

## Analisis Evaluasi Program Pelatihan Pada Karyawan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa Dengan Menggunakan Model IPO

Tubel Agusven<sup>1</sup>, Satriadi<sup>2</sup>, Surya Kusumah<sup>3</sup>, Dwi Septi Haryani<sup>4</sup>

<sup>1)</sup> Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

<sup>2)</sup> Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

<sup>3)</sup> Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

<sup>4)</sup> Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

sekretariat@stie-pembangunan.ac.id

### Abstrak

**Keywords:**  
evaluasi program,  
pelatihan,  
karyawan, dan  
model IPO.

*Dalam sebuah perusahaan/organisasi sering terdapat masalah tenaga kerja yang belum bisa memberikan performa yang baik dalam pekerjaan yang di bidangnya. Untuk itu, perusahaan melakukan pelatihan . tetapi fenomena yang sering terjadi saat ini banyak peserta pelatihan atau pekerja yang diikutsertakan dalam pelatihan tidak bisa atau bingung mengimlemetasikan pelatihan tersebut ke dalam pekerjaan yang dia bidangi. Oleh karena pelatihan yang diikuti tidak memiliki dampak positif bagi peserta pelatihan maupun organisasinya. Adapun tujuan dari pembuatan artikel ini yaitu untuk memperoleh penjelasan deskriptif tentang evaluasi program pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa. Evaluasi dilakukan berdasarkan model IPO (Input, Proses, Output dan Outcome). Metode yang digunakan yaitu dengan wawancara yang kemudian dianalisis dengan analisis deskriptif. Setelah melakukan penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa memiliki dampak yang baik dan sesuai dan positif baik itu bagi karyawan dan perusahaan. Para karyawan bisa bekerja lebih produktif setelah mengikuti pelatihan.*

### 1. PENDAHULUAN

PT. Sumber Izumi Mas Perkasa adalah sebuah perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan atau bisa disebut komoditas minuman ringan yang beralamat di Jl.Lengkuas Indah Km.20 kota bintang. PT. Sumber Izumi Mas Perkasa ialah perusahaan yang menjual air kemasan dalam beberapa ukuran yaitu ukuran 240 ML, 330 ML, dan 550 ML dengan merk atau brand “Sanford”.

Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan maka di perlukan sumber daya manusia yang handal dalam membidangi pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kerja karyawan seperti, disiplin kerja, motivasi kerja, dan masih banyak lagi faktor lainnya. Tetapi untuk menciptakan karyawan yang memiliki sikap yang baik, disiplin kerja dan yang lainnya maka dibutuhkan sebuah pelatihan.

Kita sering mendengar sebuah organisasi, lembaga, perusahaan, atau instansi pemerintahan mengadakan pelatihan para karyawan atau pegawainya. Hal ini menandakan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepannya. Dalam perusahaan, misalnya, pelatihan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama dalam upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja para karyawan.

Menurut Mondy, (2008: 210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini. Sedangkan menurut instruksi Presiden No. 15 tahun 1974, pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut: pelatihan

adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Berikut ini tujuan di adakannya pelatihan diantaranya:

1. Meningkatkan kinerja.
2. Memperbaiki keterampilan karyawan (update employee's skill).
3. Menghindari keusangan manajerial (avoid manageria absolescence).
4. Memecahkan permasalahan organisasi (solve organization problems).
5. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial
6. Memenuhi kebutuhan pribadi.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia baik dan tepat, sangat perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai uapaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Sehingga, tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Secara umu ketika seseorang masuk ke dalam organisasi atau instansi baru, dalam benak selintas terlontar pertanyaan apa yang mau saya kerjakan, sudahkah saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan apa yang diperintahkan atasannya saya, atau juga pertanyaan yang muncul dari pimpinan bisakah karyawan baru ini mengerjakan apa yang diperintahkan. Maka dari itu, diperlukan solusi terbaik dari atasan untuk para pekerjanya. Salah satu solusi yang didapat ialah harus dapat atau diadakannya pelatihan dan penyesuaian dengan bidang pekerjaan yang akan dihadapi atau dibidangiya.

