

EFEKTIFITAS PELATIHAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE TANJUNGPINANG

Oleh

Muhammad Hafiz¹, Armansyah², Betty Leindarita³, Evita Sandra³^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.Email: ¹Muhammadhafiz@gmail.com, ²manchah494@gmail.com,³bettyibeth73@gmail.com, ⁴evitasandra.es@gmail.com**Article History:**

Received: 23-04-2023

Revised: 17-05-2023

Accepted: 24-05-2023

Keywords:Efektifitas, Pelatihan
Kerja, Karyawan

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas pelatihan kerja karyawan pada perusahaan adira dinamika multifinance di Tanjungpinang. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 5 orang responden dengan menggunakan teknik wawancara. Objek penelitian ini adalah perusahaan pembiayaan PT. ADIRA Dinamika Multifinance Tanjungpinang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara. Dimana responden menjawab hasil wawancara sebanyak 13 butir pertanyaan yang berdasarkan pada indikator penelitian. Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa Efektifitas program pelatihan kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance cabang Tanjungpinang dapat dikatakan cukup efektif. Hal ini terlihat dari beberapa informan jika dibandingkan dengan teori pengukuran efektifitas pelatihan terdapat 4 informan yang memenuhi dari segi reaksi, pembelajaran, perilaku serta hasil dan 1 informan yaitu dari marketing juga belum memenuhi ke 4 unsur tersebut. Dikarenakan dengan adanya pelatihan karyawan merasa adanya perubahan pengetahuan, keterampilan, kinerja serta sikap, dapat dikatakan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Adira Dinamika Multifinance cukup efektif.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal (Jakson, 2017). Agar bisa menjaga keberhasilan dan elangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya dengan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Dengan aturan yang ada ini, merupakan keharusan bagi Manajemen Sumber Daya

Manusia untuk merubah perannya yang berorientasi pada “*result*” atau hasil. Dengan demikian Manajemen Sumber Daya Manusia harus memiliki peran secara aktif sebagai mitra atau pendamping bagi manajemen fungsional lainnya, yang artinya Manajemen Sumber Daya Manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi, struktural maupun pengembangan Sumber Daya Manusia. Perubahan peran yang terjadi tersebut dari sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis. Hal ini menjadi tanggung jawab Manajemen Sumber Daya Manusia karena sumber daya manusia mempunyai peran penting untuk kesuksesan organisasi. Dan dalam kerangka perubahan organisasi inilah, maka dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat agar organisasi dapat benar-benar tampil secara lebih profesional dalam mengemban tugasnya.

Sejalan dengan itu, bagi dunia pembiayaan secara khusus disini adalah perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance yaitu dukungan Manajemen Sumber Daya Manusia yang kuat dalam pengembangan dan usaha untuk meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pelayanan yang sangat mutlak diperlukan untuk keberhasilan perusahaan. Hal ini disebabkan sistem pembiayaan serta koperasi sedang mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang sangat signifikan sehingga merupakan media yang paling strategis untuk meningkatkan perkembangan dan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Karena itu tidak mengherankan kalau banyak negara memberikan prioritas pembangunan di sektor ekonomi dan kemudian menjadikan pelaksanaan perusahaan pembiayaan menjadi salah satu parameter daya saing dan kemajuan negara.

Akibatnya, sebagian besar progres pembiayaan di negeri ini masih sulit mensejajarkan posisinya dengan industri keuangan secara nasional. Selain persoalan di atas tadi, persoalan lain yang masih juga bisa dijumpai di industri keuangan pembiayaan pada umumnya terkait erat dengan persoalan Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah seperti proses rekrutmen yang hanya sekedar melakukan pergeseran-pergeseran kedudukan orang-orang pelaku ekonomi konvensional bahkan terutama di lembaga koperasi, proses seleksi melalui metode wawancara pun, calon tenaga kerja atau karyawan merasakan bahwa mereka hanya sekedar mendapat tawaran untuk bekerja, para calon karyawan tidak merasa dirinya diwawancarai untuk mengisi sebuah lowongan pekerjaan mereka hanya merasa diajak bicara biasa dan pada akhirnya diminta untuk bekerja.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik serta berdaya guna serta berdaya saing baik, perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang berbasis kompetensi adalah pelatihan atau pendidikan yang dirancang dalam upaya peningkatan kemampuan untuk menghasilkan karya kerja yang merupakan target dari perusahaan tersebut. Artinya, pelatihan yang diberikan untuk sumber daya manusia bukan sekedar membentuk kompetensi tetapi juga kompetensi tersebut harus sesuai dan relevan dengan jabatan serta tanggung jawab yang diemban. Dalam kata lain, kompetensi ini dapat digunakan dalam penyelesaian pekerjaan ataupun tugas yang ada dan menjadi tugas sumber daya manusia tersebut.

