



Journal of Human And Education
Volume 5, No. 1, Tahun 2025, pp 403-411
E-ISSN 2776-5857, P-ISSN 2776-7876
Website: <https://jahe.or.id/index.php/jahe/index>

Analisis Kebutuhan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Di CV Bangun Citra Kaji

Tomi Vincent

Universitas Internasional Batam
Email: 2141195.tomi@uib.edu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan di CV Bangun Citra Kaji, sebuah perusahaan di sektor konstruksi. Dengan semakin berkembangnya industri konstruksi yang kompetitif, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai untuk menghadapi tantangan yang ada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara dan survei untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan teknis dan soft skills karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kekurangan dalam keterampilan teknis, khususnya dalam pengoperasian alat berat dan pemahaman prosedur kerja yang efektif, serta kekurangan dalam keterampilan komunikasi dan kerjasama tim. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang belum optimal juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kebutuhan pengembangan karyawan. Berdasarkan temuan ini, penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan menyusun program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, serta memperbaiki sistem evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa kebutuhan pelatihan karyawan dapat dipenuhi dengan tepat. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang program pengembangan SDM yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan di industri konstruksi.

Kata Kunci: *CV. Bangun Citra Kaji, Karyawan, Pelatihan, Pengembangan*

Abstract

This study aims to analyze the training and development needs of employees at CV Bangun Citra Kaji, a company in the construction sector. With the increasingly competitive construction industry, companies need to ensure that employees have adequate skills and competencies to face existing challenges. This study uses a qualitative approach with interview and survey methods to identify the technical and soft skills training needs of employees. The results of the study indicate that there are deficiencies in technical skills, especially in operating heavy equipment and understanding effective work procedures, as well as deficiencies in communication and teamwork skills. In addition, a suboptimal performance evaluation system is also an important factor influencing employee development needs. Based on these findings, this study recommends that companies develop structured and sustainable training programs, and improve performance evaluation systems to ensure that employee training needs can be met appropriately. This study contributes to companies in designing effective HR development programs to improve productivity and competitiveness of companies in the construction industry.

Keywords: *CV. Bangun Citra Kaji, Employees, Training, Development*

PENDAHULUAN

CV Bangun Citra Kaji adalah perusahaan yang telah beroperasi di sektor distribusi alat-alat konstruksi dan mesin industri, berdiri sejak tahun 1994 di Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan pengembangan properti, CV Bangun Citra Kaji menyediakan berbagai jenis mesin berkualitas, seperti mesin laut, mesin tenaga diesel, mesin penggerak, mesin las, dan peralatan industri lainnya. Visi perusahaan untuk menjadi importir mesin yang serba bisa dengan mengutamakan kepuasan pelanggan menunjukkan komitmennya untuk memberikan produk berkualitas serta meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan melalui pengembangan kompetensi dan kerja sama tim. Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di sektor konstruksi.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh CV Bangun Citra Kaji adalah bagaimana mengelola dan mengembangkan potensi SDM secara efektif. Sistem evaluasi kinerja yang ada di perusahaan ini, meskipun sudah diterapkan, masih menghadapi berbagai permasalahan. Banyak di antaranya berkaitan dengan kurangnya standar penilaian yang jelas, yang berujung pada subjektivitas dalam proses evaluasi. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi karyawan dan menghambat peningkatan kinerja mereka. Selain itu, program pelatihan yang dilaksanakan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan riil yang ada di lapangan. Sebagian besar pelatihan yang dilakukan tidak didasarkan pada analisis kebutuhan yang menyeluruh, sehingga pelatihan yang diberikan menjadi kurang relevan dan efektif. Oleh karena itu, penting bagi CV Bangun Citra Kaji untuk mengembangkan dan memperbaiki sistem evaluasi kinerja dan program pengembangan SDM yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan nyata.