Suatu perusahaan atau organisasi sangat perlu mengadakan pelatihan tetapi tidak kalah penting yaitu melakukan analisis apakah pelatihan yang di adakan atau diikuti sertakan oleh para pekerja sudah sesuai dengan kebutuhan dan dampaknya bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri atau sering disebut dengan evaluasi pelatihan. Dalam sebuah pelatihan yang diikuti oleh para pekerja mungkin dalam pelaksanaan yang diadakan didalam ruangan atau kelas bisa berjalan dengan baik dan lacar. Tetapi tidak jarang setelah karyawan (partisipan) kembali ke tempat kerja masing-masing mereka malah menjadi bingung untuk menrapkan apa yang didapatkan saat pelatihan.

Dalam kegagalan partisipan untuk dapat menerapkan apa yang telah dipelajarinya selama pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun tak bisa dipungkiri bahwa salah satu penyebab kegagalan tersebut adalah karena tidak adanya sinkronisasi antara pelatihan dengan kebutuhan atau masalah yang dihadapi sehingga juga tidak memberi dampak yang positif baik itu bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang kebutuhan dan dampak pelatihan di PT. Sumber Izumi Mas, dengan judul **“Analisis Evaluasi Program Pelatihan Pada Karyawan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa Dengan Menggunakan Analisis Model IPO”**. Tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui hasil evaluasi program pelatihan pada karyawan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa dengan menggunakan model IPO.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Pelatihan**

Menurut Rivai pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Bernadin dan Russel dalam Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dari beberapa pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan

untuk meningkatkan kinerja pegawai nya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik pula kepada pelanggan.

Tujuan pelatihan menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain :

1. Memperbaiki inerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan/pegawai
3. Kenghindari keuangan manejerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan/pegawai baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan
8. Pengembangan personel karyawan/ pegawai nya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada bebrapa sasaran utama yang ingin dicapai.

### **Model Evaluasi Program Pelatihan IPO**

Ada banyak model evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli yang dapat dipakai dalam mengevaluasi program pelatihan. Salah satu modelnya adalah IPO (Input, Process, Output & Outcome). Berikut penjelasan model IPO (Muslih, 2016):

#### 1. Input

Input (masukan) merupakan proses evaluasi yang paling awal dilakukan yaitu dengan melihat indikator kinerja sistem seperti kualifikasi peserta, ketersediaan bahan, kesesuaian pelatihan dan sebagainya. Evaluasi di tahap pertama ini memiliki tujuan untuk mengukur apakah pada proses input terdapat permasalahan atau tidak. Jika ada kekurangan akan dicatat dan mungkin dapat langsung diperbaiki. Apakah proses persiapan sebelum mengadakan pelatihan sudah benar-benar siap dan matang sehingga pada saat proses pelatihan dilakukan tidak adanya kekurangan, baik itu dari bahan pelatihan ,orang yang mengikuti pelatihan serta orang yang melatihnya

#### 2. Process

Evaluasi pada tahap ini berhubungan dengan melihat atau menilai proses yang dijalankan saat pelatihan berlangsung, apakah sudah sesuai dengan persiapan yang dilakukan dan juga untuk meningkatkan perencanaan, desain, pengembangan, serta penyampaian program pelatihn .

#### 3. Output

Pada tahap ini kita bisa melihat hasil setelah mengikuti pelatihan, apakah hasilnya sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan memiliki dampak yang positif serta karyawan bisa mengimplikasikan lingkungan kerjanya dan berdampak baik terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 4. Outcome

Pada tahap ini melihat hasil jangka panjang yang dikaitkan dengan peningkatan lini bawah perusahaan, keuntungan, daya kompetisinya.

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian diskriptif kualitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata-kata dan gambar, kata-kata disusun dalam kalimat, misalnya kalimat hasil wawancara antara peneliti dan informan. Penelitian kualitatif bertolak dari filsafat konstruktivisme yang berasumsi bahwa kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh individu-individu. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya (Sukmadinata, 2006). Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Izumi Mas Perkasa yang beralamat di Jl.Lengkuas Indah Km.20 Kabupaten Bintan. Populasi adalah kumpulan

dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena karakteristiknya (Supranto, 2008). Untuk penelitian kualitatif sampel disebut informan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian kualitatif, hal yang menjadi bahan pertimbangan utama dalam pengumpulan data adalah pemilihan informan. Dalam penelitian kualitatif tidak digunakan istilah populasi. Penelitian deskriptif kualitatif tidak dimaksudkan untuk membuat generalisasi dari hasil penelitiannya. Oleh karena itu, pada penelitian kualitatif tidak dikenal adanya populasi dan sampel. Subjek penelitian yang telah tercermin dalam fokus penelitian ditentukan secara sengaja. Subjek penelitian ini menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian (Moleong, 2007). Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah salah satu staf HRD pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa yang beralamat di Jl.Lengkuas Indah Km.20 Kabupaten Bintan.

