

DAMPAK KINERJA KARYAWAN SETELAH DIBERI PELATIHAN PADA PERUSAHAAN SOCIAL MEDIA PLATFORM DI JAKARTA

Andreas Pieter¹, Catarina Cori²,

Universitas Krisnadwipayana

catarinacori.pp@gmail.com

Submitted: 25/12/2021; Revised: 28/12/2021; Published: 31/12/2021

Abstract

This study is intended to determine the description of the training, the supporting and inhibiting factors for the implementation of the training, as well as the performance of employees after being given training. The research was conducted at PT. Sotta Teknologi Indonesia with qualitative research methods. The results of the study show that the training method is carried out by means of employees working directly in their fields while at the same time receiving training in the form of practice while working. The training provided is basic in nature and advanced in nature as measured by training materials, training methods, attitudes and skills, length of time for training and training facilities. Supporting factors are bounding in a strong team, facilities and tools used during running events and adequate human resources (HR) as mentors, while inhibiting factors include employees not being confident when they are expected to have more expectations, when the event runs for a long duration. which is short so that sometimes it is not enough to apply the training method, at least there are people who are used as mentors here and when the project is empty and there are no events that can train employees. Employee performance after being given training for the last 5 months is getting better and smoother in every job. Employees are no longer given direction although there are still some employees who have not seen a clear improvement in this method of job rotation because it is still rarely done.

Keywords: *training, performance, employees.*

Pendahuluan.

Dalam mencapai tujuan organisasi, maka di perlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya yang dimiliki organisasi diantaranya sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, kontinyu dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi sehingga SDM juga senantiasa harus meningkatkan kemampuannya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. (Ambarita, 2012:5-8). Kinerja karyawan di dalam perusahaan akan sangat mempengaruhi bagaimana kegiatan

di dalam perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan-tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai atau merealisasikan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pintar dan berhati-hati dalam memilih strategi, terutama perencanaan sumber daya manusia yang pada dasarnya difokuskan pada langkah-langkah yang diambil oleh manajemen. Salah satu strategi meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Pelatihan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi.

PT. Sotta Teknologi Indonesia adalah Perusahaan yang bergerak di bidang IT dan industri game yang menaungi VCGamers yang merupakan *Social Media Platform* bagi para gamers untuk terhubung, berinteraksi, berbagi pengalaman bermain game, dan menemukan game-game baru dengan ribuan gamer lainnya dari seluruh Indonesia dan juga bagian dari masyarakat. Fenomena-fenomena yang muncul pada PT. Sotta Teknologi Indonesia menunjukkan adanya tingkat disiplin kerja yang rendah, dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan yang meningkat, penggunaan jam kerja yang kurang efektif, ketidakseimbangan pekerjaan terlihat dari jam kerja dimana satu pihak ada yang sibuk dengan pekerjaannya, pihak lain terlihat lebih santai di ruangan kantor karena kondisi kerja yang monoton. Kurangnya kemampuan pemahaman karyawan terhadap tugas, masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan, karyawan belum mendapatkan pelatihan yang efektif. Oleh karena itu perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan Fajar Triutama (2019) mengungkapkan fakta bahwa terdapat perbedaan kinerja karyawan yang signifikan (nyata) antara sebelum pelatihan dengan setelah pelatihan. Namun, hal sebaliknya dihasilkan oleh penelitian Priyanto (2018) yaitu pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini mengambil judul Dampak Kinerja Karyawan Setelah Diberi Pelatihan Pada Perusahaan Bidang Social Media Platform di Jakarta.

Kajian Pustaka

Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2014), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Moehariono (2014) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Irhan Fahmi (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu”. Kinerja berarti hasil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

