

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada LPK di Kabupaten Langkat

Elisabet Tambunan^{1*}, Mery Lani Purba², Eva Solita Pasaribu³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

*penulis korespondensi : elisabet.tambunan19@gmail.com

Abstrak. Pelatihan dan pengembangan SDM (*sumber daya manusia*) dalam sebuah organisasi perusahaan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas setinggi mungkin dengan target yang telah direncanakan. Program ini sangat erat kaitannya dengan upaya yang terstruktur, sistematis, bertujuan untuk mencapai penguasaan keahlian (*skill*) dan kemampuan pada bidang kerja, pengetahuan seputar bidang pekerjaan yang tengah digeluti oleh seorang karyawan, dan softskills para karyawan. Oleh karenanya, karyawan sebagai asset perusahaan harus mendapatkan kesempatan untuk dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*), sehingga setiap karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada diri dirinya yang mungkin masih terpendam. Pelatihan dan pengembangan SDM mempunyai tujuan yang terdiri dari beberapa tujuan antara lain: (1) Memutakhirkan keahlian seorang individu sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan SDM, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa setiap individu dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru; (2) Mengurangi waktu belajar seorang individu baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan (3) Membantu memecahkan persoalan operasional; (4) Mengorientasikan setiap individu terhadap organisasi; (5) Memberikan kemampuan yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dalam bekerja; (6) Meningkatkan tingkat profesionalisme para karyawan.

Abstract. *Training and development of Human Resources (HR) within a company organization is an effort to improve the quality of employees' work life, thereby producing products and services of the highest possible quality with preplanned targets. This program is closely related to structured, systematic efforts aimed at achieving mastery of skills and abilities in the field of work, knowledge about the field of work currently pursued by an employee, and soft skills of the employees. Therefore, employees, as asset of the company, should be given the opportunity to participate in Human Resource Development (HRD) training and development, so that each employee in a company can discover and unleash their hidden potential. Training and development of HR have several objectives, including: (1) Updating an individual's skills in line with technological changes. Through HRD training, trainers ensure that each individual can effectively use new technologies; (2) Reducing the learning curve for a new individual to become competent in their job; (3) Assisting in solving operational problems; (4) Orienting individuals towards the organization; (5) Providing higher capability in task execution; (6) Enhancing the professionalism of employees.*

Historis Artikel:

Diterima: 16 Juli 2023

Direvisi: 29 Juli 2023

Disetujui: 07 Agustus 2023

Kata Kunci:

pelatihan dan pengembangan;
sumber daya manusia; LPK

PENDAHULUAN

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi para karyawan atau peserta pelatihan. LPK merupakan Lembaga yang bertanggung jawab memberikan pelatihan keterampilan kepada calon pekerja atau pekerja yang ingin meningkatkan keterampilan mereka dalam dunia kerja.

Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan SDM pada LPK meliputi:

1. Identifikasi kebutuhan pelatihan: LPK harus melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi area keahlian atau keterampilan apa yang diperlukan oleh peserta pelatihan. Ini dapat dilakukan melalui survei, wawancara, atau penilaian keterampilan.
2. Rancangan program pelatihan: setelah identifikasi kebutuhan dilakukan, LPK perlu merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Program pelatihan harus terstruktur dengan baik dan mencakup materi yang relevan dan up-to-date.

3. Pelaksanaan pelatihan: setelah program pelatihan dirancang, LPK akan melaksanakan pelatihan dengan mengundang instruktur atau pengajar yang ahli di bidangnya. Pelatihan dapat dilakukan secara tatap muka atau dalam bentuk pelatihan online, tergantung pada preferensi dan situasi peserta.
4. Evaluasi pelatihan: setelah pelatihan selesai, LPK harus melakukan evaluasi untuk menilai keberhasilan pelatihan dan apakah peserta telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi ini dapat berupa tes, penilaian kinerja, atau umpan balik dari peserta.
5. Pengembangan karir: LPK juga dapat membantu peserta pelatihan dalam pengembangan karir mereka. Ini dapat mencakup memberikan saran tentang peluang pekerjaan, bimbingan dalam membuat CV, atau membantu dalam mencari kesempatan kerja.
6. Pelatihan instruktur: LPK juga harus memberikan pelatihan dan pengembangan bagi instruktur atau pengajar mereka agar dapat memberikan pelatihan yang berkualitas dan sesuai dengan perkembangan terkini di bidangnya. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi masyarakat atau khalayak sasaran. Kemukakan hal-hal yang mendorong atau argumentasi pentingnya kegiatan untuk dilakukan. Uraikan situasi dan kondisi khalayak sasaran (masyarakat, UKM, lembaga, dan lain-lain) seobjektif mungkin, dan usahakan didukung dengan data-data kuantitatif.