Kemudian untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas, peneliti mengambil data sebagai berikut :

- a. Data Primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan (Husein Umar, 2004). Data primer diambil melalui wawancara kepada narasumber seperti karyawan yang diberi pelatihan, bagian HRD, dan pimpinan perusahaan.
- b. Data Sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut. (Husein Umar, 2004). Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen dan literature, seperti Dokumen Profil Perusahaan.

Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif menurut Bogdan dan Biklen (Moleong, 2007), adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilahkannya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa langkah awal dari analisis data adalah mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, kemudian mempresentasikan hasil penelitiannya kepada orang lain. Penelitian deskriptif ditujukan untuk mengumpulkan informasi secara aktual dan terperinci; mengidentifikasi masalah; membuat perbandingan atau evaluasi, dan; menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang (Miles dan Huberman, 2007).

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada dasarnya jarang karyawan yang baru di rekrut mempunyai kemampuan dan keahlian yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hal ini juga terjadi bila ada perubahan teknologi yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan dengan ketersediaan kemampuan dan keahlian karyawan yang ada. Jadi pelatihan diperlukan bukan hanya untuk karyawan yang baru tetapi juga untuk karyawan yang lama sepanjang adanya kesenjangan antara kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pelatihan. Dengan kata lain, untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya baik dan tepat, sangat perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang di anggap belum menguasainya. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Sehingga, tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Berikut ini jawaban dari wawancara dengan salah satu karyawan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa tentang apakah yang mendasari pemilik perusahaan mengadakan pelatihan:

*“Disini yang mendasari diadakannya pelatihan yaitu yang pertama karena perusahaan merekrut karyawan baru, kita ketahui karyawan yang baru masuk tidak semua langsung bisa bekerja sesuai bidang yang di bebaskan kepadanya, oleh karena itu diperlukan adanya pelatihan. Kemudian dikarenakan adanya pengangkatan jabatan baru, dan hal tersebut juga memerlukan pelatihan untuk menyesuaikan bidang pekerjaan yang baru bagi karyawan tersebut dan agar bekerja lebih maksimal”* (wawancara Kamis, 14 Desember pukul 11.10).

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa di perusahaan ini mengadakan pelatihan dikarenakan adanya perekrutan karyawan baru, pengangkatan jabatan baru, kemudian mengembangkan lagi kemampuan atau keahlian karyawan yang dilakukan 6 bulan sekali. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja para karyawan sehingga bisa mengoptimalkan produktivitas karyawan serta pada hakikatnya penyelenggaraan pelatihan kerja diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, dan kesejahteraan.

Untuk lebih lanjutnya analisis evaluasi program pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis model IPO (*input, proses output, outcome*). Sistem pelatihan yang baik merupakan suatu proses, yaitu mulai dari awal pelatihan sampai pada karyawan yang dilatih kembali ke lingkungan pekerjaan kembali. Evaluasi terjadi di setiap tahapan dalam proses perencanaan, penyusunan, pelatihan dan pelaksanaan pelatihan sampai ke tahapan pada *output* dan *outcome* sebagai bahan perbaikan untuk melaksanakan program berikutnya. Dalam model IPO evaluasi pelatihan dilakukan dalam bagian berikut ini:

#### **a. Input**

Input (masukan) merupakan proses evaluasi yang paling awal dilakukan yaitu dengan melihat indikator kinerja sistem seperti kualifikasi peserta, ketersediaan bahan, kesesuaian pelatihan dan sebagainya. Evaluasi di tahap pertama ini memiliki tujuan untuk mengukur apakah pada proses input terdapat permasalahan atau tidak. Jika ada kekurangan akan dicatat dan mungkin dapat langsung diperbaiki. Apakah proses persiapan sebelum mengadakan pelatihan sudah benar-benar siap dan matang sehingga pada saat proses pelatihan dilakukan tidak adanya kekurangan, baik itu dari bahan pelatihan, orang yang mengikuti pelatihan serta orang yang melatihnya.