PT. Adira Dinamika Multifinance adalah Perusahaan swasta dalam industri pembiayaan yang mana dalam program pembiayaan pada nasabah selalu berganti cara ataupun produk baru. Sehingga perlu adanya pengenalan produk kepada seluruh karyawan

yang bekerja dan dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan secara berkesinambungan. Pada tahun 2019 PT. Adira dinamika Multifinance mengalami penurunan dari pembiayaan. Dari beberapa narasumber didapatkan alasannya dikarenakan kuantitas kerja karyawan tidak sesuai dengan tanggung jawab karyawan, karena seringkali pekerjaan mereka tidak diselesaikan secara tepat waktu, dengan alasan, untuk mendapatkan jam kerja lembur, sehingga karyawan mendapatkan gaji atau upah tambahan dari jam lembur tersebut. Banyak nasabah yang enggan untuk melakukan kredit disini dikarenakan penundaan yang disengaja dari para karyawan sehingga target yang ingin dicapai perusahaan juga mengalami hambatan. Sehingga pelatihan serta orientasi amat sangat perlu dilakukan agar secara menyeluruh produk ini dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan profit yang baik di kemudian hari dan menjadi salah satu perusahaan yang dapat bersaing di dalam dunia pembiayaan.

Adapun pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah pelatihan yang berbasis pada training marketing dan analisis kredit dalam menjaring nasabah. Pelatihan ini dilakukan agar menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik lagi serta mencapai target dalam pencapaian penjualan produk perusahaan. Pada wawancara kepada salah satu bagian HRD, saya mendapatkan keterangan bahwa berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti yaitu bahwa tidak seluruh karyawan mendapat pelatihan PPDP (Pelatihan Pengenalan Dasar Pembiayaan), ada beberapa bagian yang tidak mendapatkan pelatihan seperti General Affair dan Customer Service. Jadi pada bagian itu mereka hanya belajar dengan senior mereka dan langsung praktek ke lapangan. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui efektifitas pelatihan kerja karyawan pada perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance di Tanjungpinang.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain nya. Pengertian ini juga menjadi indikasi bahwa sumber daya manusia memiliki kaitan erat dengan berbagai unsur lainnya seperti perencanaan serta pengorganisasian (Terry, 2016).

Pada perencanaan, manajemen dapat diartikan Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian (Harold, 2017).

Sifat dasar manajemen adalah beragam. Manajemen berhubungan dengan semua aktivitas organisasi dan dilaksanakan pada semua level organisasi. Karena itu, manajemen bukan merupakan sesuatu proses yang terpisah atau pengurangan atas fungsi dalam suatu organisasi, atau tidak hanya mengelola satu bidang saja tetapi sangat luas. Sebagai contoh: bidang produksi, pemasaran, keuangan, atau personil satu sama lain memiliki hubungan fungsional. Dalam hal ini, manajemen suatu proses umum yang dilaksanakan terhadap semua fungsi lain yang dilaksanakan dalam organisasi. Tegasnya manajemen adalah suatu perpaduan aktivitas (Pandiangan, 2015).

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Efektifitas

Efektifitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif (Ravianto, 2017). Dari pendapat diatas, Bungkaes (2017) lebih mengutarakan dari hasil sebuah keefektifan, ia menyatakan efektifitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan “standar” maka mereka dinilai semakin efektif.

