

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MEKANIK PADA PT. SAMEKARINDO INDAH DI BALIKPAPAN

Kevin Arie Suryaputra Suardana

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: vinz.168@hotmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan mekanik pada perusahaan PT. Samekarindo Indah di Balikpapan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Teknik penentuan informan yang digunakan oleh penulis adalah purposive sampling. Human Resource Development, Manager, dan mekanik merupakan informan dalam penelitian ini. Penulis menggunakan teknik triangulasi sebagai teknik untuk menguji keabsahan data. Hasil dari penelitian menunjukkan metode yang digunakan terbukti efektif, seperti proses pelatihan calon karyawan yang menggunakan metode pelajaran didalam kelas dan pelatihan sambil bekerja, sedangkan dalam proses pengembangan karyawan, metode yang digunakan oleh PT. Samekarindo Indah adalah metode rotasi pekerjaan, lalu pendekatan dengan bawahan lalu kembali lagi menggunakan metode pelatihan.

Kata Kunci-Pelatihan, Pengembangan, PT. Samekarindo Indah

I. PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis terus berkembang secara dinamis, perkembangan tersebut dipicu oleh berbagai faktor, seperti halnya perkembangan teknologi, perkembangan ekonomi, politik, dan perkembangan berbagai faktor eksternal lainnya. Lingkungan yang bergerak dinamis bisa menjadi tantangan maupun peluang bagi perusahaan. Tantangan yang muncul dari perkembangan lingkungan yang dinamis mengharuskan perusahaan untuk bisa terus mengikuti dinamika yang terjadi sehingga tidak ketinggalan perubahan lingkungan. Lingkungan yang bergerak dinamis bisa menjadi peluang ketika perusahaan mampu menyesuaikan perubahan yang terjadi.

Semua perusahaan tidak bisa melepaskan dari dari arus perubahan lingkungan, tidak terkecuali PT Samekarindo Indah, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif roda dua dan roda empat merk Suzuki yang melayani penjualan, servis, dan *spare part* sejak tahun 1977. PT Samekarindo Indah didirikan oleh pemiliknya yaitu Rudy Suardana. Awal mulanya perusahaan tersebut didirikan di Banjarmasin dan setahun kemudian beroperasi di Samarinda dan melakukan ekspansi ke Balikpapan. Usaha PT Samekarindo Indah tidak berhenti sampai di situ saja dan terus melebarkan sayap menjangkau lebih banyak daerah lagi di area Kalimantan Timur hingga memiliki 46 cabang. PT Samekarindo Indah memiliki total 861 orang sumber daya manusia yang berpengalaman dibidangnya masing-masing. Dengan jumlah karyawan yang begitu banyak, tentu terdapat banyak kendala. Menurut Bapak Dekriswan Zihono, Chief Operating Officer PT Samekarindo Indah, *overhead* perusahaan cukup tinggi. Salah satu penyebabnya adalah terdapat banyak karyawan yang kinerjanya kurang efektif. Oleh karena itu, peneliti akan meneliti lebih lanjut untuk memecahkan solusi di perusahaan tersebut.

Di PT Samekarindo Indah mengharuskan untuk mempunyai sumber daya yang memiliki kualitas dan kapabilitas yang bermutu karena perusahaan ini memposisikan pelayanan merupakan salah satu prioritas bagi PT Samekarindo Indah. PT Samekarindo Indah melayani 3S (*Sales, Service, Spare Part*) yang tersebar di seluruh area Kalimantan Timur. Manajemen sumberdaya manusia harus diterapkan secara baik, menurut Nawawi (2011, p. 42) sumber daya manusia merupakan suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis manusia tersebut dapat berfungsi dengan maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Barthos (2009) mengemukakan bahwa

manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah mengenai pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia, baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut Wijayanto (2012) proses manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai tahapan yaitu: Perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, sosialisasi, pelatihan dan pengembangan, dan penilai kinerja. Setiap tahapan harus bisa dilakukan dengan baik sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perkembangan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia di perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja efektifitas, dan efisiensi perusahaan agar dapat mencapai maksimal sebisa mungkin.

