

Pelatihan *Induction Program* untuk Karyawan Baru pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero)

I Gusti Ayu Ketut Meliyani¹, I Wayan Putrana²

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali^{1,2}
email: ayumeliyani97@gmail.com¹

Abstrak. Seiring dengan perkembangan jaman, persaingan perusahaan-perusahaan di setiap negara terus meningkat. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan pelatihan *induction program* untuk karyawan baru. Penelitian ini dilakukan di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero). Objek dalam penelitian ini adalah pelaksanaan pelatihan *induction program* untuk karyawan baru pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) dan mengidentifikasi beberapa kendalanya. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian dalam pelaksanaan pelatihan *induction program* terdapat 4 (empat) tahapan yaitu *Current Problem Analysis*, *Project Proposal & Presentation*, *Project Implementation & Presentation*, serta *Evaluation Project*. Dalam 4 tahapan tersebut karyawan baru di ajarkan untuk memahami situasi atau permasalahan dalam bidang kerjanya serta dalam penyusunan proposal karyawan dituntut untuk menyusun rencana aksi secara spesifik serta indikator keberhasilan rencana aksi harus dapat dicapai dari segi waktu maupun kondisi yang ada dan rencana aksi yang di rancang harus berfokus pada hasil berupa peningkatan kinerja.

Katakunci: manajemen sumber daya manusia, pelatihan

Abstract. Along with the development of the era, the competition of companies in every country continues to increase. Companies are required to acquire, develop and maintain qualified human resources. This study discusses the implementation of induction training program for new employees. This research was conducted at PT Pembangunan Pariwisata Indonesia (Persero). The object of this research is the implementation of induction program training for new employees at PT Pembangunan Pariwisata Indonesia (Persero) and identify some obstacles. Data collection in this study was conducted by interview, direct observation, and documentation study. Data were analyzed by using qualitative analysis. The results of research in the implementation of induction program training are 4 (four) stages: Current Problem Analysis, Project Proposal & Presentation, Project Implementation & Presentation, and Evaluation Project. In the 4 stages, the new employee is taught to understand the situation or problems in his work field and in the preparation of the employee proposal is required to prepare a specific action plan and the success indicators of the action plan must be achieved in terms of time and conditions and the action plan in the design should focus on results of improved performance.

Keywords: human resource management, training

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting terhadap organisasi, sehingga perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawan. Seiring dengan perkembangan jaman, perusahaan - perusahaan di setiap negara terus mengalami persaingan yang sangat bergitu ketat. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan. Dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Demikian pula dengan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) atau lebih dikenal dengan Indonesia *Tourism Development Corporation* (ITDC) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang didirikan

Pemerintah yang bertugas membantu pemerintah dalam pembangunan nasional khususnya dibidang perekonomian melalui usaha Pengembangan Kawasan Pariwisata. Untuk mendukung terlaksananya tugas dan fungsinya, PT Pengembangan Pariwisata Indonesia memerlukan tenaga kerja yang berkualitas. Dalam hal ini bagian *Human Capital* perlu memperhatikan upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui Pelatihan *Induction Program* kepada tenaga kerja baru yang telah lolos pada tahap seleksi dan rekrutmen untuk memberikan tahap pengenalan tenaga kerja pada perusahaan atau jabatan baru yang akan ditempatinya guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pada umumnya, setiap perusahaan selalu menginginkan agar perusahaannya dapat berjalan dengan lancar dan mencapai keuntungan yang besar. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya selalu meningkatkan kualitas usahanya dengan rutin memberikan Pelatihan *Induction Program* pada setiap tenaga kerja baru.

Memberikan pegawai untuk mengikuti Pelatihan *Induction Program* ini mungkin bisa membantu khususnya PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) dalam mengenali pemimpin masa depan dalam tenaga kerja yang dimiliki saat ini. Melatih para karyawan akan memberikan mereka kesempatan untuk memahami perkembangan terbaru dan tren dalam industri yang digeluti oleh suatu perusahaan. Pengembangan dan pelatihan karyawan akan menyebabkan peningkatan produktivitas. Begitu pula dengan perusahaan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero), karyawan tidak hanya akan mampu berbuat lebih banyak dan lebih memahami, tetapi mereka akan memperoleh kepercayaan diri dalam pekerjaan mereka karena kemampuan mereka telah dikembangkan melalui pelatihan *Induction Program* yang telah diberikan oleh perusahaan.

Pelatihan *Induction Program* di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) adalah proses penilaian kinerja untuk calon pegawai secara objektif. Calon pegawai diminta menyiapkan rencana aksi/*action plan* dan tambahkan usulan kontribusi apa yang bisa diberikan untuk peningkatan kemajuan perusahaan. Baik secara internal di bagian/unit kerja masing-masing dan kontribusi dirinya terkait fungsi kerja untuk pengembangan proyek mandalika.