Kriteria Efektifitas

Suatu kegiatan atau aktivitas dapat dikatakan efektif bila memenuhi beberapa kriteria tertentu. Efektifitas sangat berhubungan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, serta adanya usaha atau partisipasi aktif dari pelaksana tugas tersebut (Lawless, 2016).

Secara umum beberapa tolak ukur atau kriteria efektifitas adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas keseluruhan yaitu sejauh mana seseorang atau organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya.
2. Produktivitas yaitu kuantitas produk atau jasa pokok yang dihasilkan seseorang kelompok atau organisasi.
3. Efisiensi yaitu ukuran keberhasilan suatu kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
4. Laba yaitu keuntungan atas penanaman modal yang dipakai untuk menjalankan suatu kegiatan.
5. Pertumbuhan yaitu suatu perbandingan antara keadaan organisasi sekarang dengan keadaan masa sebelumnya “tenaga kerja, fasilitas, harga, penjualan, laba, modal, market share dan lainnya”.
6. Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu, khususnya dalam masa-masa sulit.
7. Semangat kerja yaitu kecenderungan seseorang berusaha lebih keras mencapai tujuan organisasi, misalnya perasaan terikat, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki.
8. Kepuasan kerja yaitu timbal-balik atau kompensasi positif yang dirasakan seseorang atas peranannya dalam organisasi.

9. Penerimaan tujuan organisasi yaitu diterimanya tujuan-tujuan organisasi oleh setiap individu dan unit-unit di dalam suatu organisasi.
10. Keterpaduan yaitu adanya komunikasi dan kerjasama yang baik antar anggota organisasi dalam mengkoordinasikan usaha kerja mereka.
11. Keluwesan adaptasi yaitu kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan.
12. Penilaian pihak luar yaitu penilaian terhadap individu atau organisasi dari pihak-pihak lain di suatu lingkungan yang berhubungan dengan individu atau organisasi tersebut.

Indikator Efektifitas

Untuk menilai efektivitas kerja, Robbins menjelaskan tiga indikator yang harus diperhatikan yakni :

1. Kerja individu (individual task outcomes).
2. Perilaku yang sering dilakukan (behaviors).
3. Karakter individu (traits).

Pelatihan Kerja

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. menurut Hatfield (2016), membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan. Ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal (Mangkuprawira, 2018).

Menurut Ambar Teguh dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Sulistiani, 2017).

Sedangkan menurut Rivai (2017), pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Tujuan Pelatihan Kerja

Adapun tujuan pelatihan menurut Simamora (2017), antara lain :

1. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam karyawan.
3. Membantu memecahkan persoalan operasional.
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Selain tujuan di atas pelatihan juga mempunyai andil yang sangat besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Kualitas pelatihan sangat tergantung pada kemampuan penatar untuk merencanakan, mengorganisasi, menyelenggarakan dan mengevaluasi program pelatihan.

Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar (2012), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
3. Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode yang digunakan metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
5. Kualifikasi Peserta Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
6. Kualifikasi Pelatih Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
7. Waktu (Banyaknya Sesi). Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

Kerangka Pemikiran



HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Adira Dinamika Multifinance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan serta asuransi kendaraan yang didirikan pada tahun 1990. Dari masa terbentuknya hingga kini, PT. Adira Dinamika Multifinance menjadi salah satu perusahaan pembiayaan kendaraan (leasing) terbesar di Indonesia yang telah memiliki sekitar 653 jaringan perusahaan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Pada bulan Maret tahun 2004 kepemilikan pada saham PT. Adira Dinamika Multifinance mulai ditawarkan ke publik yang menjadikan Adira kemudian bertransformasi menjadi Tbk atau terbuka (Go public) yang sekaligus menjadikannya perusahaan umum dimana pengelolaan manajemennya dikepalai oleh direktur yang kepemilikannya dikepalai oleh pemilik saham.