Masalah utama yang ingin dipecahkan dalam penelitian ini adalah ketidakefektifan sistem evaluasi kinerja serta ketidakmampuan program pengembangan SDM dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan tuntutan industri. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi keberlanjutan sistem evaluasi kinerja yang ada dan mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan dari program pengembangan SDM yang sudah diterapkan di CV Bangun Citra Kaji. Dengan melakukan analisis yang lebih mendalam, diharapkan akan ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDM, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya akan mengidentifikasi permasalahan yang ada, tetapi juga memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan zaman.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas sistem evaluasi kinerja dan program pengembangan SDM yang ada di CV Bangun Citra Kaji. Dalam konteks ini, penelitian ini akan menganalisis berbagai aspek, mulai dari metode penilaian yang digunakan, kriteria yang diterapkan, serta umpan balik yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi jenis pelatihan yang sudah diberikan dan mengevaluasi apakah pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan dan karyawan. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, penelitian ini akan memberikan rekomendasi konkret tentang langkah-langkah yang perlu diambil untuk memperbaiki sistem evaluasi kinerja dan program pengembangan SDM di perusahaan ini.

Kajian teoritik terkait dengan topik ini mencakup berbagai konsep yang relevan dengan evaluasi kinerja dan pengembangan SDM. Menurut Dessler (2020), evaluasi kinerja yang tepat adalah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan melakukan evaluasi yang objektif dan transparan, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk peningkatan kinerja. Namun, sebagaimana diungkapkan oleh Aguinis (2019), tanpa standar yang jelas, evaluasi kinerja akan sulit dilakukan secara objektif. Oleh karena itu, diperlukan sistem yang terstruktur dan berbasis pada data untuk memastikan penilaian yang adil dan akurat.

Selain itu, program pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif harus didasarkan pada analisis kebutuhan yang komprehensif. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2021)

mengemukakan bahwa program pelatihan yang tidak relevan dengan kebutuhan organisasi dan karyawan akan menjadi sia-sia. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa program pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan yang ada, baik itu dalam aspek keterampilan teknis maupun soft skills. Sebagai contoh, dalam konteks industri konstruksi, pelatihan terkait teknologi terbaru dan manajemen proyek menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Swanson dan Holton (2020) juga menekankan bahwa program pengembangan SDM yang berkelanjutan dapat membantu karyawan mencapai potensi terbaiknya, yang akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Di sisi lain, keberhasilan implementasi sistem evaluasi kinerja dan program pengembangan SDM juga sangat dipengaruhi oleh keterlibatan manajemen puncak. Armstrong (2021) berpendapat bahwa dukungan dan partisipasi aktif manajemen sangat penting untuk keberhasilan program tersebut. Tanpa keterlibatan manajerial yang memadai, program evaluasi kinerja dan pelatihan yang diterapkan akan kurang mendapatkan perhatian yang maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan menganalisis sejauh mana peran manajemen dalam pengelolaan SDM, serta bagaimana partisipasi mereka dalam proses evaluasi dan pengembangan SDM di CV Bangun Citra Kaji.

Melalui penelitian ini, diharapkan CV Bangun Citra Kaji dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas sistem evaluasi kinerja dan program pengembangan SDM yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi yang berbasis data dan objektif, yang dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat bersaing lebih baik di industri yang semakin kompetitif ini.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis secara mendalam sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) di CV Bangun Citra Kaji, serta untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Peneliti akan mengumpulkan data melalui beberapa teknik utama: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pertama, wawancara dilakukan dengan pemilik dan karyawan di berbagai posisi dalam perusahaan. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai pandangan, pengalaman, dan kebutuhan mereka terkait sistem manajemen SDM dan pengembangan keterampilan di perusahaan. Dengan cara ini, data yang diperoleh akan memberikan wawasan tentang tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM, serta pandangan mereka terhadap program pelatihan yang telah ada dan yang diperlukan.

Selain wawancara, observasi juga digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang penting dalam penelitian ini. Peneliti akan terlibat langsung dalam kegiatan operasional di CV Bangun Citra Kaji untuk mengamati secara langsung aktivitas bisnis dan interaksi di lingkungan kerja. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam tentang peran dan tanggung jawab setiap karyawan, serta mengidentifikasi potensi masalah atau area yang dapat ditingkatkan melalui pengembangan SDM. Dengan mengamati langsung interaksi antar karyawan dan proses kerja, peneliti dapat mengumpulkan informasi yang lebih akurat tentang dinamika organisasi dan kesenjangan keterampilan yang ada.