Menurut Mangkunegara (2011) istilah pelatihan ditujukan pada karyawan pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada karyawan tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, serta memperluas *human relation*.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk member, memperoleh, dan meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan dapat melakukan tugasnya dengan tepat dan sebaik-baiknya. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, perusahaan harus mampu mengusahakan pengembangan kemampuan karyawan. Menurut Mangkunegara (2009, p. 45) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah: meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan

keselamatan kerja, dan menghindari keusangan dari segi teknologi maupun ilmu bagi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011, p. 51) komponen-komponen yang terdapat pada pelatihan dan pengembangan adalah: tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, pelatih harus benar-benar ahli dan memiliki kualifikasi memadai (profesional), materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai, metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta, peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan.

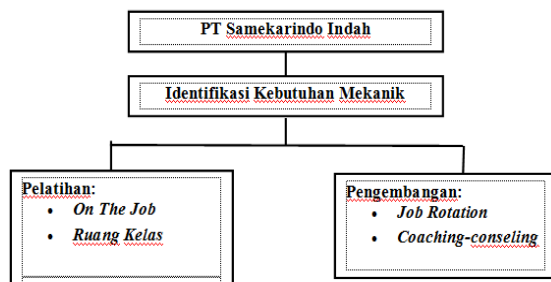
Selain pelatihan,, pengembangan pada karyawan juga layak untuk dilakukan. Menurut Mangkunegara (2009) terdapat macam-macam metode pengembangan, yaitu: metode pelatihan, *understudies*, *job rotation* dan kemajuan berencana, dan *coaching-conseling*. Perusahaan bisa menerapkan secara keseluruhan metode pengembangan tersebut atau memilih salah satu metode yang dinilai sesuai dengan tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2011, p. 56) cara untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan melalui:

- a. Analisis jabatan, dengan pembuatan standar-standar pelaksanaan kerja untuk setiap jabatan dapat ditentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- b. Tes psikologis, dipergunakan untuk menentukan peserta pelatihan dan pengembangan yang memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan. Tes psikologis mempunyai validitas tinggi dalam memprediksi kemampuan pegawai yang akan menjadi peserta pelatihan dan pengembangan.
- c. Penyelidikan moral, dapat dipergunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan, seperti mengukur sikap moral peserta sebelum dan sesudah pelatihan dan pengembangan.
- d. Analisis kegiatan, dipergunakan untuk menentukan kesesuaian antara bidang

pekerjaan peserta dengan jenis pelatihan dan pengembangan. Perusahaan bisa mendasarkan setiap cara di atas untuk mendapatkan informasi mengenai kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan di perusahaan. Informasi-informasi tersebut berguna untuk pengambilan kebijakan perusahaan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, sebagaimana pendapat Sugiyono (2012) metode kualitatif adalah metode yang berfungsi untuk menggambarkan dan memahami makna dibalik data-data yang tampak. Metode kualitatif akan cenderung mengarahkan penelitian pada jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, serta memberikan pemahaman terhadap realitas yang kompleks.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Indriantoro dan Supomo (2011, p. 146) menjelaskan bahwa data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sedangkan data sekunder sebagaimana pernyataan Indriantoro dan Supomo (2011, p. 147) adalah data data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak

lain) berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter), baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2012) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara juga dapat digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal tertentu dari informan secara lebih mendalam. Disamping itu, untuk membantu proses pengumpulan data dari informan maka teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah teknik wawancara semi terstruktur (*semi structured interview*). Teknik pengumpulan data kedua adalah dokumentasi, menurut Sugiyono (2012) teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari dokumen-dokumen yang telah tersedia. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang.

Teknik yang digunakan dalam menentukan informan dari penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan berdasarkan pada suatu pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu untuk pengambilan sampel pada penelitian ini ditujukan pada sumber data atau informan yang benar-benar mengetahui dan menguasai informasi dan hal-hal yang perlu diketahui dalam penelitian (Sugiyono, 2012). Informan penelitian ini meliputi: *service head, human resource development*, dan mekanik.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis domain yaitu teknik yang digunakan untuk menganalisis gambaran-gambaran obyek penelitian secara umum atau di tingkat perkumanaan tetapi relatif utuh tentang obyek penelitian tersebut (Bungin, 2011, p. 212). Analisa data dilakukan disaat pengumpulan data dalam periode tertentu. Proses pemerolehan data dilakukan hingga data dianggap sudah kredibel.