Saham Perusahaan didaftarkan dan ditawarkan untuk pertama kalinya kepada publik pada tanggal 31 Maret 2004 yang tercatat di BEJ dan BES (dan selanjutnya bergabung menjadi BEI) dengan kode emiten ADMF, modal dasar 400 miliar serta modal ditempatkan dan disetor penuh Rp. 100 miliar. Selain itu PT. Adira Dinamika Multifinance juga telah meluaskan jaringan usahanya sampai dengan saat ini dengan 1 kantor pusat, 201 Kantor Cabang di seluruh Indonesia, dan 290 RO, serta 67 kios. Di tanjungpinang sendiri Adira merupakan anakan cabang dari kota Batam yang mulai berdiri kios di tahun 2001. Pertama sekali kios ada di Tanjungpinang bertempat di jalan Gatot Soebroto no.4 kp. Bulang, kecamatan tanjungpinang timur, kepulauan riau. Kios ini bahkan masih tetap ada hingga sekarang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ferry selaku *Manager Operasional* di PT. Adira Dinamika Multifinance cabang Tanjungpinang pada 21 Maret 2022 dan pengungkapan wawancara oleh keempat karyawan lainnya yang memiliki persamaan jawaban seperti

“Pelatihan kerja yaitu suatu program yang harus diikuti oleh semua karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance sebagai usaha untuk memberi bekal kepada karyawan baru dan sebagai penambahan wawasan kerja bagi karyawan lama untuk memperoleh hasil atau output yang memuaskan. Program Pelatihan Kerja di PT. Adira Dinamika Multifinance

menggunakan bentuk pelatihan *On the Job Training* yaitu pelatihan sambil bekerja, *vestibule training* yaitu pelatihan yang diadakan di ruangan khusus, *Understudy Training* yaitu misalnya pelatihan yang ditujukan pada karyawan baru yang akan menduduki jabatan tersebut fokus pada satu bidang pekerjaan”.

Hasil wawancara dengan kelima karyawan tersebut ditariklah sebuah kesimpulan yaitu Faktor pendukung efektivitas pelatihan antara lain yaitu : kualitas dan perilaku sumber daya manusia (karyawannya) sangat mempengaruhi efektivitas pelatihan, karena SDM yang berkualitas lebih cepat tanggap terhadap pelatihan yang diberikan, pengelolaan waktu yang tepat, pengetahuan yang luas dan penguasaan materi dari tim pengajar, alat teknologi yang digunakan berperan penting dalam kelancaran pelatihan kerja karyawan. Fasilitas yang memadai seperti halnya tempat pelatihan yang digunakan, ruang dan tempat yang nyaman akan membuat pelatihan lebih kondusif. Kebijakan dan praktek manajemen yang ada pada PT. Adira Dinamika Multifinance yang tepat. Kinerja karyawan di Adira Dinamika Multifinance setelah diadakan pelatihan kerja karyawan menjadi paham dengan dasar-dasar ilmu pemasaran yang berdasarkan aplikasi, karyawan lebih memahami bidang kerjanya masing-masing, karyawan lebih semangat mengerjakan pekerjaan setelah diadakan pelatihan karena memperoleh arahan yang baik dari pemateri atau juga arahan senior internal sendiri. Dibuktikan dari hasil rapor karyawan per semester serta hasil penjualan kredit yang meningkat pesat yang dikumpulkan kepada pimpinan bahwa karyawan memahami tugas lebih baik setelah diberikan pelatihan.

Hasil wawancara dengan 5 karyawan terpilih di PT. Adira Dinamika Multifinance cabang Tanjungpinang juga terdapat pengungkapan bahwa semua karyawan baru di PT. Adira Dinamika Multifinance cabang Tanjungpinang wajib mengikuti Pelatihan Pengenalan Dasar Manajemen menggunakan aplikasi berbasis teknologi dalam hal penjualan kredit. Hal ini dikarenakan karyawan baru tidak semuanya memahami konsep pengaplikasian dan konektivitas karena karyawan yang bekerja di PT. Adira Dinamika Multifinance berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda sehingga perlu diberikan pelatihan. Setelah diadakan pengenalan maka akan diberikan pelatihan terkait jabatan karyawan seperti pelatihan untuk karyawan, ada pelatihan dengan metode kelas atau dilakukan di ruangan khusus misalnya seperti pelatihan yang membahas tentang administrasi, pelatihan tersebut bisa diikuti oleh semua karyawan yang mau menambah wawasan terkait pemberkasan