Dokumentasi menjadi salah satu metode yang melengkapi proses pengumpulan data ini. Selama kegiatan kerja praktik dan magang, peneliti mendokumentasikan setiap tahapan yang terkait dengan pengelolaan SDM dan pelaksanaan pelatihan. Dokumentasi berupa foto atau catatan yang berfungsi untuk mencatat perkembangan dan hasil yang dicapai dalam program pelatihan atau pertemuan terkait. Hal ini juga membantu dalam menganalisis efektivitas berbagai strategi yang diterapkan dalam pengembangan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di CV Bangun Citra Kaji

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di CV Bangun Citra Kaji diimplementasikan dengan pendekatan sistematis yang meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, serta pengembangan berkelanjutan. Setiap tahap dirancang untuk memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya memenuhi kebutuhan keterampilan karyawan, tetapi juga selaras dengan tujuan dan kebutuhan strategis perusahaan.

1. Tahap Persiapan

Tahap pertama dari pelaksanaan program pelatihan adalah persiapan, yang dimulai dengan identifikasi kebutuhan pelatihan. Identifikasi ini dilakukan berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan yang diperoleh melalui wawancara dengan pemilik dan karyawan, observasi langsung terhadap aktivitas operasional, serta analisis dokumen terkait deskripsi pekerjaan dan kinerja sebelumnya. Dari data yang terkumpul, tim pelaksana dapat menentukan keterampilan teknis dan non-teknis yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Setelah kebutuhan pelatihan teridentifikasi, tim kemudian menyusun modul pelatihan yang sesuai. Pelatihan ini dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu pelatihan teknis dan pelatihan soft skills. Pelatihan teknis mencakup pengoperasian mesin konstruksi dan perawatan peralatan, yang sangat relevan dengan pekerjaan sehari-hari di perusahaan. Sementara itu, pelatihan soft skills lebih berfokus pada peningkatan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, serta kerjasama tim. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang berbasis indikator terukur juga dikembangkan untuk memastikan penilaian yang adil dan transparan terhadap hasil pelatihan.

Tahap persiapan juga mencakup koordinasi dengan manajemen perusahaan untuk menentukan jadwal pelatihan dan alokasi sumber daya yang diperlukan. Manajemen memberikan masukan terkait kebutuhan strategis perusahaan yang menjadi panduan dalam menyusun prioritas pelatihan. Alat dan teknologi pendukung seperti platform e-learning juga dipersiapkan untuk memfasilitasi pelaksanaan pelatihan yang efisien dan fleksibel.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, program pelatihan dijalankan dengan pendekatan yang praktis dan aplikatif. Pelatihan dibagi menjadi dua kategori utama: pelatihan teknis dan pelatihan soft skills. Pelatihan teknis dilaksanakan secara langsung di lokasi perusahaan, dengan instruktur berpengalaman yang memberikan demonstrasi terbaik mengenai pengoperasian mesin dan perawatan peralatan. Karyawan diberikan kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan yang diajarkan dengan pengawasan ketat dari instruktur, sehingga mereka dapat memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai cara kerja alat-alat tersebut.

Selain pelatihan teknis, pelatihan soft skills juga menjadi fokus utama. Pelatihan ini dilakukan dalam bentuk workshop yang mencakup simulasi, studi kasus, dan diskusi kelompok. Tujuan utama dari pelatihan soft skills adalah untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, serta manajemen konflik dalam tim. Selama pelatihan ini, karyawan diajak untuk berkolaborasi dalam memecahkan masalah operasional yang dihadapi sehari-hari, sehingga pelatihan ini sangat relevan dan aplikatif dalam konteks pekerjaan mereka.

Untuk mendukung keberlanjutan pelatihan, teknologi e-learning dimanfaatkan sebagai sarana pembelajaran tambahan. Modul pelatihan dalam format video, kuis interaktif, dan materi bacaan diunggah ke platform e-learning yang dapat diakses kapan saja oleh karyawan. Hal ini memberikan fleksibilitas bagi peserta pelatihan untuk mengulang materi yang telah dipelajari sesuai dengan kebutuhan mereka, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan berkelanjutan.

3. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi merupakan bagian penting dalam memastikan keberhasilan pelaksanaan pelatihan. Selama pelatihan berlangsung, tim pelaksana secara aktif mengumpulkan umpan balik dari peserta pelatihan melalui survei dan wawancara singkat. Umpan balik ini digunakan untuk menyesuaikan metode pengajaran atau materi pelatihan jika diperlukan, sehingga pelatihan dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan.

Setelah pelatihan selesai, evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas program

pelatihan. Evaluasi ini mencakup beberapa aspek, seperti peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta, relevansi materi pelatihan terhadap kebutuhan pekerjaan, serta tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan yang dijalankan. Data evaluasi diperoleh melalui pre-test dan post-test yang dilakukan sebelum dan setelah pelatihan, serta wawancara mendalam dengan peserta dan manajemen perusahaan.

Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam keterampilan teknis dan soft skills karyawan. Sebagai contoh, karyawan yang sebelumnya mengalami kesulitan dalam mengoperasikan mesin tertentu menunjukkan peningkatan efisiensi kerja setelah mengikuti pelatihan teknis. Di sisi lain, pelatihan soft skills berhasil meningkatkan komunikasi antar anggota tim, yang berdampak positif pada kolaborasi dan produktivitas tim secara keseluruhan.

4. Dukungan Manajemen

Keberhasilan implementasi program pelatihan tidak terlepas dari dukungan penuh dari manajemen CV Bangun Citra Kaji. Manajemen perusahaan menyediakan sumber daya yang diperlukan, seperti anggaran pelatihan, waktu bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan, dan fasilitas pendukung lainnya. Selain itu, manajemen juga terlibat aktif dalam memberikan umpan balik terkait desain dan pelaksanaan pelatihan. Komitmen manajemen ini sangat penting untuk memastikan bahwa program pelatihan dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

Manajemen juga memanfaatkan hasil evaluasi kinerja yang diperoleh dari sistem evaluasi kinerja baru untuk membuat keputusan strategis terkait pengembangan SDM. Misalnya, karyawan dengan potensi tinggi diidentifikasi untuk mengikuti program pengembangan karier yang lebih intensif, sementara karyawan yang membutuhkan perbaikan diberikan pelatihan tambahan sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan adanya sistem evaluasi yang transparan, perusahaan dapat merancang program pengembangan SDM yang lebih terarah dan sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan.

5. Keberlanjutan dan Pengembangan

Untuk memastikan dampak jangka panjang dari program pelatihan, CV Bangun Citra Kaji mengintegrasikan program pengembangan SDM ke dalam rencana strategis perusahaan. Modul pelatihan yang telah dirancang disimpan sebagai referensi untuk pelatihan di masa mendatang, sehingga perusahaan dapat terus melakukan pembaruan materi pelatihan sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang baru diterapkan secara konsisten untuk menilai kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi, sehingga setiap karyawan dapat diberi penilaian yang adil dan objektif.

Perusahaan juga terus berinvestasi dalam teknologi pendukung seperti platform e-learning untuk meningkatkan aksesibilitas dan efektivitas pelatihan. Program pelatihan diadakan secara berkala dengan materi yang diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi dan tren industri terkini. Hal ini memastikan bahwa karyawan tetap memiliki keterampilan yang relevan dan dapat bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Dengan pendekatan berkelanjutan terhadap pelatihan dan pengembangan, CV Bangun Citra Kaji tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di pasar.

Dampak Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di CV Bangun Citra Kaji

Hasil implementasi menunjukkan dampak positif pada berbagai aspek, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan keterampilan dan kepercayaan diri, yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Di sisi lain, perusahaan merasakan manfaat dalam bentuk efisiensi operasional, peningkatan kualitas layanan, dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi. Dari sisi manajerial, sistem evaluasi kinerja yang baru memberikan data yang lebih akurat dan objektif, sehingga mempermudah pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, promosi, atau pengelolaan kinerja karyawan. Selain itu, dukungan teknologi dalam proses evaluasi dan pelatihan memberikan efisiensi biaya dan waktu yang signifikan.