Berikut ini hasil wawancara yang telah kami lakukan terhadap salah satu staf HRD mengenai kualifikasi peserta yang mengikuti program pelatihan:

*“Kualifikasi peserta yang mengikuti pelatihan harus sesuai dengan jabatan atau bagian pekerjaan karyawan misalnya, pelatihan untuk bagian administrasi maka yang mengikuti pelatihan bagian yang membidangi administrasi. sehingga materi yang diberikan bisa di terima oleh karyawan itu sendiri dan bisa diterapkan di lingkungan kerja yang dia bidangi”* (wawancara Kamis, 14 Desember 2017).

Berdasarkan jawaban narasumber, diketahui bahwa di perusahaan tersebut mengadakan pelatihan tidak untuk semua karyawan tetapi pelatihan diadakan sesuai dengan kebutuhan yang ada dan bidangnya masing-masing. Hal tersebut bertujuan agar pelatihan lebih efisien dan efektif dalam pemberian materi saat pelatihan dan juga tidak mengganggu proses berjalannya produksi di perusahaan tersebut.

Selanjutnya hasil wawancara mengenai kualifikasi peserta yang mengikuti program pelatihan tingkat partisipasi karyawan dalam mengikuti pelatihan yakni:

*“Tingkat partisipasi karyawan tinggi selama ini karena pelatihan ini diwajibkan oleh perusahaan untuk karyawan mengikutinya, dalam setiap pelatihan tidak semua karyawan yang mengikutinya, hanya karyawan-jaryawan tertentu dari setiap jabatan pekerjaan tapi di gilir yang mengikutinya, hal ini agar tidak mengganggu jalannya produksi”* (wawancara Kamis, 14 Desember 2017).

Berdasarkan jawaban narasumber, diketahui bahwa tingkat partisipasi karyawan cukup tinggi, dan memang seharusnya karyawan memiliki sikap tersebut karena hal tersebut untuk kepentingan karyawan dan perusahaan. Hal tersebut juga dapat dilihat dari segi absensi kehadiran pada kegiatan pelatihan tersebut.

Kemudian untuk hasil wawancara mengenai keadaan sarana dan prasarana dalam pelatihan yakni:

*“Keadaan sarana prasarana sudah dipersiapkan sesuai kebutuhan karyawan dalam mengikuti program pelatihan pada perusahaan. Contohnya ruangan, ATK, narasumber, meja serta kursi”* (wawancara Kamis, 14 Desember 2017).

Seterusnya hasil wawancara tentang kesiapan peserta pelatihan dan program pelatihan sudah sesuai dengan setiap jabatan yakni

*“Pada perusahaan ini setiap karyawan dituntut kesiapannya dan wajib mengikuti pelatihan yang di berikan perusahaan. Terutama karyawan yang sudah ditunjuk langsung oleh perusahaan. Pelatihan yang dilakukan disini juga sudah sesuai dengan setiap jabatan, karena pelatihan dibuat berdasarkan analisis kebutuhan dan jabatan masing-masing karyawan. Pelatihan pada perusahaan ini juga diadakan setiap setahun sekali atau enam bulan sekali bagi masing-masing jabatan baik itu untuk pengangkatan jabatan baru atau untuk meningkatkan kinerja karyawan atau bagi karyawan yang baru direkrut oleh perusahaan”* (wawancara Kamis, 14 Desember 2017).

Dari beberapa pernyataan mengenai input dalam pelatihan yang di adakan oleh perusahaan, maka dapat ditarik simpulan bahwa proses persiapan yang dilakukan oleh perusahaan sebelum mengadakan pelatihan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada pada perusahaan karena persiapan yang sudah matang dan lengkap, mulai dari verifikasi atau seleksi peserta yang akan mengikuti pelatihan, kesiapan peserta pelatihan, dan kesesuaian bidang yang diikuti oleh peserta pelatihan. Berdasarkan dari jawaban yang diberikan oleh informan, bahwa peserta yang ikut dalam pelatihan memang harus sesuai dengan tema yang diadakan, agar pelatihan yang diberikan bisa bermanfaat bagi karyawan yang mengikutinya dan berpengaruh pada kerja karyawan dan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.