Dari hasil wawancara yang diambil dari kelima karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance maka dapat dilihat bahwa perubahan yang dialami setelah karyawan mendapatkan pelatihan adalah benar adanya. Keseluruhan karyawan menjawab pertanyaan dan sesuai dengan indikator bahwa pelatihan membuat perubahan kinerja karyawan itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka berikut ini penulis memberikan kesimpulan. Efektifitas program pelatihan kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance cabang Tanjungpinang dapat dikatakan cukup efektif. Hal ini terlihat dari beberapa informan jika dibandingkan dengan teori pengukuran efektifitas pelatihan terdapat 4 informan yang memenuhi dari segi reaksi, pembelajaran, perilaku serta hasil dan 1 informan yaitu dari marketing juga belum memenuhi ke 4 unsur tersebut. Dikarenakan

dengan adanya pelatihan karyawan merasa adanya perubahan pengetahuan, keterampilan, kinerja serta sikap, dapat dikatakan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Adira Dinamika Multifinance cukup efektif.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka berikut ini penulis memberikan Saran untuk kiranya dapat sama-sama kita pikirkan, baik dari pihak perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance dan Pembaca, yaitu Penelitian ini meneliti tentang efektivitas program pelatihan kerja dalam karyawan secara kualitatif namun penulis menyarankan untuk penelitian ke depannya bisa dikembangkan dengan data yang lebih detail terkait tolak ukur kinerjanya dengan penelitian yang lebih mendalam kemudian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdurahim, S. (2016). Efektifitas Program Pelatihan pada Bank Islami Bangladesh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1017-1020.
- [2] Adisaputro, G. (2017). *Manajemen Pemasaran Analisis Untuk Perancangan Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: UPP STIEM YKPN.
- [3] Akilandeswari. (2016). Studi tentang Efektifitas Pelatihan di Bank India. *International Journal of Current Research* 13 (1), 15472-15478.
- [4] Alipow, M. (2017). Studi Efektifitas Pelatihan Kerja (Empiri di Iran). *Global Journal of Management and Business*, 43-47.
- [5] Angkasa, N. (2017). Studi Deskriptif Efektifitas dan Pelatihan Kerja pada PT. Nenggapratama. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13-14.
- [6] Azlin, N. (2013). Analisis Efektifitas Pelayanan Administrasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Provinsi Riau. *UIN SUSKA*, 15-17.
- [7] Cahyono, B. T. (2016). *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWI.
- [8] Darmadi, B. (2015). *Buku Kepemimpinan Ekonomi dan Bisnis*. Surabaya: Anna Books.
- [9] Esha. (2016). Studi Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan Kinerja Bank di India. *Manajemen dalam Islam*, 17-20.
- [10] Handoko, T. (2016). *Manajemen Edisi Ke-2*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- [11] Harold, K. (2017). *Edis Kedelapan Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Book Paper.
- [12] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Herdiyansyah, R. (2018). *Manajemen Produksi dalam Agrobisnis*. Bogor: Jakarta Raya.
- [14] Jakson, J. (2017). *Human Resourch Management*. Jakarta: International Edit.
- [15] Kirkpatrick. (2018). *Kirkpatrick Management*. United Kingdom: KMC Production.
- [16] Lawless, J. (2016). *Its Still Takes A Candidat (Why Women Don't Run For Office)*. United Kingdom: Cambridge.
- [17] Mangkuprawira, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Gramedia Indonesia.
- [18] Meldona. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [19] Mintzberg, H. (2018). *The Rise and Fall of Strategic Planner*. Jakarta: Tioman Publisher.
- [20] Moleong, L. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: ROSDA.

- [21] Pandiangan, S. (2015). *Operasional Manajemen Pergudangan Panduan Pengelolaan Gudang*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [22] Ravianto. (2017). *Produktivitas dan Manusia Indonesia Kumpulan Kertas Kerja*. Jakarta: SIUP.
- [23] Siagian. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Goodreads.
- [24] Stoner, J. (2018). *Edisi Bahaya Indonesia Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Elpemire Fi Tampoe.
- [25] Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Jakarta: Alfabeta.
- [26] Sulistiani, A. T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta: Graha Ilmu.
- [27] Suwatno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- [28] Terry, G. (2016). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.