

## ANALISIS PROGRAM PENGEMBANGAN KARYAWAN PT. LINDA JAYA MANDIRI

Oleh :

Rahajeng Cahyaning Putri Cipto<sup>1)</sup>, Adi Hemawansyah<sup>2)</sup>, Gusti Muhammad Fauzan Azim<sup>3)</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan

<sup>3</sup>STIE Madani Balikpapan

<sup>1</sup>email: ajengcipt@uniba-bpn.ac.id

<sup>2</sup>email: adi.hermawansyah26@uniba-bpn.ac.id

<sup>3</sup>email: gustifauzan45@gmail.com

### Informasi Artikel

#### Riwayat Artikel :

Submit, 22 Maret 2024

Revisi, 5 April 2024

Diterima, 23 April 2024

Publish, 15 Mei 2024

#### Kata Kunci :

Pelatihan,  
Pengembangan,  
Makna,  
Skill.

### ABSTRAK

Remaja ketika meninggalkan rumah untuk menetap di lingkungan baru dapat berpeluang mengalami kerinduan yang mendalam terhadap rumah atau *homesickness* di tahun pertama perpindahan. *Homesickness* dapat berdampak negatif bagi seseorang sehingga dibutuhkan pemberian dukungan sosial salah satunya dari teman sebaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana keterkaitan dukungan dari teman sebaya dengan santri yang mengalami *homesickness*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan korelasional. Penelitian ini dilakukan pada seluruh santri MTs IGBS Darul Marhamah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada keterkaitan yang negatif dengan taraf sedang dan signifikan, antara dukungan sosial teman sebaya dengan *homesickness* pada santri di MTs IGBS Darul Marhamah khususnya di tahun pertama. Ketika dukungan dari teman sebaya diperoleh para santri yang merujuk pada kenyamanan, kepedulian serta bantuan yang tersedia, memiliki peran untuk menurunkan tingkat *homesickness* yang dirasakan oleh para santri berupa keadaan emosional yang negative yang dikarenakan terpisah dari rumah dan figure terdekat. Selain itu dukungan informasi menjadi dukungan yang paling banyak dirasakan keberadaannya oleh santri. Hasil penelitian ini menyarankan untuk santri dapat melakukan kegiatan atau hobi bersama dengan teman untuk menumbuhkan relasi yang positif di pesantren.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license*



### Corresponding Author:

Nama: Rahajeng Cahyaning Putri Cipto

Afiliasi: Universitas Balikpapan

Email: ajengcipt@uniba-bpn.ac.id

### 1. PENDAHULUAN

Sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuannya harus terlihat dari seberapa banyak organisasi dapat memenuhi kebutuhan keadaan saat ini. Memenuhi kebutuhan ekologis berarti mampu memanfaatkan peluang sebaik-baiknya dan mampu mengatasi kesulitan atau bahaya dari situasi organisasi saat ini. Organisasi harus memiliki pilihan untuk menyelesaikan latihan yang berbeda untuk mengelola permintaan dan perubahan yang ada dalam keadaan organisasi saat ini. Seiring berjalannya waktu, banyak perubahan yang terjadi yang mana menuntut sebuah

instansi atau asosiasi yang memiliki pilihan untuk membuka diri terhadap permintaan perubahan dan mencoba mendorong sistem pengaturan yang sejalan dengan perubahan iklim bisnis akan bergantung pada kapasitas asosiasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan ekologis. Ini menyatakan bahwa asosiasi dapat merencanakan teknik dan pengaturan yang layak untuk mengelola setiap perkembangan yang terjadi. Hasil dari mencari tahu pendekatan dan sistem hierarkis akan didukung oleh kemampuan administrasi tambahan saat ini. Salah satu metode yang menjadi perhatian adalah sumber daya manusia.

