

## **PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

Sri Ria Lestari<sup>1</sup> dan Sri Yanthy Yosepha<sup>2</sup>  
*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*<sup>1,2</sup>  
*sriialestari@yahoo.com*<sup>1</sup>, *sriy@unsurya.ac.id*<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Program Pelatihan berusaha untuk mengembangkan hasil yang ingin dicapai, untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Pelaksanaan program pelatihan tidak hanya mempengaruhi anggota organisasi dalam bertindak, tapi juga bagaimana mereka berkomunikasi, berperilaku, bersikap dalam bekerja dan semuanya itu akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kemampuan dan keterampilan karyawan ditingkatkan melalui program pelatihan, maka kinerja mereka dalam bekerja juga akan meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dan dalam menganalisis data menggunakan analisa deskriptif dan analisa korelasi. Dimana hasil analisis ini diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan antara program pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Program Pelatihan, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*Training program strives to develop the results it wants to achieve, for this it requires employees who have adequate knowledge and skills. So the company created a training program to improve the abilities and skills of its employees. The implementation of the training program does not only affect the way members of the organization act, but also how they communicate, behave, behave at work and all of this will affect employee performance. If employees' abilities and skills are improved through training programs, their performance at work will also increase. The purpose of this research is to see the relationship between training and employee performance. The tool used in data collection is a questionnaire and in analyzing the data using descriptive analysis and correlation analysis. Where the results of this analysis obtained the conclusion that there is a relationship between training programs on employee performance.*

**Keyword:** *Training Programs, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi era globalisasi di zaman sekarang ini, suatu Udiklat Jakarta dituntut dapat mengelola dan mengembangkan usahanya dengan baik, baik dalam kondisi yang stabil maupun kondisi yang dinamis, sehingga Udiklat Jakarta mampu menghadapi tantangan dan juga mampu bersaing dengan Udiklat Jakarta Udiklat Jakarta lain. Untuk mengelola suatu Udiklat Jakarta, manajemen mempunyai peranan yang sangat penting yaitu bagaimana seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi Udiklat Jakarta nya dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Hal ini juga tidak terlepas dari faktor-faktor SDM yang mempunyai peranan penting dalam mengelola setiap kegiatan usaha, karena keberhasilan suatu usaha tidak terlepas dari peran serta manusia dalam mencapai tujuannya. Udiklat Jakarta juga dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas SDM dan produktivitas kerja serta kinerja dari para SDM. Dengan adanya persaingan dan juga perkembangan organisasi yang semakin kompleks pada saat ini, maka diperlukan SDM yang sangat bermutu, yang memiliki keterampilan serta pengetahuan yang tinggi.

Manajemen juga memegang peranan yang utama dalam kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan dari Udiklat Jakarta, baik dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja karyawan, maupun dalam membangun sistem kerja yang efektif dan menciptakan kondisi serta suasana kerja yang harmonis, aman dan menyenangkan. Oleh karena itu, semua karyawan yang bekerja dalam suatu Udiklat Jakarta harus mencapai kinerja yang optimal. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal atau yang optimal dan berkualitas, maka Udiklat Jakarta harus memiliki kerangka kerja yang jelas, penasihat SDM atau penasihat personalia, yang dapat mendorong terciptanya keharmonisan dalam organisasi, iklim kerja yang produktif yang mendukung karyawan untuk dapat bebas melaksanakan tugas-tugas dengan lebih sistematis serta memenuhi standar prosedural yang telah ditetapkan, insentif keuangan yang dapat berfungsi sebagai motivator utama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan SDM yang responsif akan adanya perubahan-perubahan.

