oleh PT Adhiwiyata Bina Bestari dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memaksimalkan kinerja karyawan; dan mengetahui kendala saja yang dihadapi dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Adhiwiyata Bina Bestari.*

*Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan coordinator dan karyawan PT Adhiwiyata Bina Bestari sebagai teknik pengumpulan data. Data yang didapat kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dijelaskan dalam bentuk deskriptif.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang di terapkan oleh PT Adhiwiyata Bina Bestari dalam memaksimalkan kinerja karyawan yaitu : pelatihan dengan Instruktur, E-learning, pelatihan karyawan simulasi, pelatihan karyawan langsung, coaching dan mentoring, group discussions and activities, role-playing, job rotation, dan independent self-study.*

*Selama melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Adhiwiyata Bina Bestari, tidak ada kendala apapun karena diterapkannya metode trial and error.*

**Kata Kunci:** Strategi, Pelatihan, Pengembangan, dan Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di masa globalisasi sekarang ditandai dengan adanya persaingan global antar perusahaan yang semakin kompetitif. Hal ini berdampak pada permasalahan yang dimiliki manajemen perusahaan menjadi lebih kompleks. Situasi tersebut menuntut perusahaan agar mampu bertahan dan bersaing dalam pasar sehingga tidak mengalami kegagalan. Maka, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia dan penerapan sistem yang tepat guna menjaga keberlangsungan kegiatan operasional suatu perusahaan. Perusahaan harus menggunakan sumber daya manusia yang profesional dalam bidang pekerjaannya (Andayani & Hirawati, 2021).



Dalam Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 mengenai tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan memperlakukan persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Hanggraeni, 2019).

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Rohmah, 2018). Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan yang ada dalam perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang utama dalam menunjang kelancaran kegiatan perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya (Wicaksono, 2016).

Presiden Joko Widodo beserta jajaran kabinetnya telah menyusun Rencana Kerja Pemerintah (RKP) tahun 2022. Salah satu prioritas nasional yang akan dilakukan pemerintah Jokowi adalah meningkatkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan berdaya saing. Dalam Lampiran III Salinan Perpres Nomor 85 Tahun 2012, dana yang dibutuhkan untuk meningkatkan SDM berkualitas dan berdaya saing pada 2022 akan digelontorkan dana sebesar Rp 217,4 triliun. Adapun untuk pendidikan dan pelatihan vokasi untuk Industri 4.0 akan digelontorkan dana sebesar Rp 1,8 triliun. Mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, pembangunan nasional dilakukan dengan memperhatikan tujuh agenda pembangunan yang tetap akan dipertahankan menjadi prioritas nasional pada RKP tahun 2022. Ketujuh prioritas nasional pada RKP 2022 di antaranya : 1) memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan; 2) mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan; 3) meningkatkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing; 4) revolusi mental dan pembangunan budaya; 5) memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar; 6) membangun lingkungan hidup; dan 7) meningkatkan ketahanan bencana, dan perubahan iklim, serta memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan, keamanan) dan transformasi pelayanan publik. (<https://www.cnbcindonesia.com/news/20210924165311-4-278999/jokowi-anggarkan-rp-217-t-untuk-sdm-di-2022-buat-apa-saja>)

Strategi pembelajaran dan pengembangan adalah sebuah pendekatan untuk membantu orang untuk belajar dan mengembangkan hal-hal yang berkaitan dengan bagaimana tujuan organisasi akan dicapai melalui sumber daya manusia dengan cara yang terintegrasi. Seperti manajemen sumber daya manusia strategis, hal tersebut didasarkan pada dalil mendasar bahwa sumber daya manusia dari suatu organisasi memainkan peran strategis dalam keberhasilan organisasi. Kebijakan strategis pembelajaran dan pengembangan yang terkait erat dengan manajemen sumber daya manusia strategis berkaitan dengan investasi pada manusia dan mengembangkan sumber daya manusia organisasi, Armstrong dalam (Sopiah dan Sangadji, 2018).