#### **b. Proses**

Evaluasi pada tahap ini berhubungan dengan melihat atau menilai proses yang dijalankan saat pelatihan berlangsung, apakah sudah sesuai dengan persiapan yang dilakukan dan juga untuk meningkatkan perencanaan, desain, pengembangan, serta penyampaian program pelatihan. Berikut hasil wawancara yang telah kami lakukan terhadap salah satu staf HRD mengenai proses pembukaan program pelatihan di perusahaan ini serta proses penyampaian program pelatihan:

*“Proses pelatihan seperti biasanya dimulai dengan pembukaan. Hal ini sama seperti pelatihan lainnya ada pengenalan, pengenalan program pelatihan yang akan dilakukan, menyampaikan apa yang dibutuhkan karyawan dan sudah sangat sesuai apa yang dibutuhkan perusahaan tapi belum dimiliki karyawan, maka untuk itu perlu diselenggarakan program pelatihan dengan penyampaian-penyampain program yang harus dimiliki karyawan. Dalam hal ini yang perlu disampaikan yakni mengenai program pelatihan dalam memproduksi kemasan air mineral serta cara memasarkannya. (wawancara Kamis, 14 Desember 2017)*

Selanjutnya hasil wawancara mengenai mengenai aktivitas saat pelatihan serta proses pembelajaran saat pelatihan berlangsung yakni:

*“Aktivitas saat pelatihan sangat interaktif. Para peserta sangat antusias dalam kegiatan pelatihan tersebut dan narasumber yang dihadirkan juga memberikan penjelasan dengan sangat jelas dengan menggunakan beberapa metode yang atraktif seperti simulasi, praktik, ceramah, serta didukung dengan ice breaking. Materi yang disampaikan juga sudah sangat pas sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan peserta yang diberikan pelatihan. Jadi pada intinya materinya itu tidak melenceng dari apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan mengenai pencapaian yang akan didapat oleh peserta pada pelatihan ini. Kemudian isi atau materi dari program pelatihan ini sudah sesuai dengan apa yang disampaikan oleh narasumber mengenai tema yang diberikan oleh perusahaan untuk program pelatihan yang dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat pada saat praktik mesin pengolahan untuk kemasan air*

yang sangat terstruktur, serta peserta diminta untuk melakukan simulasi dalam kegiatan pelatihan tersebut. Para peserta juga akan di tes satu persatu dalam melakukan praktik pada mesin pengolahan untuk kemasan air. Selanjutnya proses pembelajaran berjalan sesuai dengan program pelatihan yang diselenggarakan karena program pelatihan tersebut sudah sesuai standar perusahaan. (wawancara Kamis, 14 Desember 2017)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka hasil dari proses yang dijalankan pun sudah berjalan dengan baik karena aktivitas menyesuaikan dengan input yang telah dipersiapkan sebelum mengadakan pelatihan. Kemudian untuk proses pelatihannya sendiri sudah berjalan dengan baik dan lancar karena materi yang disampaikan oleh narasumber dapat tersampaikan dengan baik karena menggunakan beberapa metode yang tepat dalam menyampaikan materinya seperti metode simulasi, praktik, ceramah, serta ice breaking. Selanjutnya tanggapan dari para peserta juga sangat baik hal ini terlihat dari antusiasnya peserta pelatihan dalam menanggapi materi yang disampaikan oleh narasumber sehingga bisa menerima dengan baik materi yang disampaikan.

### c. Output

Pada tahap ini kita bisa melihat hasil setelah mengikuti pelatihan, apakah hasilnya sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan memiliki dampak yang positif bagi karyawan serta bisa mengimplikasikan pada lingkungan kerjanya kemudian berdampak baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut hasil wawancara yang telah kami lakukan kepada salah satu staf HRD mengenai hasil pelaksanaan program pelatihan bagi perusahaan dan karyawan yakni :

*“Pelaksanaan dari kegiatan pelatihan ini sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya, artinya sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dengan adanya program pelatihan ini diharapkan karyawan meningkatkan produktivitas, efektifitas dan efisiensi dalam kerjanya sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Selanjutnya bagi karyawan nantinya dengan adanya pelatihan ini dapat meningkatkan keahlian mereka sehingga bisa tersertifikasi, pekerjaannya. Hal ini semakin baik tentunya karena nantinya akan ada jenjang karir yang baik bagi karyawan”* (wawancara Kamis, 14 Desember 2017).