Kinerja karyawan itu memang sangat penting, karena kinerja karyawan dan kinerja organisasi atau Udiklat Jakarta itu hanya bisa tercapai oleh karena adanya sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Hal inilah yang menunjukkan betapa pentingnya faktor SDM di dalam suatu Udiklat Jakarta. Faktor manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi dalam mewujudkan dan merealisasikan tujuannya. Suatu Udiklat Jakarta yang menggunakan teknologi mutakhir sekalipun, tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa tanpa kehadiran dan keterlibatan manusia atau SDM di dalamnya. Membuat kerja lebih produktif dan karyawan lebih berprestasi adalah fungsi yang sangat penting. Dengan meningkatnya kinerja yang dimiliki oleh para karyawan, maka dapat pula membuat karyawan lebih produktif dan lebih berprestasi lagi dalam pekerjaannya, dan hal tersebut dapat memberikan keuntungan yang sangat besar bagi Udiklat Jakarta dalam mencapai tujuan Udiklat Jakarta serta dapat pula memberikan keuntungan bagi karyawan dalam memenuhi semua harapannya.

Dengan demikian, kinerja karyawan bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama dan juga bekerja lebih keras, tetapi sebaliknya membuat para karyawan bekerja lebih cepat dan keras serta lebih cerdas. Dengan demikian, kinerja karyawan yang diharapkan akan dapat ditingkatkan dan berhasil mencapai sasaran yang diharapkan dan ini berarti kinerja karyawan yang maksimal merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, dari teknologi yang baru, dari teknik yang lebih baik lagi, dan dari efisiensi yang lebih tinggi. Dengan kata lain, dari pelaksanaan manajemen yang lebih baik. Di luar semuanya ini, kinerja karyawan sangat tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari para karyawan yang terlibat di dalam Udiklat Jakarta tersebut, bahwa kinerja itu sangat penting dalam mencapai tujuan Udiklat Jakarta.

Kinerja karyawan dalam penelitian atau penulisan skripsi ini merupakan suatu problem atau masalah karena kinerja karyawan mempunyai konsep yang berbeda di kalangan para ahli. Selain itu juga dikarenakan kinerja karyawan tidak dengan sendirinya berdiri sendiri, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu diantaranya : kemajuan teknologi, sifat-sifat tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, alat-alat produksi yang digunakan, gaya kepemimpinan, tingkat upah dan juga tunjangan yang diberikan Udiklat Jakarta kepada karyawan, serta motivasi kerja, kemampuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Faktor-faktor tersebut memang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika Udiklat Jakarta tidak dapat memperhatikan atau melihat dengan seksama semua faktor tersebut, maka kemungkinan dapat terjadi penurunan kinerja dari para karyawan serta tingkat produktifitas karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil yang akan dicapai atau diterima oleh Udiklat Jakarta. Maka dari itu, Udiklat Jakarta juga harus dapat memperhatikan kinerja dari para karyawan dengan baik, karena memang pada dasarnya kinerja yang dihasilkan para karyawan akan sangat mempengaruhi kondisi Udiklat Jakarta khususnya dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada. Untuk dapat menjadikan SDM yang berkualitas, produktif, inovatif dan fleksibel dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada, maka pihak manajemen dalam Udiklat Jakarta harus dapat membina SDM dengan baik agar perusahaan dapat memiliki SDM yang berkinerja tinggi dan produktif yang dapat menggunakan tenaga dan pikirannya agar tercapai tujuan Udiklat Jakarta.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, maka Udiklat Jakarta dapat mengembangkan karyawannya melalui program pelatihan. Hal ini dilakukan agar Udiklat Jakarta

dapat bersaing secara global. Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh Udiklat Jakarta agar para karyawannya memiliki kemampuan yang lebih dan keterampilan yang dapat diandalkan oleh Udiklat Jakarta . Pelatihan ini mempunyai peranan penting karena memang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Dengan adanya peningkatan keterampilan dari para karyawan, maka tingkat kinerja karyawan juga akan bertambah.

Proses pelatihan dilaksanakan setelah terjadi penerimaan karyawan, sebab pelatihan hanya diberikan pada karyawan dari Udiklat Jakarta yang bersangkutan. Memang pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan juga ditugaskan. Tetapi adakalanya pula pelatihan diberikan kepada karyawan sebelum ditempatkan dan juga ditugaskan. Hal ini tergantung kebijaksanaan dari Udiklat Jakarta yang bersangkutan menurut pertimbangan yang lebih lagi.