Proses implementasi program pengembangan SDM di CV Bangun Citra Kaji berhasil mencapai tujuannya melalui pendekatan yang sistematis dan berbasis data. Dukungan penuh dari manajemen, penggunaan teknologi modern, serta pelaksanaan pelatihan yang relevan dan aplikatif menjadi faktor utama keberhasilan program ini. Dengan hasil yang

dicapai, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja dan daya saingnya di industri konstruksi. Keberlanjutan program ini juga menjadi prioritas untuk memastikan dampak positif yang berkelanjutan bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Setelah implementasi program pengembangan sumber daya manusia (SDM) di CV Bangun Citra Kaji, sejumlah perubahan signifikan terjadi dalam berbagai aspek operasional perusahaan, baik dari sisi kinerja karyawan, efisiensi proses kerja, maupun kualitas layanan kepada pelanggan. Kondisi setelah implementasi ini mencerminkan dampak langsung dan tidak langsung dari luaran yang telah dirancang dan dilaksanakan sebelumnya.

1. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Karyawan

Setelah mengikuti pelatihan teknis dan soft skills, karyawan CV Bangun Citra Kaji menunjukkan peningkatan signifikan dalam kemampuan mereka. Pada aspek teknis, pelatihan yang diberikan berhasil mengurangi tingkat kesalahan dalam pengoperasian peralatan konstruksi. Karyawan yang sebelumnya memerlukan bantuan untuk menjalankan mesin tertentu kini dapat bekerja lebih mandiri dan efisien. Selain itu, peningkatan produktivitas juga terlihat pada proses kerja yang lebih cepat dan minim gangguan teknis. Dari sisi soft skills, pelatihan komunikasi dan manajemen konflik berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Karyawan mampu bekerja dalam tim dengan lebih baik, menunjukkan peningkatan kolaborasi antar-departemen, dan mampu menyelesaikan masalah secara konstruktif. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tim tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

2. Efektivitas Sistem Evaluasi Kinerja

Sistem evaluasi kinerja berbasis indikator yang diterapkan setelah implementasi memberikan dampak positif terhadap transparansi dan objektivitas penilaian karyawan. Penilaian yang sebelumnya dianggap subjektif kini didukung oleh data yang terukur, seperti tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan keterampilan teknis. Karyawan merasa lebih dihargai karena penilaian dilakukan secara adil dan berdasarkan kriteria yang jelas. Selain itu, umpan balik yang diberikan melalui evaluasi kinerja membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan demikian, mereka dapat merencanakan pengembangan diri dengan lebih terarah. Sistem ini juga mempermudah manajemen untuk mengidentifikasi karyawan berpotensi tinggi yang dapat dipromosikan atau diberi tanggung jawab lebih besar.

3. Kepuasan dan Loyalitas Karyawan

Perhatian perusahaan terhadap pengembangan karier karyawan melalui pelatihan dan evaluasi kinerja yang lebih baik berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja. Karyawan merasa didukung dalam pengembangan diri mereka, baik secara profesional maupun personal. Kepuasan ini tercermin dalam tingkat absensi yang menurun dan peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi target, tetapi juga memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Hal ini menciptakan budaya kerja yang positif dan berdampak pada keberlangsungan perusahaan.

4. Efisiensi Operasional

Penerapan teknologi seperti platform e-learning dan sistem evaluasi berbasis digital memberikan efisiensi signifikan dalam berbagai aspek operasional. Pelatihan yang dilakukan secara digital memungkinkan karyawan untuk belajar kapan saja tanpa mengganggu jadwal kerja mereka. Selain itu, data yang dikumpulkan melalui sistem evaluasi kinerja memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam membuat keputusan strategis. Efisiensi ini juga terlihat dalam pengurangan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas operasional. Karyawan yang lebih terampil dan terorganisasi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

5. Peningkatan Kualitas Layanan

Salah satu dampak utama dari program pengembangan SDM adalah peningkatan kualitas layanan kepada pelanggan. Karyawan yang lebih kompeten dan percaya diri mampu memberikan layanan yang lebih baik, baik dalam hal teknis maupun interaksi

dengan pelanggan. Hal ini membantu meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat citra perusahaan sebagai penyedia layanan yang berkualitas. Selain itu, pelanggan juga merasakan manfaat dari efisiensi operasional yang lebih baik. Permintaan pelanggan dapat dipenuhi dengan lebih cepat, dan masalah teknis dapat diselesaikan dengan segera. Hal ini menciptakan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan, yang berdampak pada peningkatan loyalitas pelanggan.