SOLUSI PERMASALAHAN MITRA

Pada dasarnya pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri merupakan suatu rangkaian kegiatan organisasi atau institusi yang dilaksanakan dalam interval waktu tertentu dan didesain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian karyawan, sehingga mereka mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggungjawabnya di masa depan. Pengembangan SDM juga merupakan salah satu cara dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika persoalan SDM. Pengembangan SDM biasanya berkaitan dengan upaya *upgrade* kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menjadi lebih baik lagi. Pengembangan ini dilandaskan pada kenyataan, bahwa setiap karyawan memerlukan pengetahuan, kompetensi, dan kebutuhan untuk berkembang supaya bisa bekerja dengan baik dan dapat meniti karir ke jenjang yang lebih tinggi. Pelatihan dan pengembangan SDM pada LPK di Kabupaten Langkat sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam Lembaga tersebut dan membantu peserta pelatihan untuk lebih siap menghadapi dunia kerja yang kompetitif.

METODE

Adapun sasaran dari kegiatan ini adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) ada di Kabupaten Langkat. Kegiatan ini berupa pelatihan dan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) pada LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) yang ada di Kabupaten Langkat. Direncanakan akan dilaksanakan selama 2 hari yaitu pada tanggal 10 – 11 Mei 2023.

Evaluasi pelatihan dan pengembangan karyawan sama pentingnya dengan perencanaan dalam setiap kegiatan atau program. Ada beberapa model evaluasi, namun yang paling populer adalah model evaluasi yang dikembangkan pakar evaluasi pelatihan dan pengembangan SDM, Donald Kirkpatrick. Dalam model Evaluasi Kirkpatrick ini, ada 4 tahapan yang dilakukan sebagai bagian dari proses evaluasi, yakni:

1. **Tahap Reaksi:** Dalam tahap ini evaluasi bertujuan mencari tahu seberapa penting program pelatihan dan pengembangan yang telah dilajukan bagi karyawan. Evaluator akan mengukur keterlibatan karyawan selama program berlangsung, tingkat keaktifan mereka, bagaimana reaksi karyawan terhadap materi program. Untuk itu, evaluator perlu menyusun sejumlah pertanyaan yang tepat untuk memancing umpan balik yang diharapkan. Misalnya, apa saja kelebihan dan kekurangan dari program pelatihan dan pengembangan yang baru saja Anda ikuti, apakah Anda mendapatkan manfaat dari program ini, dan seterusnya.
2. **Tahap Pembelajaran:** Tahap evaluasi ini berupaya menggali informasi bagaimana karyawan bisa meningkatkan keahlian, sikap, pengetahuan, kepercayaan diri, dan komitmen mereka dalam melakukan pekerjaannya dari program pelatihan dan pengembangan yang diikuti. Cara yang paling umum untuk

mengevaluasi hal ini adalah dengan memberikan tes di awal dan di akhir masa program. Dengan membandingkan hasilnya, akan terlihat apakah ada peningkatan atau perubahan ke arah yang diharapkan dari karyawan.

3. **Tahap Perilaku:** Evaluator akan melihat seberapa jauh karyawan mengaplikasi hasil program pelatihan dan pengembangan karyawan yang mereka ikuti ke dalam pekerjaannya sehari-hari di tempat kerja. Proses ini perlu waktu panjang pascaprogram, bisa berminggu-minggu, bahkan berbulan-bulan.
4. **Tahap Hasil:** Hasil yang dimaksud dalam tahapan ini adalah efek yang dikehendaki oleh perusahaan dari program pelatihan dan pengembangan karyawan. Hasil yang diukur adalah pencapaian individu masing-masing karyawan dan pencapaian perusahaan secara keseluruhan.

Penguasaan keterampilan dan pengetahuan oleh karyawan semakin penting bagi setiap perusahaan saat ini. Program pelatihan dan pengembangan secara berkala menjadi cara termudah untuk mengembangkan dan meningkatkan modal intelektual perusahaan. Mempekerjakan karyawan yang terlatih juga akan menekan pembiayaan. Karyawan yang menguasai pekerjaannya otomatis lebih besar kinerjanya, lebih baik dalam melibatkan dirinya di lingkungan kerja, yang artinya juga akan meningkatkan reputasi perusahaan pada akhirnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Agenda Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pelatihan Kerja di Kabupaten Langkat

Hari/Tanggal	Materi	Waktu
Rabu, 10 Mei 2023	Sesi I: Kata Sambutan dan Pembukaan Sesi II: Perkenalan Narasumber Sesi II: Pemaparan dari para narasumber Sesi III: Tanya Jawab. Sesi IV: Penutup	08.00 – 15.00 WIB
Kamis, 11 Mei 2023	Kunjungan tim PKM ke beberapa LPK di Kabupaten Langkat	08.00 – 16.00 WIB

Secara keseluruhan kegiatan berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan. Semua pihak dapat bekerjasama dengan baik. Para peserta begitu antusias dan berpartisipasi aktif. Kegiatan ini dilaksanakan selama 2 hari.