Bagi Udiklat Jakarta yang dalam penerimaan karyawan menekankan bagi mereka yang sudah berpengalaman, tentu saja pelatihan yang diberikan jauh lebih sedikit. Sebaliknya Udiklat Jakarta yang dalam penerimaan karyawan menekankan kepada mereka yang belum berpengalaman perlu memberikan pelatihan yang lebih banyak. Meskipun demikian, keduanya harus melaksanakan pelatihan bagi para karyawan apabila Udiklat Jakarta tersebut menginginkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Sesungguhnya, peranan pelatihan saat ini menjadi semakin menonjol setelah adanya kecenderungan bagi Udiklat Jakarta untuk menerima juga karyawan yang belum berpengalaman. Ini mungkin berdasarkan pertimbangan bahwa cara ini mungkin lebih baik, ataupun mungkin pertimbangan bahwa usaha mendapatkan karyawan yang berpengalaman agak sulit, karena pada umumnya mereka sudah bekerja pada Udiklat Jakarta yang lain.

Setiap Udiklat Jakarta yang menginginkan agar para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, maka sama sekali tidak boleh meremehkan masalah pelatihan ini. Memang ada beberapa karyawan yang mampu memotivasi dirinya sendiri untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya tanpa campur tangan dari Udiklat Jakarta yang bersangkutan. Tapi dalam prakteknya, jumlah karyawan yang mampu memotivasi dirinya sendiri adalah sangat kecil. Di samping itu, kemungkinan pelatihan yang dilakukan oleh pribadi-pribadi tidak sesuai dengan keinginan dari Udiklat Jakarta .

Pelatihan berlangsung dalam jangka waktu yang pendek antara dua sampai tiga hari hingga dua sampai tiga bulan. Pelatihan dilakukan secara sistematis, menurut prosedur yang terbukti berhasil, dengan metode yang sudah baku dan sesuai, serta dijalankan secara sungguh-sungguh dan teratur dan pelatihan itu juga berkaitan dengan pekerjaan yang ditangani. Pelatihan yang tepat dan teratur dapat menghasilkan kualitas SDM yang kompeten yaitu, karyawan yang memiliki kompetensi yang diperlukan dan dibutuhkan dalam bentuk perangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai. Oleh karena itu, pelatihan dapat menjadi sarana untuk dapat meningkatkan mutu SDM sesuai dengan tuntutan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh Udiklat Jakarta . Melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dari karyawan-karyawannya, maka diharapkan Udiklat Jakarta dapat mencapai tujuan lebih efisien dan dapat meningkatkan kemampuan untuk bersaing, meningkatkan citra Udiklat Jakarta dan memacu pertumbuhan Udiklat Jakarta . Kualitas SDM yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan yang dijabat karyawan merupakan mutu kinerja yang dituntut oleh pekerjaan. Karyawan yang melaksanakan tugas dengan baik akan berkurang kekeliruan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas. Di samping itu, karyawan yang bertanggung jawab dan mempunyai motivasi yang kuat adalah karyawan yang diharapkan oleh sebuah Udiklat Jakarta untuk lebih mengembangkan potensi dan kemampuan karyawan dengan lebih bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan, lebih berdisiplin, dan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

Usaha pencapaian Udiklat Jakarta dalam tujuannya yaitu memaksimal dan dalam upaya untuk mencapai kinerja yang tinggi, maka Udiklat Jakarta memerlukan SDM yang berkualitas tinggi, baik dari pengetahuan karyawannya, keahlian karyawannya dan juga sikap karyawan berusaha untuk dapat ditingkatkan sebaik dan seoptimal mungkin. Memahami arti pentingnya pelatihan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, maka penulis ingin memusatkan atau memfokuskan pada faktor pelatihan dan kinerja karyawan. Karena upaya peningkatan kinerja dari karyawan dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan

**METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan penelitian yang bersifat asosiatif atau hubungan. Penelitian deskriptif menurut Sugiono adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

**Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah peserta program pelatihan di UDIKLAT Jakarta, yang berjumlah 60 orang dan sampel jenuh atau sensus yaitu seluruh populasi akan dijadikan sampel.

**Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada Jasa Pendidikan dan Pelatihan Jakarta dengan 60 orang responden sebagai sampelnya. Untuk memperoleh data yang seobjektif mungkin, dan mempunyai nilai ilmiah serta dapat dipertanggungjawabkan, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Studi Kepustakaan

Dalam hal ini, penulis melakukan penelitian dengan membaca buku-buku, dan bahan-bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan teoritis dan pendapat dari para ahli yang dapat berguna untuk membantu penulis dalam menganalisis permasalahan yang dibahas.

## 2. Studi Lapangan

Studi lapangan yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam melakukan analisis terhadap permasalahan yang diteliti.

**Teknik Pengolahan Data**

Dalam mengolah data yang sudah diperoleh, data-data yang terkumpul akan dianalisis untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk mempermudah dalam melakukan analisis, data yang diperoleh harus diolah terlebih dahulu. Adapun tahap dari pengolahan data, meliputi :

## 1. Proses Editing

Proses editing ini dilakukan untuk memeriksa data, agar data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner sebelum diolah dapat diketahui apakah ada kekurangan atau kesalahan dalam jawaban yang diberikan oleh responden.

## 2. Tahap Pengkodean

Tahap pengkodean ini dilakukan setelah data-data yang diperoleh telah diperiksa, Pada tahap ini, semua jawaban dalam kuesioner diberikan skor dalam bentuk angka-angka. Berdasarkan skala likert, setiap jawaban mempunyai skor sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : bobot nilai = 5
- Setuju (S) : bobot nilai = 4
- Netral (N) : bobot nilai = 3
- Tidak Setuju (TS) : bobot nilai = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai = 1

## 3. Komputer Dengan menggunakan program komputer yang sudah siap digunakan untuk proses pengolahan, pengujian dan analisis data yaitu program SPSS 22.00 for windows.

## 4. Tabulasi Pada tahap ini, data-data yang telah di edit dan diberi skor, akan disusun dalam bentuk tabel, tujuannya agar data-data tersebut mudah dimengerti dan di analisis.

**Teknik Analisa Data**

Setelah data-data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian telah dikumpulkan, maka selanjutnya dilakukan analisa data. Dalam penelitian ini, analisa data yang digunakan oleh penulis

adalah analisa deskriptif dan analisa kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisa korelasi.

a. Analisa Deskriptif

Dalam analisa deskriptif ini, data-data yang diperoleh dari setiap pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada para responden kemudian dikumpulkan, diolah, dan dinalisa, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi yang akan diubah ke dalam bentuk presentase. Hal ini bertujuan agar data yang diolah lebih mudah untuk dimengerti.

b. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan rumus statistika yang bertujuan untuk menguji kebenaran dan menguji hipotesis.

## HASIL

Dalam pelaksanaan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa tahapan yang harus dilakukan, agar pelaksanaan program pelatihan tersebut dapat berjalan dengan baik, yaitu:

### 1. Identifikasi Pelatihan

Dalam tahapan ini, pihak Udiklat Jakarta melakukan analisis kebutuhan pelatihan terlebih dahulu sebelum melaksanakan program pelatihan, hal ini bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pelatihan yang akan dilaksanakan atau diadakan oleh Udiklat Jakarta sangat dibutuhkan oleh para karyawan. Sebelum melaksanakan program pelatihan, Udiklat Jakarta memberitahukan dengan mengirimkan surat pemberitahuan kepada unit-unit (Persero) di berbagai kawasan, bahwa Udiklat Jakarta akan mengadakan program pelatihan. Dalam pemberitahuan tersebut juga dicantumkan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Jumlah peserta yang dapat mengikuti program pelatihan ditentukan oleh Udiklat Jakarta, sedangkan unit-unit tersebut hanya mengirimkan nama-nama peserta dari masing-masing unit yang dapat mengikuti program pelatihan tersebut. Nama-nama peserta yang dikirim tersebut, akan di seleksi kembali oleh Udiklat Jakarta dengan tujuan agar tidak melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya. Nama-nama peserta yang telah diseleksi kemudian diberitahukan kembali pada masing-masing unit tersebut, agar unit-unit dapat mengetahuinya dengan pasti.