6. Dukungan dan Komitmen Manajemen

Manajemen CV Bangun Citra Kaji menunjukkan komitmen penuh terhadap keberlanjutan program pengembangan SDM. Setelah implementasi, manajemen terus memantau hasil pelatihan dan evaluasi kinerja untuk memastikan dampak positif yang berkelanjutan. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana strategis jangka panjang, termasuk identifikasi kebutuhan pelatihan di masa depan. Manajemen juga memperkuat dukungan mereka dengan memberikan insentif kepada karyawan yang menunjukkan peningkatan kinerja. Insentif ini tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga mendorong partisipasi aktif mereka dalam program pengembangan selanjutnya.

Tantangan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di CV Bangun Citra Kaji

Meskipun program pelatihan dan pengembangan SDM yang diterapkan di CV Bangun Citra Kaji berhasil mencapai banyak tujuan positif, proses implementasinya tidak tanpa tantangan. Beberapa hambatan signifikan muncul selama pelaksanaan, yang menguji kemampuan perusahaan dalam mengelola perubahan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi adalah resistensi awal dari sebagian karyawan terhadap perubahan sistem evaluasi kinerja yang baru. Sistem evaluasi yang sebelumnya dianggap lebih subjektif, kini digantikan dengan sistem berbasis indikator yang lebih objektif dan terukur. Hal ini memicu ketidakpastian di kalangan sebagian karyawan, yang khawatir bahwa penilaian berbasis data tersebut akan meningkatkan tekanan kerja mereka dan menciptakan ketegangan dalam hubungan profesional.

Untuk mengatasi tantangan ini, manajemen CV Bangun Citra Kaji melakukan serangkaian sosialisasi yang bertujuan untuk menjelaskan secara rinci manfaat sistem evaluasi yang baru. Pelatihan tambahan juga diberikan kepada karyawan untuk memastikan mereka memahami bahwa sistem ini bertujuan untuk memberikan penilaian yang lebih adil dan transparan. Selain itu, perusahaan berfokus pada peningkatan komunikasi antara manajer dan karyawan guna mengurangi rasa cemas dan memberikan ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan tentang sistem evaluasi tersebut. Proses ini memerlukan waktu, namun akhirnya berhasil meredakan kekhawatiran yang ada dan mendapatkan dukungan dari karyawan.

Tantangan kedua yang cukup besar adalah keterbatasan sumber daya yang tersedia untuk mendukung pelatihan berkelanjutan. Mengingat pentingnya pelatihan yang terus-menerus dalam mengembangkan kompetensi karyawan, perusahaan sempat menghadapi kesulitan dalam menyediakan anggaran dan waktu yang cukup untuk program pelatihan. Di sisi lain, terdapat kebutuhan untuk mempertahankan kualitas pelatihan yang tinggi, sementara anggaran terbatas. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan memanfaatkan teknologi e-learning sebagai solusi alternatif yang lebih hemat biaya dan fleksibel. Teknologi ini memungkinkan pelatihan dilaksanakan tanpa harus mengganggu jam kerja karyawan dan mengurangi biaya yang biasanya dikeluarkan untuk pelatihan tatap muka. Meskipun sempat ada resistensi terhadap perubahan metode pelatihan, e-learning terbukti menjadi metode yang efektif dalam menjangkau seluruh karyawan di berbagai lokasi tanpa memerlukan anggaran besar.

Namun, meskipun e-learning menawarkan kemudahan dan efisiensi, tantangan lain muncul terkait dengan kesiapan teknologi yang ada di perusahaan. Tidak semua karyawan memiliki perangkat atau akses yang memadai untuk mengikuti pelatihan secara online, terutama bagi mereka yang lebih terbiasa dengan metode pelatihan tradisional. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan menyediakan akses perangkat yang dibutuhkan dan memberikan pelatihan dasar mengenai penggunaan teknologi kepada karyawan yang kurang familiar. Selain itu, perusahaan juga menambahkan sesi tatap muka atau webinar

untuk membantu karyawan yang merasa kurang nyaman dengan metode e-learning.