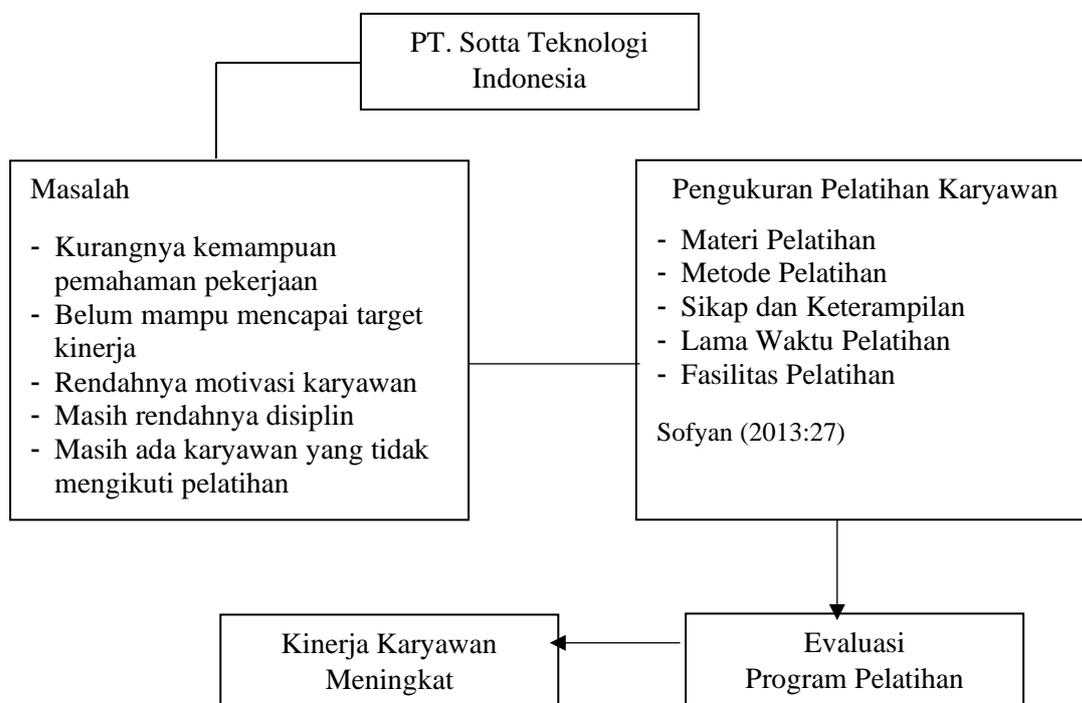
Ambar Teguh (2010), mengemukakan pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan Widodo (2015) mendefinisikan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dari beberapa pengertian, dapat diartikan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu organisasi. Menurut Jusuf (2001:52) analisis penilaian kebutuhan pelatihan meliputi analisis organisasional, analisis pekerjaan/tugas, analisis individual. Tujuan pelatihan menurut Henry Simamora dalam Meldona (2009:54) antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadikompeten dalam pegawai.
- c. Membantu memecahkan persoalan operasional.
- d. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Mangkunegara (2014:9) Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan di perusahaan atau instansi karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Pengembangan karyawan juga dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel dalam suatu organisasi untuk menghadapi kondisi apapun di masa yang akan datang. Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata untuk karyawan yang bersangkutan saja, tetapi juga keuntungan untuk perusahaan. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja meningkat berarti perusahaan akan memperoleh keuntungan. Pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang, pelatihan karyawannya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Gambar 1

Kerangka Pikir



Metode Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif atau dikategorikan dalam metode penelitian kualitatif. Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui atau mencari gambaran tentang hasil kinerja karyawan setelah diberikan pelatihan pada Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi Indonesia. Bagaimanakah sesungguhnya hasil kinerja karyawan setelah diberikan pelatihan pada Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi Indonesia. Sumber Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah internal yang berada di PT. Sotta Teknologi Indonesia. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data penelitian lapangan (*field research*) yang paling utama adalah *in-depth interviews*/ wawancara yang mendalam, kemudian ditunjang pula dengan observasi dan dokumentasi. Wawancara dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab.

Informan dalam penelitian adalah orang atau pelaku yang benar-benar tahu dan menguasai masalah, serta terlibat langsung dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini penulis akan melakukan wawancara dengan 5 (lima) orang *key informan* dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai panduan wawancara yang dilakukan. Wawancara bersifat fleksibel, artinya wawancara dapat berkembang dan diperdalam sesuai dengan perkembangan di lapangan, sehingga data yang dikumpulkan benar-benar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penyelenggaraan penelitian. Teknik Analisis Data yang digunakan metode deskriptif wawancara yaitu metode dimana data yang digunakan dikumpulkan, diinterpretasikan dan dianalisis sehingga memberikan keterangan bagi pemecahan permasalahan yang dihadapi. Setelah mendapatkan data-data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data yang terkumpul dengan menganalisis data, mendeskripsikan data, serta mengambil kesimpulan.