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemudian dibandingkan dengan indikator seperti kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan (Andika, 2019). Kinerja karyawan juga merupakan pencapaian atas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kecakapan, kepribadian, dan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Melalui kinerja, dapat menunjukkan tingkat kemampuan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kinerja juga merupakan fungsi dari sikap, tindakan, dan kompetensi yang menunjukkan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan (Rahinnaya & Perdhana, 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya. Semakin kuat pengetahuan (*knowledge*) dari sumber daya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian, dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak bekerja optimal jika tidak diasah dengan adanya pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya : pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatanganan lain-lain. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuannya dalam menghadapi pesaing, kondisi seperti itu mengharuskan perusahaan untuk melakukan pembinaan karier bagi para pekerja. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan, pengembangan karyawan sangat bermanfaat untuk karyawan dan masa depan perusahaan guna menghindari adanya penurunan kinerja perusahaan dari kemajuan era globalisasi. Zaman serba *modern* ini, perusahaan sudah banyak menggunakan fasilitas canggih maka tenaga kerja yang perusahaan miliki disesuaikan dengan bekal pelatihan agar bisa bekerja dengan baik. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan peningkatan atau pengembangan agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal, maka perlunya suatu institusi apapun memiliki unit atau divisi atau departemen yang menangani pengembangan sumber daya manusia, (Sinaga et al, 2020).

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan harus dilatih dan dikembangkan sehingga dapat lebih berguna dan menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan. Pelatihan merupakan proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya (Findarti, 2016).

Pelatihan memiliki dampak yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk memberi manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan melibatkan pelatihan, seorang karyawan dapat mengembangkan portofolio keterampilan, meningkatkan peluang promosi mereka, mengambil bagian dalam pekerjaan yang lebih menarik dan berpindah dengan mudah antara pekerjaan dan organisasi. Individu yang terampil melakukan pekerjaan mereka lebih cepat dan lebih aman, mereka membuat lebih sedikit kesalahan dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu dengan menawarkan pelatihan, organisasi dapat memperoleh manfaat dari peningkatan produktivitas, lingkungan kerja yang lebih aman, peningkatan kesejahteraan karyawan, dan tingkat ketidakhadiran dan pergantian karyawan yang lebih rendah (John, et al., dalam Maulana, 2022).



Pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada karyawan serta dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Pada definisi tersebut dijelaskan bahwa selama kegiatan pelatihan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya pada suatu pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, hal tersebut berarti bahwa pelatihan hanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek (Cahya et al., 2021). Pelatihan adalah sebuah proses kegiatan yang disusun sedemikian rupa oleh pimpinan perusahaan untuk mendukung terjadinya peningkatan kemampuan, keahlian, pengetahuan, pengalaman dan pola pikir yang ada dalam diri seorang karyawan (Nurhayati & Atmaja, 2021).

Umumnya kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan turut disertai dengan kegiatan pengembangan. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan beberapa tujuan dan tentunya mengandung nilai manfaat baik bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau bahkan masyarakat yang menggunakan jasa atau produk yang dihasilkan dari operasional perusahaan (Suspaharianti, 2021). Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan adalah usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan alat strategis yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan (Hanggraeni, 2019). Program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberi manfaat kepada perusahaan dan para karyawan itu sendiri. Perusahaan akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah (Findarti, 2016).

Menurut Kasmir dalam Sinaga et al, (2020) serangkaian program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan perbankan biasanya menggunakan dua metode, metode yang pertama yaitu metode *on the job training* dan *off the job training*. Metode *on the job training* merupakan latihan merupakan latihan yang diberikan kepada calon karyawan sambil bekerja. Artinya calon karyawan sudah terlibat bekerja dengan bimbingan rekan-rekan atau karyawan lama yang sudah terlibat bekerja dengan rekan-rekan atau karyawan yang sudah berpengalaman. *On the job training* dilakukan dengan memantau dan melaksanakan pekerjaan. Metode *off the job training* merupakan metode presentasi dan simulasi untuk mengajarkan berbagai sikap konsep atau keterampilan kepada peserta dan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya

Sudarmanto dalam Sinaga et al, (2020) berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi inti organisasi kepada anggota atau individu. Pelatihan dan pengembangan dalam konteks ini merupakan wahana atau media untuk meningkatkan semangat dan mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Sebab pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problem kinerja individu.