Metode pengujian data dengan teknik triangulasi sumber data. Triangulasi sumber data adalah suatu teknik yang digunakan untuk kredibilitas data dengan membandingkan atau mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda (Bungin, 2011). Penggunaan teknik triangulasi sumber mengambil data dari wawancara terhadap informan yang telah ditentukan kemudian data tersebut dibandingkan dengan hasil wawancara dengan sumber lain, apakah hasilnya memiliki hubungan atau tidak. Perbandingan dari hasil wawancara sumber satu dan yang lainnya juga dibandingkan dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode pelatihan *on the job training* adalah metode wajib yang dilakukan oleh perusahaan khususnya ketika terdapat karyawan baru atau terdapat teknologi mesin baru yang berhubungan dengan layanan. Metode ini lebih merupakan aplikasi teori dalam bentuk praktik. Keseluruhan informan penelitian menilai bahwa pertimbangan metode tersebut untuk meningkatkan efektifitas dari penguasaan materi secara langsung.

Pada pelaksanaan *on the job training*, sumber daya manusia yang baru akan dilatih sekaligus bekerja dibawah pengawasan tim *training*/manajer servis, sehingga bila terjadi sesuatu hal yang tidak dimengerti, bisa bertanya kepada tim *training* tersebut. Karyawan praktek sesuai dengan divisi yang telah ditentukan oleh pusat sejak awal pelatihan. Meskipun demikian, juga diberikan pelatihan-pelatihan tambahan seperti metode yang dinilai efektif untuk bongkar pasang, metode perbaikan yang efektif.

Hambatan dari pelaksanaan *on the job training* ini lebih didasarkan pada lamanya waktu khusus yang dsk untuk kegiatan pelatihan *on the job training*. Keseluruhan informan penelitian menilai bahwa sebenarnya waktunya kurang lama mengingat pelatihan yang diberikan juga harus diselesaikan dengan cepat karena terbentur layanan kepada pelanggan. Dalam situasi tersebut, maka penyelesaian yang dinilai efektif adalah memberikan kesempatan bekerja sambil belajar sehingga memungkinkan untuk lebih cepat menguasai materi perbaikan atau servis.

Metode pelatihan melalui *on the job training* ini menjadi penting untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena menurut Sikula dalam Mangkunegara (2009) bahwa hampir 90 persen dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Pegawai mempelajari *jobnya* dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Aspek-aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dan format. Metode *on the job training* dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sampel masalah, dan

mendemonstrasikan pekerja agar pegawai baru dapat memahaminya dengan jelas. Fungsi dari metode ini adalah supervisor mampu menarik simpati pegawai peserta pelatihan, maka dari itu supervisor harus terlatih secara memadai. Metode ini sangat cocok untuk mengajarkan pengetahuan, *skill* yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu, tetapi metode ini harus dilakukan pada waktu yang sama dan untuk *job* yang sama pula, serta sangat tepat pula digunakan untuk pelatihan yang semi *skill*, seperti *sales* dan *pramuniaga*.

PT. Samekarindo Indah dalam memberikan pelatihan menggunakan ruangan khusus untuk pelatihan, dimana keadaan ruangan yang digunakan untuk pelatihan karyawan di PT. Samekarindo Indah cukup baik, tertata dengan rapi dan nyaman, terawat baik dan bersih, dimana program pelatihan yang telah dilakukan sampai saat ini di PT. Samekarindo Indah selama sudah berjalan dengan baik sesuai dengan standar perusahaan dengan 1 minggu teori dan 1 minggu praktek.

Pada praktiknya, metode ini mengajarkan teori-teori yang diperlukan, Metode ini dipilih karena snl lebih efektif untuk penguasaan materi. Metode ruang kelas merupakan ruang terisolasi dari ruang kerja sehingga tingkat kosnetrasi lebih tinggi dalam penyerapan materi. Melalui metode tersebut, maka penguasaan materi bisa dilakukan lebih cepat. Pelajaran dalam ruang kelas mengenai materi mesin dan semua bentuk perbaikan mesin sesuai dengan layanan yang diberikan oleh perusahaan.