Setelah melakukan wawancara dengan salah satu staff HRD dari tempat penelitian bahwa ternyata sering terjadi miss komunikasi antar karyawan dengan PIC training yang bersangkutan karena tidak semua modul pelatihan tersampaikan oleh para karyawan tersebut. Adapun masalah lain yang ditemukan para karyawan terlihat kurang inisiatif sendiri untuk mengikuti program pelatihan karena karyawan ingin mengetahui semua penjelasan murni dari pihak HRD padahal dari pihak HRD sudah mengarahkan untuk bisa menemui langsung oleh PIC yang bertanggung jawab untuk program pelatihan tersebut. Padahal sebenarnya sistem pelatihan yang ada disana secara sistemnya sudah bagus dan tertata rapi, tetapi karyawan tidak memanfaatkannya secara maksimal. Seperti contoh sistem pelatihan disana dilakukan secara online dan offline, pada saat pelatihan online para peserta pelatihan diminta untuk memahami materi tersebut melalui video yang diputar mengenai materi selama 30 menit, tetapi karyawan masih tidak menonton video materi pelatihan sehingga tidak bisa mengerjakan soal tes pelatihan karena soal pelatihan akan otomatis muncul setelah peserta menyaksikan video materi. Hambatan yang terjadi saat melakukan pelatihan dan pengembangan yang diberikan belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari karyawan mengalami kesulitan dalam memahami materi pelatihan dan pengembangan yang diberikan. Berikut daftar list pelatihan dari setiap divisi yang ada di PT. Linda Jaya Mandiri.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kualitatif dengan metode fenomenologi. Menurut Abd. Hadi Asrori dan Rusman (2021:22) fenomenologi yaitu sebuah pendekatan filosofis yang menyelidiki pengalaman manusia. Fenomenologi bermakna metode pemikiran untuk memperoleh ilmu pengetahuan baru atau mengembangkan pengetahuan yang ada dengan langkah-langkah logis, sistematis kritis, tidak berdasarkan apriori atau prasangka dan tidak dogmatis. Fenomenologi adalah bagian dari metodologi kualitatif, namun mengandung nilai sejarah dalam perkembangannya. Adapun penelitian ini menggunakan fenomenologi jenis structural description, yaitu subjek mengalami dan memaknai pengalamannya. Deskripsi ini berisi aspek subjektif. Aspek ini menyangkut pendapat, penilaian, perasaan, harapan, serta respons subjektif lainnya dari subjek penelitian berkaitan dengan pengalamannya itu. Secara etimologi istilah Fenomenologi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *phainomai* yang memiliki arti “menampak” atau *phainomenon* yang memiliki arti “yang menampak”, Sedangkan arti fenomena adalah obyek yang disadari dan masuk (nampak) dalam pemahaman manusia (Kuswarno, 2009: 1).

Fenomenologi berusaha untuk mendeskripsikan bagaimana pemaknaan dari informan terhadap suatu fenomena atau konsep sosial yang muncul dalam kesadaran berdasarkan

pengalaman dari apa yang mereka alami (Creswell, 2013: 105; Kuswarno, 2009; Reokhudin, et al., 2015) Dalam istilah lain fenomenologi bertugas untuk mereduksi pengalaman manusia ke dalam deskripsi tekstual/noema (apa yang mereka alami) dan deskripsi struktural/noesis (bagaimana mereka mengalaminya). Pada tahap paling akhir mengintegrasikan kedua deskripsi tersebut ke dalam suatu intisari atau esensi makna yang menggambarkan hakikat fenomena secara keseluruhan. Husserl dalam Moustakas (1994: 26) menyatakan, “Pada akhirnya, semua yang asli, dan, khususnya, semua pengetahuan ilmiah, bersandar pada bukti kesadaran terdalam. Sejauh bukti tersebut meluas, konsep pengetahuan juga meluas”.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisa Hasil Penelitian

#### 1) Latar Belakang Program Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan di setiap perusahaan pasti harus ada yang mana tujuannya untuk mengembangkan skill dari karyawan agar karyawan tersebut bisa mendapatkan jabatan yang lebih baik lagi dari yang sebelumnya. Yang mana salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kesehatan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kesehatan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya.

Dan menurut mereka pelatihan yang diadakan oleh perusahaan memang yang mana tujuannya untuk bisa menaikkan jabatan dari yang menjadi junior menjadi senior dan ada beberapa tahap proses.