Pelatihan dan pengembangan juga merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Rohmah, 2018). Oleh karena itu, perusahaan wajib memahami akan kepentingan program pengembangan dan pelatihan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 © 2021 Kwik Kian Gie School of Business  
 All rights reserved.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Strategi Pelatihan dan Pengembangan dalam Memaksimalkan Kinerja Karyawan di PT Adhiwiyata Bina Bestari”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

Morrisey dalam (Sopiah dan Sangadji, 2018) strategi adalah proses untuk menentukan arah yang harus dituju oleh perusahaan agar misinya tercapai dan sebagai daya dorong yang akan membantu perusahaan untuk menentukan produk, jasa dan pasarnya di masa depan. Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa strategi merupakan suatu rencana yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan strategi dalam sebuah penjabaran dari pernyataan misi, yang dikembangkan dengan spesifisitas yang lebih besar mengenai bagaimana perusahaan akan melakukan misinya. Tujuan bersifat kebijakan, program, atay manajerial, dan dinyatakan dengan cara yang memungkinkan penilaian atas pencapaian sasaran di masa depan. Kunci keberhasilan dalam strategi adalah mengombinasikan sejumlah aktivitas untuk memasang posisi unik dalam suatu industri. Keunggulan kompetitif harus muncul dari melakukan aktivitas yang berbeda dengan yang dilakukan pesaing. Efektivitas operasional, keterampilan pemasaran, dan keahlian fungsi lainnya, juga praktik terbaik, memberikan kontribusi terhadap posisi strategis yang unik.

Armstrong dalam (Sopiah dan Sangadji, 2018) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia strategis adalah pendekatan untuk membuat keputusan dan rencana organisasi mengenai hubungan kerja dan strategi perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, penghargaan dan hubungan karyawan, kebijakan dan praktik kerja. Armstrong lebih jauh mengungkapkan pentingnya integrasi baik vertikal mupun horisontal dalam organisasi. Strategi sumber daya manusia saling terintegrasi secara horisontal satu sama lain dan terintegrasi secara vertikal dengan strategi perusahaan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah perolehan hasil baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan kewenangan yang telah diberikan oleh atasannya (Agussaleh et al, 2020).

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020).

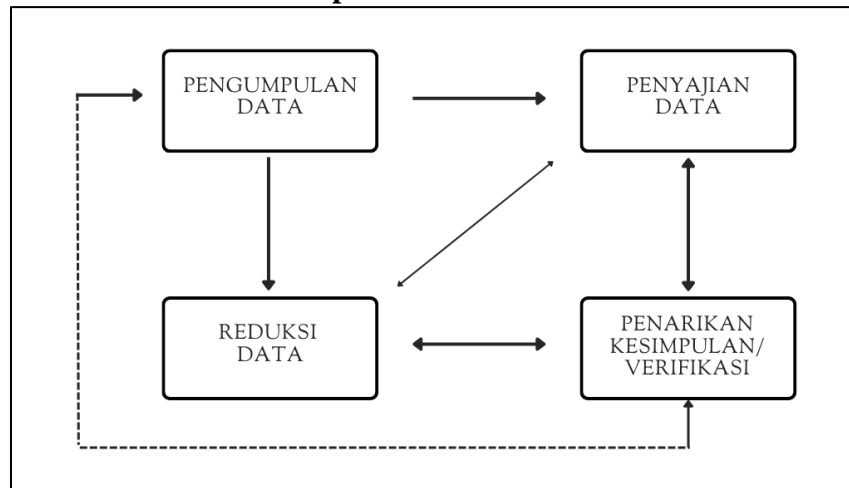
Pengembangan sumber daya manusia adalah hal yang harus dilakukan oleh perusahaan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) karyawan atau pegawainya dapat terbentuk sebagaimana tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan (Purnomo et al, 2021).



### 3. METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian dengan pengumpulan data pada suatu tempat atau lapangan dengan maksud untuk menafsirkan suatu fenomena yang terjadi dengan menggunakan berbagai metode yang ada (Pratiwi et al., 2021).

**Gambar 3.1**  
**Komponen Dalam Analisis Data**



### 4. HASIL (Times New Romans, 12 pt, bold)

PT Adhiwiyata Bina Bestari adalah perusahaan independen yang berkomitmen untuk menyediakan jasa pelatihan yang berkualitas dengan layanan konsultasi terbaik untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. PT Adhiwiyata Bina Bestari didirikan pada tanggal 09 Agustus 2018, dengan tujuan utama untuk menunjang dan mendukung tercapainya sumber daya manusia yang unggul dan kompeten. Hal ini juga menjadi motivasi perusahaan untuk mendukung Rencana Kerja Pemerintah (RKP) tahun 2022, dimana salah satu prioritas nasionalnya yaitu meningkatkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing. PT Adhiwiyata Bina Bestari teregistrasi sebagai lembaga pendidikan non formal dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dengan nomor registrasi : 001/A.5a/31.7206/-1.851.332/2019.