Pembahasan

PT. Sotta Teknologi adalah perusahaan yang bergerak di bidang IT dan industri game yang menaungi VCGamers yang merupakan Social Media Platform bagi para gamers untuk terhubung, berinteraksi, berbagi pengalaman bermain game, dan

menemukan game-game baru bersama ribuan gamer lainnya dari seluruh Indonesia. Berawal dari penyedia layanan top-up game dan berbagai produk digital lainnya, VCGamers telah berkembang menjadi social marketplace yang lengkap dengan sistem transaksi yang aman dan nyaman. VCGamers juga menyediakan informasi terkini setiap hari tentang game, esports, teknologi, dan gadget melalui VCNews. Berbasis di Jakarta, Indonesia, VCGamers juga berkolaborasi dengan mitra ekosistem, seperti merek, tim esports, pengembang dan penerbit game, penyelenggara acara, dan banyak lagi. Dalam analisis data ini, penulis menggunakan *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data-data) dan *conclusion drawing atau verifikasi*.

Perkembangan teknologi didunia semakin maju yang dibuktikan dengan banyaknya kemunculan perangkat teknologi sebagai sarana penunjang hidup. Perkembangan tersebut juga merambah pada ranah bidang informasi khususnya bidang informasi dan berbagai aspek kegiatan perusahaan tanpa terkecuali perusahaan khususnya yang bergerak dibidang IT dan industri game. Pada hakikatnya dalam program pelatihan adalah menetapkan terlebih dahulu apa yang harus dicapai dari pelatihan sebab berdasarkan tujuan itulah ditetapkan metodemetode atau teknik-teknik latihan yang mana yang akan dianut, subjek atau materi yang akan dibahas, siapa saja yang boleh menjadi peserta pelatihan dan siapa instruktur atau pelatih yang kualifaid untuk dapat memberi pelatihan kepada subjek-subjek yang bersangkutan.

Salah satu upaya PT. Sotta Teknologi Indonesia dalam mengembangkan karyawannya agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja serta lebih produktif, maka PT. Sotta Teknologi Indonesia memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti program pelatihan khususnya di Divisi Broadcast. Dengan program pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat meningkatkan kecakapan dan skill kerja karyawan. Sehingga prestasi para karyawan akan meningkat serta akan meningkatkan kualitas dan kuantitas bagi perusahaan. Pelaksanaan pelatihan karyawan tentunya harus dilakukan secara konsisten dan disiapkan secara baik oleh perusahaan yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan karyawan masing-masing. Pelatihan karyawan harus dilakukan secara efektif dan efisien. Salah satu hasil wawancara dengan Bayu Putra, sebagai Program Director menyebutkan bahwa “Pelaksanaan pelatihan pada Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi melalui materi pelatihan yaitu rotasi kerja atau pemindahan seseorang dari posisi satu ke posisi yang lain”. (Hasil wawancara, 23 Januari 2022), Dari wawancara yang dilakukan

kepada para informan, disimpulkan pelaksanaan pelatihan pada Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi Indonesia melalui materi pelatihan yaitu terkait dengan skill teknis dan perbaikan dalam program perusahaan. Metode pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung. Beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain *On the Job Training* dan *Off the Job Training*. Sebagaimana Bayu Putra, sebagai Program Director mengungkapkan bahwa: “Pelaksanaan pelatihan pada Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi Indonesia melalui metode pelatihan yaitu memindahkan karyawan ke divisi lain atau posisi lain dengan tugas yang hampir berbeda”. (Hasil wawancara, 23 Januari 2022). Pelatihan yang dijalankan menggunakan suatu metode dengan cara karyawan bekerja langsung pada bidangnya sekaligus dia mendapatkan pelatihan yang bentuknya peraktek ketika bekerja. Pelatihan karyawan yang ada di PT. Sotta Teknologi Indonesia antara lain pelatihan yang sifatnya mendasar dan pelatihan yang sifatnya lanjutan.