Metode pelatihan ruang kelas di lengkapi dengan metode untuk proses belajar mengajar sebagaimana layaknya sebesar sekolah. Komputer, papan tulis, proyekstor dan slide disiapkan untuk menunjang pemaparan secara teoritis. Melalui cara tersebut memungkinkan untuk bisa lebih cepat dalam penguasaan materi oleh karyawan. Hambatan khusus dalam metode ruang kelas ini adalah kejeuhan, selain itu hambatan terjadi ketika karyawan merasa malu untuk bertanya mengenai materi. Solusi dari hambatan tersebut adalah dengan merangsang tingkat keaktifan peserta, dan peserta dipersilakan juga untuk saling tukar pendapat antar peserta setelah materi selesai

dibawakan oleh trainer agar peserta bisa memahami materi dengan baik.

Metode pelatihan melalui ruang kelas juga memiliki peran penting untuk peningkatan kinerja, sebagaimana pendapat Sikula dalam Mangkunegara (2009) bahwa metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan di dalam kelas walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipahami dan dipelajari di ruangan kelas daripada *on the job*. Metode ruang kelas adalah kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan pengajaran berprogram (*programmed instruction*). Melalui metode tersebut, maka penguasaan materi secara teori lebih mudah dilakukan sehingga karyawan benar-benar memahami seluk beluk materi.

Metode pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh PT. Samekarindo Indah dengan cara yang sama yang dilakukan oleh perusahaan pada umumnya, yaitu dengan menggunakan metode *job rotation* yaitu perpindahan kerja antar bagian. Tujuan dari metode pengembangan ini adalah meratakan kemampuan karyawan untuk semua jenis layanan perusahaan. Selain itu, metode tersebut juga bermanfaat agar antar karyawan bisa saling diperbatukan.

Tidak terdapat waktu khusus untuk melakukan *job rotation*, tetapi setidaknya berdasarkan tanggapan informan penelitian bahwa maksimal dalam satu bulan terjadi *job rotation*. Ketika karyawan sering dilakukan rotasi, maka penguasaan materi untuk setiap divisi berbeda lebih cepat terserap oleh karyawan. Metode tersebut juga efektif untuk perangkapan fungsi jika terdapat karyawan yang berhalangan masuk kerja.

Hambatan yang berarti sebenarnya tidak ditemukan pada metode *job rotation*, tetapi pada umumnya hambatan tersebut timbul ketika karyawan baru masuk kerja dan dilakukan rotasi pertama kalinya. Kerja karyawan menjadi lambat karena menghadapi situasi baru dalam pekerjaan khususnya berkaitan dengan penanganan pekerjaan yang harus diselesaikan. Meskipun demikian, keseluruhan informan penelitian menilai bahwa hambatan tersebut lambat laun menjadi tidak ada karena karyawan sudah terbiasa melakukan rotasi.

Menurut Mangkunegara (2009) bahwa *job rotation* melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kemampuan berencana tidak mengubah keseimbangan status dan gaji tetapi penempatan kembali dengan asumsi mempunyai tugas dan tanggung jawab atas bagian yang dirotasikan. Kegiatan-kegiatan karyawan yang dirotasikan akan dimonitor dan diawasi, serta dievaluasi. Melalui metode tersebut, maka perusahaan bisa meningkatkan fleksibilitas dalam pekerjaan karena semua karyawan memiliki kemampuan yang merata dalam penguasaan materi layanan kepada pelanggan.

Cara atasan memotivasi dan membimbing karyawan di bagian mekanik supaya dapat menerima dan memahami dirinya di perusahaan yaitu dengan memberikan bonus/insentif apabila target terpenuhi, pendekatan secara pribadi. Penyuluhan atau bantuan atasan kepada karyawan mekanik supaya bisa merealisasikan potensinya secara optimal di kemudian hari yaitu dengan bonus, memberikan promosi jabatan, pimpinan menganggap karyawan sebagai teman.