Selain itu dari perusahaan melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan juga agar ketika karyawan ingin mencari pekerjaan di luar PT. Linda Jaya Mandiri mendapat skill yang mumpuni dan karir jauh lebih baik lagi.

Selain itu dari perusahaan melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan juga agar ketika karyawan ingin mencari pekerjaan di luar PT. Linda Jaya Mandiri mendapat skill yang mumpuni dan karir jauh lebih baik lagi.

Selain itu, untuk pelatihan metode online ternyata pelatihan ini dikhususkan untuk instruktur saja karena metode online isi dari pelatihan tersebut hanya teori-teori saja yang mana nanti para instruktur akan mengajarkan kepada para junior yang ada di workshop.

Dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan yang di adakan oleh perusahaan, karyawan yang mengikuti tersebut bisa banyak mendapatkan ilmu yang lebih bermanfaat lagi dan mendapatkan banyak pengalaman dari pelatihan dan pengembangan tersebut.

Lalu dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan oleh perusahaan, seperti sedang belajar kembali

tentang teknik pekerjaan untuk bisa mengetahui tentang keamanan kerja dan keselamatan kerja agar ketika bekerja karyawan bisa menjadi jauh lebih aman dan selamat.

## 2) Memaknai Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Bagi Karyawan

Menurut mereka semua yang menjadi informan dalam penelitian ini, pelatihan yang di adakan oleh perusahaan memang sangatlah penting. Hal ini di karenakan agar bisa menunjang jenjang karir para karyawan agar karir mereka bisa jauh lebih baik lagi dan bisa mendapatkan jabatan yang lebih bagus lagi. Adapun mereka memberikan alasan mengapa pentingnya ada yang beragam, yaitu agar ketika telah keluar di PT. Linda Jaya Mandiri dan mendapatkan perusahaan lain sudah mempunyai skill yang lebih baik, dan lain-lain.

Adapun selain dari alasan yang pertama di atas, pelatihan dan pengembangan juga di rasa penting karena setiap pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan harus di ketahui secara lebih detail agar para karyawan bisa mengerjakan pekerjaan mereka sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan

## 4. KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi fenomenologi yang bertujuan untuk mengetahui seperti apa para karyawan di PT. Linda Jaya Mandiri ketika mereka mengikuti pelatihan yang di adakan oleh perusahaan. Informasi yang diambil dalam penelitian ini adalah wawancara langsung dengan HRD PT. Linda Jaya Mandiri untuk mengetahui seperti apa keadaan pada saat pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh perusahaan, dan beberapa karyawan PT. Linda Jaya Mandiri dibidang Welder, Werehouse, dan Suplising yang sudah mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang di adakan oleh perusahaan Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Linda Jaya Mandiri menganggap pelatihan dan pengembangan dirasa penting agar dapat menunjang karir dari karyawan bisa jauh lebih baik, dan bisa di pakai ilmu dari pelatihan pada saat bekerja sesuai dengan job desk yang di berikan oleh perusahaan.

Adapun skill dari mereka juga menjadi jauh lebih baik dan mereka bisa mempraktikkan pada saat mereka bekerja, dan jenjang karir mereka pun menjadi jauh lebih baik setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh Perusahaan.

## 5. REFERENSI

Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–46. <https://doi.org/10.1098/rsta.2015.0118>

Ati, Hayati R. (2019). “Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi

Kasus Pada PT. Visi Sukses Bersama Jakarta”. *Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen* Vol. 3 No. 1 Hal. 91-98