Gambar 1. Seluruh Rangkaian Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan SDM pada LPK di Kabupaten Langkat

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Kabupaten Langkat adalah hal yang penting untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja di daerah tersebut. Dengan pelatihan yang tepat, LPK dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan calon tenaga kerja sehingga mereka lebih siap menghadapi persaingan di dunia kerja. Kesimpulan dari peran LPK dalam pelatihan dan pengembangan SDM adalah meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat dan perkembangan ekonomi lokal. Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat diberikan setelah melaksanakan kegiatan PKM:

1. Penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja: LPK di Kabupaten Langkat perlu melakukan analisis mendalam mengenai kebutuhan tenaga kerja di wilayah tersebut. Dengan menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja, calon tenaga kerja akan memiliki keterampilan yang relevan dan sesuai dengan tuntutan industri.
2. Peningkatan fasilitas dan teknologi: LPK harus memastikan bahwa fasilitas dan teknologi yang digunakan dalam pelatihan adalah yang terkini dan sesuai dengan perkembangan industri. Hal ini akan membantu meningkatkan efektivitas pelatihan dan persiapan calon tenaga kerja dalam menghadapi teknologi di dunia kerja.
3. Kemitraan dengan industri: LPK perlu menjalin kemitraan yang erat dengan perusahaan dan industri di Kabupaten Langkat. Dengan bekerja sama dengan industri, LPK dapat lebih memahami kebutuhan tenaga kerja dan mendapatkan akses ke kesempatan magang atau kerja bagi lulusan pelatihan.
4. Monitoring dan evaluasi: LPK harus melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap program pelatihan yang diselenggarakan. Hal ini untuk memastikan bahwa program pelatihan berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang diharapkan.
5. Dukungan pemerintah dan pemangku kepentingan: Dukungan dari pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan SDM di LPK. Dukungan ini dapat berupa alokasi anggaran, penyediaan sarana dan prasarana, serta regulasi yang mendukung pelatihan tenaga kerja.
6. Inklusi dan kesetaraan: LPK perlu memastikan bahwa program pelatihan mereka terbuka untuk semua kalangan masyarakat tanpa diskriminasi. Inklusi dan kesetaraan dalam pelatihan akan membantu menciptakan kesempatan yang adil bagi seluruh warga Kabupaten Langkat.
7. Promosi dan informasi: LPK harus aktif dalam melakukan promosi dan menyebarkan informasi mengenai program pelatihan yang mereka tawarkan. Promosi yang efektif akan membantu menarik minat calon peserta pelatihan dan memastikan keberlanjutan program.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, LPK di Kabupaten Langkat dapat menjadi lembaga yang efektif dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan SDM. Hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kualitas tenaga kerja lokal dan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi daerah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami dari tim Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) mengucapkan terima kasih kepada Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja Provinsi Sumatera Utara, Pengelola LPK di Kabupaten Langkat, dan Universitas Sari Mutiara Indonesia yang telah mendukung kami dalam melaksanakan kegiatan PKM sebagai salah satu Tridarma di Perguruan Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2020, *Pelatihan Pengembangan SDM Untuk Mendapatkan Tenaga Kerja Yang Baik dan Tepat*, <https://bpsdm.pu.go.id> diakses pada tanggal 4 Mei 2023
- Kurniasih Wida, 2021, *Pengembangan SDM: Pengertian, Tujuan, Metode Dan Fungsinya*, <https://www.gramedia.com> diakses pada tanggal 4 Mei 2023

Manurung Josua, 2021, Pentingnya Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, <https://myorangt.com> diakses pada tanggal 5 Mei 2023

Mekari Jurnal, 2022, *Jenis Pelatihan dan Pengembangan SDM Bagi Perusahaan*, <https://www.jurnal.id> diakses pada tanggal 4 Mei 2023

Mutaqin Ade Zaenal, 2022, Pelatihan dan Pengembangan SDM – Human Resource Development, <https://highlandexperience.co.id> diakses pada tanggal 4 Mei 2023