Selanjutnya hasil wawancara mengenai kesiapan peserta menghadapi dunia kerja yang di gelutinya dengan adanya pelatihan yakni:

*“Dalam hal ini dengan diberikannya pelatihan ini tentunya karyawan sudah harus lebih siap lagi nantinya dengan adanya penambahan pengetahuan dan kemampuan melalui program pelatihan, sehingga karyawan bisa menerapkan atau mempraktikkan apa yang sudah mereka dapatkan selama pelatihan di perusahaan khususnya dalam pengolahan kemasan air mineral yang baik dan benar, sehingga kualitas produk dan citra merk tetap terjaga dan konsumenpun tidak akan berpindah ke produk yang lain . Namun jika masih ada karyawan yang masih belum bisa menerapkan apa yang sudah didapatkan pada saat kegiatan pelatihan maka karyawan tersebut akan dievaluasi dan diberikan peringatan sesuai aturan perusahaan. (wawancara Kamis, 14 Desember 2017).*

Kemudian hasil wawancara mengenai dengan adanya program pelatihan ini memberikan sesuatu yang positif bagi karyawan dan perusahaan yakni:

*“Dengan adanya program pelatihan ini, tentunya akan berdampak sangat positif bagi perusahaan dan karyawan, contohnya perusahaan akan lebih produktif sehingga produksi minuman sanford meningkat yang nantinya juga akan berdampak terhadap omset penjualan yang pastinya juga akan meningkat. Kemudian bagi karyawan tentunya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang semakin luas. Hal ini tentunya akan berdampak dengan adanya program sertifikasi bagi karyawan yang handal dan profesional sehingga bisa berdampak bagi kenaikan pangkat atau promosi yang nantinya juga akan berdampak pada kenaikan gaji karyawan tersebut. (wawancara Kamis, 14 Desember 2017).*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa pelatihan yang diikuti oleh karyawan memiliki dampak positif baik itu bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Hasil dari diadakannya pelatihan dari hasil wawancara sudah baik karena

memberi keuntungan bagi perusahaan seperti karyawan lebih handal dalam memproduksi kemasan air mineral yang baik serta lebih cepat sehingga produktivitas kerja baik karyawan maupun perusahaan juga meningkat. Hal ini tentu akan sangat bermanfaat bagi keuntungan perusahaan, sehingga bisa menutupi biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan dalam membuat pelatihan serta menjamin akan produktivitas kerja karyawannya.

#### **d. Outcome**

Pada tahap ini melihat hasil jangka panjang yang dikaitkan dengan peningkatan lini bawah perusahaan, keuntungan, daya kompetisinya. Berikut hasil wawancara yang telah kami lakukan kepada salah satu staf HRD mengenai dampak jangka panjang bagi perusahaan maupun karyawan dengan dilakukannya pelatihan yakni:

*“ Dampak jangka panjang dari program pelatihan ini tentunya ada, bagi perusahaan akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan dari hasil kerja karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Hal ini juga akan berdampak terhadap eksistensi perusahaan dalam memproduksi dan menjual produk mereka kepada konsumen. Bagi perusahaan juga akan berdampak terhadap kualitas produk dan citra merk yang telah mereka bangun selama ini, sehingga konsumen akan tetap loyal menggunakan produk sanford. Kemudian bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan ini tentunya akan ada promosi ke jabatan yang lebih tinggi serta kenaikan pada gaji mereka dan tentu bagi karyawan yang kerjanya mengalami peningkatan. (wawancara kamis, 14 desember 2017).*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dampak jangka panjang dengan diadakannya pelatihan adalah terjaganya eksistensi atau keberadaan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa dalam dunia usaha khususnya dibidang minuman ringan. Kemudian dengan diadakannya pelatihan tersebut juga menjaga kualitas produk serta citra merk dari produk Sanford yang sudah banyak dikenal diprovinsi Kepulauan Riau khususnya di Bintan dan Tanjungpinang sehingga para konsumen tetap percaya dan loyal dalam membeli produk tersebut. Selanjutnya dampak jangka panjang yang sangat dirasakan oleh karyawan adalah adanya promosi jabatan ke tingkat yang lebih tinggi lagi. Hal ini juga akan berdampak terhadap kenaikan gaji karyawan tersebut, sehingga karyawan tersebut bisa makin sejahtera.