Jika dari salah satu unit meminta diadakannya pelatihan, maka unit tersebut mengirimkan surat kepada Udiklat Jakarta. Kemudian dari pihak Udiklat Jakarta akan memprosesnya, dan jika disetujui maka Udiklat Jakarta akan mengirimkan beberapa orang instruktur untuk memberikan materi pelatihan di tempat unit-unit tersebut berada, pelaksanaan program pelatihan seperti ini dinamakan *in house*.

### 2. Design Pelatihan

Setelah melakukan identifikasi pelatihan, maka pihak Udiklat Jakarta mulai melakukan proses design/merancang program pelatihan. Dalam tahapan ini, proses yang dilakukan oleh Udiklat Jakarta adalah dengan membuat tujuan dari program pelatihan yang hendak dilaksanakan secara tertulis, materi pelatihan, metode pelatihan, jangka waktu pelatihan, dan tempat pelaksanaan pelatihan. Semua proses tersebut dirancang dan dibuat secara sistematis, sehingga program pelatihan dapat memberikan hasil yang baik, khususnya kepada para peserta pelatihan. Proses- proses tersebut juga dibuat secara tertulis, dengan tujuan sebagai arsip Udiklat Jakarta.

Mengenai instruktur pelatihan, ditentukan berdasarkan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan juga berdasarkan penguasaan dan kemampuan instruktur tentang materi yang akan diberikan, sehingga peserta dapat memahami/mengerti dengan baik dari seluruh materi yang diberikan.

Sedangkan fasilitas yang diberikan kepada para peserta, pada umumnya adalah penginapan, akomodasi, kelas, konsumsi, peralatan tulis, fotokopi materi, dan tas. Mengenai materi yang akan diberikan pada saat pelaksanaan program pelatihan, para instruktur pelatihan membuatnya terlebih dahulu, kemudian diserahkan kepada bagian pemasaran dan pengajaran untuk diproses. Setelah materi tersebut disetujui, kemudian materi itu dapat diperbanyak sesuai dengan banyaknya peserta pelatihan.

### 3. Pelaksanaan Pelatihan

Dalam tahapan ini, Udiklat Jakarta mulai melaksanakan program pelatihan yang telah dirancang sebelumnya. Tanggal pelaksanaan program pelatihan telah ditentukan sebelumnya, dan jangka waktu program pelatihan tergantung dari jenis pelatihannya. Untuk yang reguler (selain pelatihan perbekalan dan persediaan) dilaksanakan selama minimal 3 hari, sedangkan untuk yang logistik (khusus untuk pelatihan perbekalan dan persediaan) dilaksanakan selama minimal 5 hari. Selama pelatihan, para peserta dapat menginap di tempat yang telah disediakan khusus untuk para peserta pelatihan supaya para peserta tidak mengeluarkan biaya yang terlalu besar, tempat penginapan tersebut juga masih berada di lingkungan Udiklat Jakarta .

Pada saat pelatihan, para peserta akan diberikan materi-materi yang akandijarkan/dibahas selama pelatihan. Para instruktur yang dipilih untuk memberikan pembelajaran juga merupakan orang yang memang ahli di bidangnya, atau dalam hal ini, instruktur sangat memahami dan juga menguasai semua materi yang akan diajarkan pada saat pelatihan, sehingga program pelatihan yang telah dirancang dan disusun sebelumnya, dapat berjalan dengan baik dan lancar, serta dapat mencapai hasil yang diinginkan.