- Aziz Diky, Rahardjo Budi. (2021). “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui On The Job Training dan Off The Job Training Dimasa Pandemi Covid-19”. *Management Sustainable Development Journal* Vol. 3 No. 2 Hal. 81-89
- Aryanto, Budi Nugroho Yohanes (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Unika Atma Jaya. BABII <http://repository.unpas.ac.id/41177/3/BAB%20II.pdf> (diakses pada tanggal 21 Desember 2022)
- Haryati, R.A. (2019). *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Sudi Kasus Pada PT. Visi Sukses Bersama Jakarta*. *Widya Cipta*, 3(1), 91-98.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Ekonomi Dan Keuangan*, 16(4), 391–408.
- Kurniasari, Neni, Adrie, Manafe Leonard. (2021). “Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Kayu Mas Surabaya”. *Jurnal Trisna Riset* Vol 2 No. 2 Hal. 48-56
- Linda Jaya Mandiri, PT. (2018). “Sekilas Perusahaan”, <https://www.lindajayamandiri.net/>, diakses pada 14 November 2022 pukul 10.26 WITA.
- Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik. *Emba*, 4(2), 177–186.
- Marlena Wiwik, Bustami Taufik. (2021). “Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Enterpreneur dan Manajemen Sains* Vol. 2 No. 2 Hal. 338-359
- Nadeak, Bernadheta, Dr. Dr., M.Pd, PA. (2019). “Manajemen Pelatihan dan Pengembangan”. Jakarta: UKI Press.
- Palupi, Jamaludi Pusporini. (2021). “Analisis Pelatihan Terhadap Pengembangan Karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia”. *Niagawan* Vol 10 No. 1, 43-49
- Pinhome.id <https://www.pinhome.id/blog/pengertian-pengembangan/> (diakses pada tanggal 27 Desember 2022)
- Supriyanto, S.M. (2013). *Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Pada PT. INALUM Kabupaten Batu Bara*. *Jurnal Bisnis Administrasi* Vol 02, No. 02.
- Juanedi, Wahyu, S.E., M.S.A (2018) Tesis “PENGAMBILAN KEPUTUSAN STRATEGIC COSTING DAN PRICING BERDASARKAN KESADARAN NILAI

- ISLAM (STUDI FENOMENOLOGI PADA PEBISNIS MUSLIM ANGGOTA IIBF)". Malang: Universitas Brawijaya
- Unikom.id  
[https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/539/jbptunikompp-gdl-imaddudinn-26904-8-unikom\\_iv.pdf](https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/539/jbptunikompp-gdl-imaddudinn-26904-8-unikom_iv.pdf) (diakses pada 15 Juni 2023)
- Gustiana Riska, Hidayat Taufik, Fauzai Achmad. (2022). "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). Jemsi Vol. 3, Issues 6 Hal 657-666. Hexs Indonesia <https://highlandexperience.co.id/pengertian-pelatihan-pengembangan-sdm> (diakses pada 3 Juli 2023). "Manajemen Pelatihan dan Pengembangan". Jakarta: UKI Press.
- Palupi, Jamaludi Pusporini. (2021). "Analisis Pelatihan Terhadap Pengembangan Karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia". Niagawan Vol 10 No. 1, 43-49
- Pinhome.id <https://www.pinhome.id/blog/pengertian-pengembangan/> (diakses pada tanggal 27 Desember 2022)
- Supriyanto, S.M. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Pada PT. INALUM Kabupaten Batu Bara. Jurnal Bisnis Administrasi Vol 02, No. 02.
- Juanedi, Wahyu, S.E., M.S.A (2018) Tesis "PENGAMBILAN KEPUTUSAN STRATEGIC COSTING DAN PRICING BERDASARKAN KESADARAN NILAI ISLAM (STUDI FENOMENOLOGI PADA PEBISNIS MUSLIM ANGGOTA IIBF)". Malang: Universitas Brawijaya
- Unikom.id  
[https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/539/jbptunikompp-gdl-imaddudinn-26904-8-unikom\\_iv.pdf](https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/539/jbptunikompp-gdl-imaddudinn-26904-8-unikom_iv.pdf) (diakses pada 15 Juni 2023)
- Gustiana Riska, Hidayat Taufik, Fauzai Achmad. (2022). "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). Jemsi Vol. 3, Issues 6 Hal 657-666. Hexs Indonesia. <https://highlandexperience.co.id/pengertian-pelatihan-pengembangan-sdm> (diakses pada 3 Juli 2023).