### 5. PEMBAHASAN (Times New Romans, 12 pt, bold)

#### 5.1 Strategi Pelatihan dan Pengembangan yang Diterapkan di PT Adhiwiyata Bina Bestari

Strategi pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan dibentuk untuk meningkatkan mutu serta kualitas perusahaan. Pengembangan ini dilaksanakan dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga memberikan peluang untuk bisa berkembang dan meningkatkan potensi karyawan.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Ir. Sudarmono selaku Asosiasi (koordinator) pada PT Adhiwiyata Bina Bestari menjelaskan bahwa ada beberapa metode yang diterapkan oleh PT Adhiwiyata Bina Bestari dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memaksimalkan kinerja karyawan, metode pelatihan dan



pengembangan sumber daya manusia di PT Adhiwiyata Bina Bestari tersebut sudah sesuai dengan teori Hasbun (2016), Dessler (2020), dan teori Shinta (2019) yaitu : Pelatihan dengan Instruktur, *E-learning*, Pelatihan Karyawan Simulasi, Pelatihan Karyawan Langsung, *Coaching* dan *Mentoring*, *Group Discussions and Activities*, *Role-Playing*, *Job Rotation*, *Independen Self-study*.

### Keterampilan yang Diperlukan di PT Adhiwiyata Bina Bestari

Kegiatan pelatihan merupakan salah satu fungsi strategis bagi organisasi, terutama bagi departemen sumber daya manusia. Sejumlah tantangan yang dihadapi berkenaan dengan pentingnya pelatihan sumber daya dilaksanakan, yaitu berkaitan dengan keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis, serta perputaran karyawan. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen sumber daya manusia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif, Priansa (2019), yaitu *Self Motivation Abilities*, *Effective Communication Skills*, *Sales and Marketing Skills*, *Negotiation Skills*, *Leader Ship Skills*, *Time Management Skills*, *Team Building and Team Management Skills*, *Goal Setting Skills*, *Project Management Skills*, *Financial Knowledge*.

### KESIMPULAN

Berdasarkan proses penelitian di atas, jenis penelilitan kualitatif yang diterapkan adalah jenis pelatihan deskriptif. Investigasi deskriptif adalah jenis investigasi yang menjelaskan suatu masalah. Studi deskriptif bertujuan untuk menjelaskan populasi, situasi, atau fenomena secara akurat dan sistematis. Peneliti mendeskripsikan populasi melalui struktur organisai, situasi melalui gambaran lingkungan kerja, sarana dan prasarana yang disediakan oleh PT Adhiwiyata Bina Bestari, dan fenomena melalui kewajiban keterampilan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

Dari analisis dan pembahasan pada Bab IV di atas maka peneliti menyimpulkan dalam penelitian ini bahwa metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang di terapkan oleh PT Adhiwiyata Bina Bestari dalam memaksimalkan kinerja karyawan secara teori telah sesuai denga konsep pelatihan yaitu pelatihan dengan Instruktur, *E-learning*, pelatihan karyawan simulasi, pelatihan karyawan langsung, *coaching* dan *mentoring*, *group discussions and activities*, *role-playing*, *job rotation*, dan *independent self-study*.

Sebagai perusahaan baru dan berkembang, PT Adhiwiyata Bina Bestari memfokuskan diri pada sumber daya manusianya. Membentuk para karyawannya menjadi sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, nilai positif, dan daya juang yang tinggi. Kemudia menjadikan sumber daya manusia sebagai aset bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan prioritas nasional dari Kabinet Kerja dan sesuai dengan maksud dan tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sumber daya manusia sebagai aset perusahaan dan memiliki keunggulan kompetitif.