#### 4. Evaluasi Pelatihan

Tahapan ini dilakukan pada akhir pelatihan. Setelah para peserta mengikuti program pelatihan, maka pada akhir pelatihan, para peserta diwajibkan untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Hal ini bertujuan agar pihak Udiklat Jakarta dapat mengetahui tingkat kekurangan/kesalahan dan kelebihan dari program pelatihan yang telah dilaksanakan, serta dapat mengetahui apakah pelatihan tersebut dapat mencapai hasil yang diinginkan atau tidak. Sehingga di lain waktu atau pada pelaksanaan pelatihan berikutnya, dapat lebih diperbaiki dan ditingkatkan kembali. Kemudian, para peserta juga diberikan sertifikat sebagai bukti bahwa mereka telah mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan di Udiklat Jakarta.

#### Pelaksanaan Pelatihan di Udiklat Jakarta

Pelatihan yang dilaksanakan di Udiklat Jakarta adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan Pengelolaan Anggaran
  - a. Tujuan Pelatihan : Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta mampu melaksanakan proses penyusunan anggaran perusahaan dan pengelolaannya.
  - b. Persyaratan peserta :
    - Pendidikan minimal SLTA
    - Memahami anggaran perusahaan
    - Memahami data pendukung
    - Memahami pengelolaan anggaran
  - c. Metode pelatihan : Self Pacing (belajar mandiri) dan Variable Delivery (sesuai dengankondisi pengetahuan dan pengalaman peserta).
  - d. Lingkup bahasan pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan :
    1. Aktivitas Anggaran
    2. Proses pengenalan analisa dan evaluasi anggaran
    3. Pengawasan dan pengendalian anggaran
    4. Komputerisasi anggaran
    5. On The Job Training
  - e. Durasi penyelenggaraan pelatihan : 5 hari
  - f. Tempat penyelenggaraan pelatihan : Udiklat Jakarta
2. Pelatihan Pengelolaan Keuangan
  - a. Tujuan Pelatihan : Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta mampu melaksanakan sistem dan prosedur pengelolaan keuangan, rekonsiliasi / konfirmasi seluruh transaksi keuangan.
  - b. Persyaratan peserta :
    - Memahami proses bisnis perusahaan
    - Mengetahui aktivitas keuangan perusahaan
    - Mengetahui sistem dan prosedur pengelolaan keuangan
  - c. Metode pelatihan : Self Pacing (belajar mandiri) dan Variable Delivery (sesuai

dengankondisi pengetahuan dan pengalaman peserta).

d. Lingkup bahasan pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan :

1. Aktivitas keuangan
2. Sistem prosedur keuangan
3. Pertanggung jawaban keuangan
4. Komputerisasi keuangan

e. Durasi penyelenggaraan pelatihan : 5 hari

f. Tempat penyelenggaraan pelatihan : Udiklat Jakarta

3. Pelatihan Aplikasi Akuntansi

a. Tujuan pelatihan : Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta mampu melaksanakan pengakuan, pengukuran, penyajian dan penjelasan / pengungkapan laporan keuangan, melaksanakan aplikasi sistem komputer akuntansi.

b. Persyaratan peserta :

- Memahami proses bisnis perusahaan
- Memahami dasar-dasar akuntansi
- Mengetahui kebijakan-kebijakan akuntansi

c. Metode pelatihan : Self Pacing (belajar mandiri) dan Variable Delivery (sesuai dengankondisi pengetahuan dan pengalaman peserta).

❖ Lingkup bahasan pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan : Penyajian laporan keuangan

❖ Sistematika akuntansi biaya

❖ Komputerisasi akuntansi

d. Durasi penyelenggaraan pelatihan : 3 hari

e. Tempat penyelenggaraan pelatihan : Udiklat Jakarta

1. Pelatihan Pengelolaan Pelaksanaan Perpajakan

a. Tujuan pelatihan : Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta mampu melaksanakan perhitungan pajak, mengisi lembar laporan pajak serta melaporkannya

b. Persyaratan peserta :

- ◆ Mampu mengoperasikan komputer
- ◆ Memahami proses bisnis perusahaan
- ◆ Memahami dasar perpajakan

c. Metode pelatihan : Self Pacing (belajar mandiri) dan Variable Delivery (sesuai dengankondisi pengetahuan dan pengalaman peserta).

