

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Analisis Situasi

Karyawan biasanya mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan, dan tidak jarang pula para karyawan baru yang diterima tidak memiliki kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas mereka termasuk karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, orang-orangnya, kebijaksanaannya, dan prosedurnya sehingga mereka juga memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas secara sukses (Wiliandari, 2014). Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dan menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif (Busono, 2016).

Karyawan sebagai penggerak dalam berpikir dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi, maka organisasi harus memperhatikan pelatihan untuk karyawan guna meningkatkan kemampuan dan kompetensinya, sehingga mereka dapat memiliki keahlian tambahan atau dapat mengetahui potensi apa yang ada di dalam dirinya dan menyadari bahwa mereka adalah aset berharga yang dimiliki organisasi (Gustiana et al., 2022). Penulis mengikuti kegiatan Kampus Merdeka pada program MSIB dan memiliki kesempatan magang di PT Industri Kereta Api (Persero).

Penulis mendapatkan penempatan di INKA Pusat pada Divisi SDM & GA tepatnya pada Departemen Perencanaan, Pengelolaan, dan Pengembangan SDM. Sehingga, penulis mengetahui bahwa PT Industri Kereta Api (Persero) melakukan pelatihan terhadap karyawan. Perusahaan tersebut, memiliki sistem dan jadwal dalam melakukan pelatihan. PT Industri Kereta Api (Persero) melakukan DIKLAT kepada karyawan dengan mengelompokkan dan menyusun secara sistematis berdasarkan penilaian kerja. Namun, pelatihan yang dilakukan PT Industri Kereta Api (Persero) memiliki perhatian yang kurang terhadap pembuatan silabus dan evaluasi pelatihan. Hal itu menyebabkan bahwa pelatihan yang telah dilakukan tidak optimal, karyawan akan melupakan pelatihan tersebut dikarenakan tidak adanya catatan, rencana pembelajaran atau silabus yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi para karyawan PT Industri Kereta Api (Persero).

Maka kualitas pelatihan perlu dinilai dan diukur dengan baik agar kegiatan pelatihan yang diselenggarakan benar-benar memberikan kemanfaatan yang optimal.

Silabus sangatlah diperlukan untuk sebagai rencana pembelajara serta memotivasi karyawan. Tujuan dari pelatihan adalah untuk membangkitkan kesadaran di antara karyawan tentang tujuan dan sasaran perusahaan sehingga untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut, ada metode, keterampilan, dan prosedur tertentu yang harus diperhatikan oleh karyawan (Bachtiar, 2021).

Dengan adanya pelatihan, PT Industri Kereta Api (Persero) dapat mengajarkan keahlian-keahlian kepada karyawan agar dapat melaksanakan tanggung jawab yang sesuai dengan SOP PT INKA dan dapat meningkatkan keterampilan. PT Industri Kereta Api (Persero) perlu merencanakan program pelatihan dengan sangat baik dan merancang silabus, agar program pelatihan berjalan dengan lancar sesuai dengan harapan dan tujuan pelatihan. Karena jika pelatihan tidak dipersiapkan dengan baik, maka akan berdampak negatif, proses utama pelaksanaannya pada hasil dari program pelatihan itu sendiri yang tidak maksimal dan bahkan tidak menyentuh pada aspek kognitif karyawan yang akan berakibat negatif pada kemampuan dan keterampilan kerja yang harus ditingkatkan tidak tercapai.

1.2 Identifikasi Permasalahan Mitra

PT Industri Kereta Api (Persero) menghadapi beberapa kendala dalam pelatihan karyawan dikarenakan minimnya pembuatan silabus sebagai rencana pembelajaran karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.

- 1) Karyawan kurang mengetahui SOP yang berlaku di PT Industri Kereta Api (Persero).
- 2) Efek dari tidak adanya Silabus mengakibatkan turunnya kesadaran di antara karyawan tentang tujuan dan sasaran perusahaan.
- 3) Pelatihan kurang efektif dikarenakan tidak ketatnya sistem evaluasi seusai pelatihan.
- 4) Karyawan kurang termotivasi dan kurangnya pemahaman mengenai deskripsi pekerjaan yang baik dan efektif.

1.3 Rencana Program yang akan dilaksanakan

Dalam menghadapi beberapa kendala dalam pelaksanaan pelatihan karyawan, terdapat beberapa solusi yang dapat diimplementasikan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi, antara lain:

a. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan tahap dimana perusahaan harus menjawab dua pertanyaan penting yaitu: untuk apa pelatihan dilakukan?, dan

kepada siapa pelatihan akan diberikan?. Dalam tahap ini perusahaan harus membuktikan secara empiris terlebih dahulu bahwa pelatihan yang akan dilakukan atas dasar kinerja karyawan kurang memuaskan. Sehingga, perusahaan dapat dengan tepat merancang program pelatihan yang tepat.

b. Merancang Silabus melalui Program Pelatihan

Silabus dilakukan tidak hanya konsep saja, tetapi pelaksana pelatihan juga harus mendesain tempat pelatihan, jadwal, media, metode, pemateri dan sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

c. Mengembangkan dan Menyusun Materi Silabus

Materi pelatihan merupakan bahan atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pengembangan SDM yang akan diwujudkan oleh perusahaan melalui tenaga kerja. Materi pelatihan tersebut menjadi bahan dasar dalam pembuatan silabus.

d. Implementasi Silabus

Implementasi program adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok berbentuk pelaksanaan kegiatan yang didukung kebijaksanaan, prosedur, dan sumber daya dimaksudkan membawa suatu hasil untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Bastari et al., 2020).

e. Evaluasi Pelatihan melalui Silabus

Evaluasi pelatihan dilakukan untuk menilai pelaksanaan pelatihan yang sebelumnya dilakukan apakah berjalan dengan lancar apa tidak dan evaluasi dilakukan jika ada pelaksanaan lagi maka hal itu yang menjadi point untuk dievaluasi nantinya.