Selama melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Adhiwiyata Bina Bestari, tidak ada kendala apapun dalam penerapannya. Tidak ada kendala dalam proses penerapannya, karena diterapkannya metode *trial and error*. Kalaupun nantinya adanya kendala atau hambatan yang terjadi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, maka atasan/*supervisor*-lah yang bertanggung jawab terhadap timnya. Hal ini sekaligus menerapkan keterampilan *leadership* dan delegasi. Masing-masing karyawan dan tim wajib memiliki kemampuan *problem solving* pada level nya, sehingga masalah-masalah akan tersaring sampai ke manajerial puncak.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Handayani, Kristin (2023) *Pengantar Manajemen Perubahan*, Bandung : CV Media Sains Indonesia
- Kasmir. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan 2 (Edisi I)*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Stretgis*, Yogyakarta : CV Andi Offset (Penerbit Andi)
- Moleong, Lexy J. (2017), *Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Priansa. (2019), *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset
- Ratnawati, Shinta. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Graha Cendikia
- Sugiyono. (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabet.
- Sopiah dan Sangadji, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta : CV Andi Offset (Penerbit Andi)
- Jurnal:**
- Amelia, Dhea & Handayani, Kristin. (2020). *Hubungan Pengembangan Karir dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT XYZ*. Jurnal Manajemen SDM, 10(1), 31-47.
- Adianto, & Sugiyanto. (2019), *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*, Prosiding Seminar Nasional, 7(4), 499–509. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/6828>
- Andayani, Tsalis Baiti Nur & Hirawati Heni. (2021), *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang*, Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara 3(2), 11-22. <https://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/manajemen-ubhara/article/view/982>
- Andika, Rindi. (2019), *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala Bahorok*. Jurnal Manajemen Tools, 11(2), 127-135. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/698/661>
- Anggapraja, Indra Taruna. (2016), *Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.)*, Jurnal Aplikasi Manajemen, 14(1), 140-146. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/859>



Findarti, Febrisma Ramadhiya. (2016), *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 4(4), 937-946.

<https://portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=4981>

Gunawan Arif. (2020), *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kuantan Singingi*, Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

<https://repository.uin-suska.ac.id/28088/1>

Hanggraini, Diah. (2019), *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang)*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, 7(2), 1-16.

<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5820>

Leatemia, Yunita. (2018), *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)*, Jurnal Manis, 2(1), 1-10.

<https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>

Lolowang Melvin Grady. (2016), *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado*, Jurnal EMBA, 4(2), 177-186.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12546>

Panjaitan, Maludin. (2017), *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PT Indojoya Agrinusa*, Jurnal Ilmiah Methonomi, 3(2), 7-15.

<https://www.neliti.com/publications/197020/pengaruh-pengembangan-sumber-daya-manusia-terhadap-kinerja-pegawai-pt-indojaya-a>

Rahinnaya, R., & Surya Perdhana, M. (2016), *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang)*, Diponegoro Journal of Management, 5(3), 684-694.

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/14660>

Ramaduhita, Nadiah., dkk. (2021), *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada ABA Collection Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda*. Journal of Advances in Information and Industrial Technology, 3(1), 19-30, <https://journal.itelkom-sby.ac.id/jaiit/article/view/87>

<https://journal.itelkom-sby.ac.id/jaiit/article/view/87>

Rohmah, Nurruli Fatur. (2018), *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 2(1), 1-11. <https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/intizam/article/view/42>

Sudrajat. (2020), *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arthindo Utama*, Jurnal AKRAB Juara, 5(1), 150-159.

<http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/974/863>

Sulaefi. (2017), *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 5(1), 8-21.

<https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/1212>





Wicaksono, Yosep Satrio. (2016), *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri)*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1), 31-39. <https://media.neliti.com/media/publications/75145-ID-pengaruh-pelatihan-dan-pengembangan-sumb.pdf>

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20210924165311-4278999/jokowi-anggarkan-rp-217-t-untuk-sdm-di-2022-buat-apa-saja>

[https://www.gramedia.com/literasi/penelitian-kualitatif/#Jenis-jenis\\_Penelitian\\_Kualitatif](https://www.gramedia.com/literasi/penelitian-kualitatif/#Jenis-jenis_Penelitian_Kualitatif)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Dilarang menyalin atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

**PERSETUJUAN RESUME  
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dan

Nama Mahasiswa / I : EVA CHRISTINA SOLAIMAN

NIM : 29199109

Tanggal Sidang : 12. April 2023

Judul Karya Akhir

: Strategi Pelatihan dan Pengembangan Dalam Memaksimalkan Kinerja Karyawan

di PT Adhiwiyata Bina Bestari

Jakarta, 12 / APRIL 20 23

Mahasiswa / I

Pembimbing

(EVA CHRISTINA)

(.....)

**© Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber dan menyebutkan sumber:
    - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
    - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.