d. Lingkup bahasan pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan :

- Pengertian pajak
- Jenis dan tarif pajak
- Pelaksanaan perpajakan

i. Durasi penyelenggaraan pelatihan : 3 hari

ii. Tempat penyelenggaraan pelatihan : Udiklat Jakarta

2. Pelatihan Manajemen Resiko

a. Tujuan pelatihan : Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta mampu menangani resiko yang mungkin terjadi.

b. Persyaratan peserta : pendidikan minimal SLTA

c. Metode pelatihan : class room

d. Lingkup bahasan pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan :

1. Konsep resiko
2. Identifikasi tipe resiko
3. Metode mengendalikan dan mengukur resiko
4. Manajemen pengendalian resiko

● Durasi penyelenggaraan pelatihan : 5 hari

● Tempat penyelenggaraan pelatihan : Udiklat Jakarta

3. Pelatihan Administrasi Perkantoran

- a. Tujuan pelatihan : Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta mampu menerapkan prosedur pelaksanaan administrasi perkantoran.
- b. Persyaratan peserta : pendidikan minimal SLTA
- c. Metode pelatihan : Self Pacing (belajar mandiri) dan Variable Delivery (sesuai dengan kondisi pengetahuan dan pengalaman peserta).
- d. Lingkup bahasan pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan :
  1. Tata laksana surat dan kearsipan
  2. Pengoperasian alat kerja
  3. Pelaksanaan komunikasi efektif
  4. Hubungan antar manusia
    - Durasi penyelenggaraan pelatihan : 3 hari
    - Tempat penyelenggaraan pelatihan : Udiklat Jakarta

### SIMPULAN

Setelah melihat kuesioner yang dipaparkan dalam bentuk table analisisnya, maka penulis berkesimpulan, sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan bahwa program pelatihan merupakan salah satu cara untuk mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
2. Pelatihan yang dilaksanakan pada Unit Pendidikan dan Pelatihan Jakarta secara keseluruhan telah dilakukan sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan dinilai cukup efektif.
3. Penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan di Unit Pendidikan dan Pelatihan Jakarta pada umumnya sudah baik dan berjalan cukup lancar. Tujuan dari program pelatihan tersebut agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan sehingga mereka lebih menguasai dan lebih mengenal bidang pekerjaan yang akan dihadapi. Hal ini terlihat dalam jawaban responden yang menyatakan setuju dalam hal pemahaman akan materi yang diberikan selama pelatihan, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, penguasaan akan bidang pekerjaan yang dimiliki, dan adanya pencapaian target setelah pelatihan.
4. Kinerja karyawan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari motivasi yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian akan tugas, tanggung jawab akan tugas, fasilitas yang mendukung dan juga rekan kerja yang mendukung, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I (edisi ke tujuh). Jakarta : PT. Prenhalindo, 1997.
- [2] Handoko, T. Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Badan Penerbit FE, 1995.
- [3] Hardjana, Agus M. Training SDM yang Efektif. Yogyakarta : KANISIUS (Anggota IKAPI), 2001. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama, 2005.
- [4] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Udiklat Jakarta .Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2005. Manullang, M. Management Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1981.
- [5] Munandar, Ashar Sunyoto. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press), 2001. Nasution, Mulia. Manajemen Personalia “Aplikasi dalam Udiklat Jakarta ”. Jakarta : Djambatan, 1994.
- [6] Nitisemito, Alex. S. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1991. Riduwan. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung : CV. Alfabeta, 2004.
- [7] Ruky, Ahmad. S. Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- [8] Santoso, Singgih, SPSS Versi 10.0. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Kelompok



Gramedia, 2003. Simanjuntak, Payaman. J. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta :  
Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.

- [9] Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. Metode Penelitian Survai. Jakarta : LP3ES,  
1989.
- [10] Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV. Alfabeta, 2003.
- [11] Suryana, Agus. Panduan Praktis Mengelola Pelatihan. Jakarta : EDSA Mahkota, 2006.