Tantangan lainnya datang dari perbedaan tingkat pengetahuan dan kemampuan antara karyawan yang satu dengan yang lain. Mengingat latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam, terdapat perbedaan dalam tingkat pemahaman terhadap materi pelatihan. Untuk memastikan bahwa pelatihan dapat dijalankan secara merata, perusahaan merancang modul pelatihan yang dapat disesuaikan dengan tingkat keahlian karyawan. Selain itu, pembelajaran berkelanjutan didorong melalui bimbingan pribadi dan sesi mentoring, yang memungkinkan karyawan untuk mendapatkan perhatian lebih pada aspek yang mereka anggap sulit.

Kendala lain yang dihadapi adalah kurangnya waktu untuk pelatihan, mengingat tuntutan pekerjaan yang tinggi di perusahaan konstruksi. Beberapa karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki cukup waktu untuk mengikuti pelatihan tanpa mengganggu pekerjaan rutin mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mengatur jadwal pelatihan dengan hati-hati agar dapat disesuaikan dengan jam kerja karyawan. Pembelajaran berbasis e-learning memberikan fleksibilitas, namun tetap diperlukan komitmen dari semua pihak untuk memastikan pelatihan dapat berjalan dengan lancar tanpa menurunkan produktivitas kerja.

SIMPULAN

Program pengembangan sumber daya manusia (SDM) di CV Bangun Citra Kaji telah berhasil mencapai tujuan utamanya melalui implementasi sistem yang terencana dan terukur. Kesimpulan utama dari pelaksanaan program ini mencakup peningkatan kompetensi karyawan, efektivitas sistem evaluasi kinerja, dan dampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Pertama, peningkatan kompetensi karyawan merupakan hasil nyata dari pelatihan teknis dan soft skills yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan yang komprehensif. Pelatihan teknis berhasil meningkatkan efisiensi operasional dengan mengurangi kesalahan dalam pengoperasian alat berat, sementara pelatihan soft skills menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan harmonis. Karyawan tidak hanya menjadi lebih terampil dalam menjalankan tugas, tetapi juga mampu bekerja sama dalam tim dengan lebih efektif.

Kedua, sistem evaluasi kinerja berbasis indikator yang diterapkan memberikan transparansi dan objektivitas dalam menilai kinerja karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa keadilan di antara karyawan, tetapi juga memberikan data yang lebih akurat bagi manajemen dalam membuat keputusan strategis, seperti promosi dan pengembangan karier. Umpan balik dari sistem ini memungkinkan karyawan untuk lebih memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Ketiga, program ini telah memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Dengan karyawan yang lebih kompeten dan termotivasi, efisiensi operasional meningkat secara signifikan. Selain itu, kualitas layanan kepada pelanggan juga mengalami peningkatan, yang berdampak pada kepuasan dan loyalitas pelanggan terhadap perusahaan. Perubahan ini mencerminkan keberhasilan program dalam menciptakan sinergi antara pengembangan individu dan tujuan perusahaan.

Dukungan penuh dari manajemen, termasuk alokasi sumber daya yang memadai dan penggunaan teknologi modern, menjadi faktor kunci keberhasilan program ini. Selain itu, integrasi teknologi, seperti platform e-learning, memungkinkan perusahaan untuk menjalankan pelatihan dengan biaya yang lebih efisien dan aksesibilitas yang lebih luas. Meskipun terdapat tantangan, seperti resistensi awal dari karyawan terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya, program ini berhasil mengatasinya melalui komunikasi yang efektif dan solusi inovatif. Pembelajaran dari tantangan ini memberikan wawasan berharga bagi perusahaan untuk menyempurnakan program pengembangan di masa depan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada pihak terkait yang ikut terlibat dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2016). *Strategic Human Resource Development* (2nd ed.). Palgrave Macmillan.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rao, T. V. (2016). *Performance Management: Towards Organizational Excellence* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). *Human Resource Management: The Influence of Technology and Globalization on Human Resource Management*. SAGE Publications.
- Ulrich, D. (2015). *The Talent Management Handbook: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.