Bentuk nyata dari metode pengembangan *coaching conseling* ini adalah pemberian instruksi pekerjaan khusus kepada karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang memerlukan penanganan khusus, maka pimpinan memberikan penjelasan lebih tentang detail dari pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Melalui cara ini, maka semua permintaan atas layanan khusus tersebut bisa diselesaikan oleh karyawan.

Waktu dari *coaching conseling* ini lebih sering terjadi. Menurut keseluruhan informan penelitian bahwa *coaching conseling* terjadi setiap kali ada pekerjaan baru untuk karyawan. Setidaknya *coaching conseling* juga terjadi ketika karyawan meminta penjelasan kepada pimpinan mengenai spesifikasi pekerjaan yang harus diselesaikan.

Hambatan dari metode pengembangan *coaching conseling* ini lebih disebabkan karena keterbatasan waktu ketika menyampaikan penjelasan. Ketika pimpinan memiliki waktu yang terbatas dan terdapat banyak instruksi yang harus diperhatikan sehubungan dengan pekerjaan tertentu, maka banyak informasi yang tidak sampai kepada karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan

adanya sejumlah pekerjaan yang terlewatkan. Solusi dari masalah tersebut adalah inspeksi akhir oleh pimpinan.

Metode pengembangan *coaching conseling* merupakan metode yang relatif sering dilakukan dan berhubungan langsung dengan kinerja karena menyentuh kepuasan pelanggan karena semua kebutuhan layanan terpenuhi. Menurut Mangkunegara (2009) bahwa *coaching conseling* merupakan suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan pada karyawan bawahan. Peranan metode ini adalah memberikan bimbingan kepada karyawan bawahan dalam menerima suatu pekerjaan dari atasannya. Penyuluhan merupakan pemberian bantuan kepada karyawan agar dapat menerima diri, memahami diri, serta merealisasikan diri sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal. Dengan penyuluhan, karyawan diharapkan aspirasinya dapat berkembang dengan baik dan mendapatkan kepuasan kerja. Melalui metode tersebut, maka karyawan bisa memahami dengan baik spesifikasi pekerjaan yang diinginkan oleh pelanggan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Metode pelatihan *on the job training* merupakan metode pelatihan yang rutin dilakukan oleh perusahaan. Melalui metode ini bisa meningkatkan kemampuan penguasaan aplikasi teori dalam bentuk praktik. Hambatan dari metode ini adalah keterbatasan waktu pelaksanaan *on the job training*.

Metode pelatihan ruang kelas adalah metode yang dinilai efektif untuk penguasaan materi. Isolasi ruang dari tempat kerja menyebabkan tingkat konsentrasi tinggi dalam proses pelatihan. Hambatan dalam metode ini adalah tingkat kejenuhan dan keengganan karyawan untuk bertanya mengenai materi pekerjaan. Selain itu, waktu juga terbatas khususnya pemahaman teknologi yang baru.

Metode pengembangan *job rotation* adalah metode pengembangan yang rutin dilakukan oleh perusahaan. Metode ini selalu berjalan dan

maksimal dalam waktu 1 bulan telah terjadi *job rotation*. Melalui metode ini bisa meningkatkan kemampuan karyawan untuk menguasai semua layanan perusahaan. Hambatan dalam metode ini untuk karyawan baru sehingga butuh penyesuaian.

Metode pengembangan *coaching conseling* dengan frekuensi paling tinggi karena *coaching conseling* selalu dilakukan ketika karyawan mendapatkan pekerjaan dengan spesifikasi tertentu dari pimpinan. Prosesnya yaitu pimpinan memberikan sejumlah detail pekerjaan yang harus dilakukan karyawan. Hambatan metode ini adalah keterbatasan waktu ketika pimpinan memiliki waktu yang terbatas sedangkan terdapat banyak informasi yang harus dijelaskan kepada karyawan.

Hasil evaluasi terhadap tingkat efektifitas dari metode pelatihan serta pengembangan yang dilakukan perusahaan bisa menjadi informasi yang penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi perbaikan terhadap pelatihan dan pengembangan yang telah dijalankan. Perbaikan secara berkelanjutan atas metode pelatihan dan pengembangan memberikan dampak yang positif terhadap kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan. (2011). Penelitian Kualitatif. Jakarta: Prenada Media Group.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001), Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Wijayanto, Dian. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.