Didalam pelaksanaan pelatihan kerja perlu adanya konsekuenitas dan rasionalitas antara pengelola program tersebut mulai dari perencana, instruktur, dan pelaksana yang lainnya. Pelatihan merupakan bentuk pendidikan non formal yang diberikan kepada peserta untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja yang tersedia dan atau meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan bukan suatu keterampilan yang mudah, terdapat sejumlah faktor yang menimbulkan ancaman baik bagi atasan maupun bawahan. Faktor utama yang dapat membangun ataupun merusak pelatihan terletak pada kesesuaian kepribadian atau sebaliknya pertentangan kepribadian antara pihak atasan dan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi Indonesia, diantaranya karyawan tidak percaya diri ketika diharapkan untuk ekspetasi yang lebih, ketika event berjalan dengan durasi yang sebentar sehingga terkadang belum cukup untuk menerapkan metode pelatihan, sedikitnya orang yang dijadikan sebagai mentor, dan tidak ada event yang bisa untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan. Namun terdapat faktor pendukung dalam pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada *Divisi Broadcast* PT. Sotta Teknologi Indonesia adalah *bounding* dalam tim yang kuat, sarana dan alat-alat yang digunakan saat *running event* serta sumber daya manusia (SDM) sebagai mentor tercukupi.

Sedangkan hasil kinerja setelah pelatihan, diambil kesimpulan dari hasil wawancara adalah bahwa kinerja PT. Sotta Teknologi Indonesia setelah diberikan sejauh ini semakin baik dan lancar dalam setiap pekerjaan tanpa pengarahan lagi sejak adanya metode pelatihan yaitu kurang lebih selama 5 bulan terakhir walaupun masih ada beberapa karyawan yang belum terlihat peningkatan jelas dalam metode rotasi pekerjaan ini karena masih jarang dilakukan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa:

1. Gambaran pelaksanaan pelatihan pada Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi Indonesia yaitu metode pelatihan yang dilakukan dengan cara karyawan bekerja langsung pada bidangnya sekaligus mendapatkan pelatihan yang bentuknya peraktek ketika bekerja.
2. Faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada *divisi Broadcast* PT. Sotta Teknologi Indonesia. Faktor penghambat, diantaranya karyawan tidak percaya diri ketika diharapkan untuk ekspetasi yang lebih, ketika event berjalan dengan durasi yang sebentar sehingga terkadang belum cukup untuk menerapkan metode pelatihan, sedikitnya orang yang dijadikan sebagai mentor disini dan saat project sedang kosong dan tidak ada *event* yang bisa untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan. Sedangkan faktor pendukung adalah *bounding* dalam tim yang kuat, sarana dan alat-alat yang digunakan saat *running event* serta sumber daya manusia (SDM) sebagai mentor tercukupi.
3. Kinerja Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi Indonesia setelah diberikan sejauh ini kinerja karyawan semakin baik dan lancar dalam setiap pekerjaan tanpa pengarahan lagi sejak adanya metode pelatihan yaitu kurang lebih selama 5 bulan terakhir walaupun masih ada beberapa karyawan yang belum terlihat peningkatan kinerja.

Saran

1. Program pelatihan pada Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi Indonesia perlu ditingkatkan lagi karena berhubungan dengan kinerja karyawan. Dengan semakin meningkatnya program pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi Indonesia.

2. Kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi Indonesia perlu kiranya perusahaan meningkatkan lagi dengan baik program-program pelatihan dan pengembangan pada pelatihan dasar bidang IT dan game lebih mendalam lagi.
3. Peran pelatihan yang didapatkan oleh karyawan Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi Indonesia selami ini harus ditingkatkan lagi melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Sebab dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten dengan didukung kinerja yang tinggi maka hal itu akan menentukan kinerja dan citra yang baik bagi Divisi Broadcast PT. Sotta Teknologi Indonesia.

Daftar Pustaka

- Ambarita, R. (27 September 2012). *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*. <http://www.kabarbisnis.com/read/2833544>.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Irianto, Jusuf, 2001, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan*, Surabaya:Insan Cendekia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Meldona., Siswanto, 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.