#### **4. KESIMPULAN**

Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diadakan di PT. Sumber Izumi Mas Perkasa sudah terlaksana dengan baik dan konsisten terhadap apa yang telah direncanakan oleh perusahaan. Hal ini dilihat hasil evaluasi program pelatihan dengan model IPO yakni input , proses, output dan outcome. Dari input perusahaan sudah menyiapkan pelatihan dengan cukup baik. Kemudian proses pelaksanaan juga sudah sesuai dengan persiapan input sebelum diadakannya pelatihan. Selanjutnya ouput, hasil setelah diadakannya pelatihan karyawan lebih bisa menguasai pekerjaan yang dibidangnya dan produktivitas perusahaan meningkat. Yang terakhir outcome, dampak jangka panjang dari pelatihan juga baik, bagi karyawan yang kerjanya baik setelah mengikuti pelatihan maka akan adanya pengangkatan untuk jabatan yang lebih tinggi dan bagi perusahaan produktivitas lebih meningkat.

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Dalam melakukan penelitian ini penulis banyak mendapatkan dukungan bantuan baik moral maupun materil dari beberapa pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada STIE Pembangunan, dan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa yang telah mendukung penuh kegiatan penelitian ini

## REFERENSI

- Ade Rahayu Putra, A. P. (2017). Analisis Efektivitas Pelatihan Karyawan Ke Luar Negeri (Studi Pada PT. Jakarta International Containerterminal). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 47 No. 1* , 39-46.
- Ahmad Hargi Septiawan, e. A. (2013). Evaluasi pelatihan selling skill karyawan bagian sales promotion girl PT. Guna Layan Kuasa Jakarta Pusat. *Evaluasi Pelatihan Fisip Ui* , 1-15.
- AlYahya, & Saad, M. (2014). Evaluation Of Effectiveness Of Training And Development:. 14-24.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Febriyanti, W. (2016). Efektivitas Program Pelatihan Mobil Dalam Meningkatkan Keterampilan. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus) Vol. 1 No 1* , 107-118.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta Slatan: Laksana. *Aplikasi Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 2* , 290-298.
- Mohammed Rejaul Karim, K. N. (2012). Significance of Training and Post Training Evaluation for Employee Effectiveness: An Empirical Study on Sainsbury's Supermarket Ltd, UK. *International Journal of Business and Management* , 141-148.
- Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga.
- Muslihin. (2016). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Pemerintah Propinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Teknologi Pendidikan Vol. 18 No.1* , 22-32.
- Neeraj S. Borate, d. (2014). A Case Study Approach for Evaluation of Employee Training Effectiveness and Development Program. *The International Journal Of Business & Management Vol. 2 no. 6* , 201-210.
- Prita Kristantia, I. L. (2012). Evaluasi Pelatihan Untuk Operator Dengan Menggunakan Metode Return On Investment Di PT. H.M. Sampoerna Tbk. *Jurnal Teknik Pomits Vol. 1 No. 1* , 1-5.
- Rimayanti, U. W. (2017). Analisis Evaluasi Program Diklat Pekerja Sosial (Perksos) Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) (Studi Evaluatif Diklat Pekerja Sosial Pendamping Pkh Di Bbpps Bandung RegionalIi Bandung. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah Vol. 1 No 1* , 1-17.
- Sachdeva, S. (2014). *Effectiveness Evaluation of Behavioural Training and Development Programmes*. 218-226.
- Susila, E. (2013). Analisis Evaluasi Program Pelatihan Di Pusdiklat Batan. *Widyanuklida Vol. 13 No. 1* , 35-46.
- Tilon, D. A. (2013). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W Di City Of Tomorrow Surabaya. *Agora Vol. 1 No. 3* , 1-9.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.