Pelatihan ini dapat membantu untuk menjamin bahwa anggota organisasi dalam hal ini karyawan perusahaan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab baru, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi. Pelatihan ini terfokus pada memberikan kesempatan untuk karyawan baru mengaplikasikan rencana aksi, membangun kompetensi yang di miliki, memberikan pengalaman belajar / pengetahuan, kemampuan analisa serta meningkatkan kemampuan presentasi, komunikasi, dan meningkatkan rasa kepercayaan diri calon pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka pokok masalah yang bisa diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan *induction program* untuk karyawan baru pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero).
2. Bagaimana evaluasi pelaksanaan pelatihan *induction program* untuk karyawan baru pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero).

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan *induction program* untuk karyawan baru pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero).
2. Untuk mengetahui evaluasi pelaksanaan pelatihan *induction program* untuk karyawan baru pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero).

2. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) yang berlokasi di Kawasan pariwisata. Nusa Dua Bali, dengan waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

Observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data yang bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah, sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat pembuktian terhadap informasi/keterangan yang diperoleh sebelumnya. Dalam hal ini data diperoleh dengan cara melakukan pengamatan langsung pada bagian *human capital* pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero).

Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik penumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Dalam hal ini wawancara dilakukan terhadap Kepala Bagian (Kabag) *Human Capital* serta pegawai yang menangani pelaksanaan pelatihan *induction program* pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero), seperti: Menanyakan tentang pelaksanaan pelatihan *induction program*.

Studi dokumentasi

Yang dimaksud dengan studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun data yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Data tersebut di dapat dari perusahaan yang berupa laporan pelaksanaan pelatihan *induction program* untuk karyawan baru pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penyusunan laporan ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu teknik analisis yang menguraikan dan menjelaskan secara lengkap tentang masalah yang diteliti berdasarkan data dan keterangan-keterangan yang didapatkan selama melakukan penelitian sehingga diharapkan dapat menarik suatu kesimpulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan pelatihan *induction program* untuk karyawan baru dilakukan secara internal perusahaan (*in house training*), pada saat kegiatan pelatihan dilaksanakan biasanya menggunakan jam kerja normal dan tanggung jawab pekerjaan dapat ditinggalkan untuk beberapa saat serta apabila pelaksanaan pelatihan telah usai, maka pekerjaan dapat dilanjutkan kembali.

1. Pelaksanaan Pelatihan *Induction Program*

PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) menggunakan metode pelaksanaan pelatihan *action learning* yaitu suatu metode pembelajaran yang melibatkan calon pegawai untuk belajar aktif untuk menemukan ide, memecahkan masalah, mengaplikasikan ilmu baru dalam lingkungan kerja nyata. Secara khusus kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja calon pegawai ITDC. Pelaksanaan model pembelajaran *action learning* diawali dengan penyusunan laporan dan kemudian dipresentasikan dan implementasi rencana aksi, pegawai baru mempresentasikan proposal dihadapan perwakilan dari bagian *human capital* ITDC dan atasan langsung. Empat tahapan dalam rangkaian pelaksanaan pelatihan *induction program* untuk karyawan baru yaitu:

a. *Current Problem Analisis*

Proses memahami situasi atau permasalahan dalam bidang kerjanya sebagai dasar untuk menetapkan program kerja yang dapat meningkatkan kinerja, seperti : menentukan topik *improvement* yang akan diterapkan serta memahami target yang harus dicapai.

b. *Project Proposal & Presentation*

Menyusun rencana kerja atau target spesifik, seperti: menyusun rencana aksi secara detail dengan prinsip SMART dan menetapkan standar kriteria keberhasilan setiap program kerja serta mempresentasikan *individual project* proposal. Berikut ini adalah gambaran kriteria SMART dalam penyusunan *individual project* proposal:

1) *Spesific*

Rencana aksi yang disusun harus secara spesifik, memiliki fokus yang jelas dan secara khusus berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja di unit kerja masing-masing dan bermanfaat bagi pengembangan perusahaan.

2) *Measurable*

Indikator keberhasilan dari rencana aksi yang dirancang dapat diukur pencapaiannya. Dengan adanya indikator pengukuran yang tepat untuk mengevaluasi keberhasilan implementasi rencana aksi dan dapat digunakan untuk tindakan perbaikan di waktu mendatang.

3) *Achievable*

Indicator keberhasilan rencana aksi harus dapat dicapai baik dari segi waktu, maupun kondisi yang ada.

4) *Result oriented*

Rencana aksi yang dirancang harus berfokus pada hasil-hasil berupa peningkatan kinerja yang relevan dengan kondisi unit kerja saat ini.

5) *Time Bound*

Rencana aksi yang dirancang harus memiliki batasan waktu pencapaian atau pelaksanaan yang jelas, sehingga indikator keberhasilan rencana aksi diharapkan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.

c. *Project Implementation & Presentation*

Menjamin tercapainya sasaran yang telah ditetapkan melalui aktivitas pengelolaan sumberdaya dan memonitor setiap tahapan kegiatan, seperti:

Memastikan target dalam *individual project* proposal dapat tercapai selama 5 bulan dengan:

a) Melakukan pengecekan secara berkala.

b) Melakukan koordinasi dengan unit/fungsi yang terkait untuk mendukung

kelancaran pencapaian target kerjanya.

1) Mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menjamin pencapaian target.

2) Mempresentasikan laporan hasil implementasi *individual project* proposal.

d. *Evaluation Project*

Melakukan evaluasi atas program mengacu pada *standard performance* yang telah ditetapkan, seperti: membuat laporan mengenai performansi/hasil yang telah dicapainya dan melakukan presentasi hasil dari implementasi program kerja kepada atasan dan pihak *human capital*.

Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan *Induction Program*

Kegiatan ini diselenggarakan dengan tujuan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja organisasi yang berupa peningkatan kualitas kerja, produktivitas dan kepuasan kerja, serta peningkatan kerjasama antar pegawai. Hal ini menjadi penting karena perlu disadari bahwa pelaksanaan *induction program* merupakan kegiatan yang digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan menjadi pegawai tetap ITDC.

Tantangan dalam melakukan pelatihan *induction program* adalah pegawai baru diminta untuk menyusun rencana aksi/*action plan* sebagai bagian dari *improvement* yang dapat dilakukan dalam unit kerjanya. Rencana aksi berisi langkah-langkah rinci yang diperlukan untuk mencapai tujuan spesifik. Proses ini menjadi salah satu cara yang paling efektif sebagai salah satu bahan pertimbangan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai ITDC.

Evaluasi terhadap implementasi *individual project* di lingkungan kerja terdiri dari kontribusi pegawai baru terhadap unit kerjanya melalui penulisan laporan *project implementation* dan penerapannya. Beberapa hal yang harus dilakukan dalam membuat *action plan* diantaranya menentukan tujuan dan target yang ingin dicapai. Hal – hal yang dinilai dalam *project proposal* dan presentasi sebagai berikut:

a. *Content/Paper*

- 1) Kesesuaian dengan kebutuhan atau kendala perusahaan
- 2) Kebermanfaatan *project*, diutamakan penggunaan ide baru.
- 3) Terdapat bahasan/hasil analisis: dukungan dan hambatan
- 4) Mampu dilaksanakan secara realistis (tidak diluar jangkauan)
- 5) Terdapat alur pikir jelas dan hasil yang terukur jelas

b. *Presentation*

- 1) Presentasi di rancang dengan jelas dan runtut
- 2) Penjelasan mudah di pahami
- 3) Berkomunikasi dengan efektif
- 4) Bersikap dewasa dan tenang

Pegawai baru yang melaksanakan pelatihan di nilai langsung oleh atasan dan bagian *human capital*. Total nilai akhir peserta pelatihan merupakan gabungan dari keseluruhan nilai evaluasi yang digolongkan ke dalam skala antara lain nilai A= 90-100, B= 80 - <90, C= 70 - <80 dan D= 60 - <70. Serta bagi peserta pelatihan yang mendapatkan nilai tertinggi saat pelatihan wajib untuk mempresentasikan *individual project* nya sebagai *sharing* kepada rekan kerja yang lain.

Hal – hal yang di perlukan setelah selesai melaksanakan pelatihan *induction program*, yaitu:

- a. Seluruh pegawai yang telah selesai melaksanakan pelatihan *induction program* diwajibkan menyusun laporan mengenai kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan dan mengumpulkannya pada bagian *human capital*.
- b. Setelah bagian *human capital* menerima seluruh laporan dari para pegawai yang mengikuti pelatihan. Kabag *human capital* membuat rekap laporan pelaksanaan seluruh pelatihan selama periode tersebut.

4. Simpulan

Pelaksanaan pelatihan *induction program* untuk karyawan baru pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) sangat memberikan manfaat bagi karyawan maupun perusahaan, karena dengan ada nya pelatihan tersebut karyawan memiliki pengalaman belajar/pengetahuan serta dapat meningkatkan kompetensi. Sehingga dengan pelatihan tersebut dapat bekerja lebih efektif dan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan. Pelaksanaan pelatihan *induction program* untuk karyawan baru pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) menggunakan metode pembelajaran *action learning*. Metode tersebut banyak memberikan manfaat dalam pelatihan ini, karena dengan metode tersebut karyawan baru langsung terlibat untuk belajar aktif, menemukan ide, memecahkan masalah, dan mengaplikasikan ilmu baru dalam lingkungan kerja nyata. Diawali dengan melakukan kegiatan penyusunan laporan *individual project* dan kemudian dipresentasikan di hadapan perwakilan dari bagian *Human Capital* / atasan langsung dan diimplementasikan.

Dalam pelaksanaan pelatihan *induction program* terdapat 4 (empat) tahapan yaitu *Current Problem Analysis*, *Project Proposal & Presentation*, *Project Implementation & Presentation*, *Evaluation Project*. Dalam 4 tahapan tersebut karyawan baru diajarkan untuk memahami situasi atau permasalahan dalam bidang kerjanya serta dalam penyusunan proposal karyawan dituntut untuk menyusun rencana aksi secara spesifik serta indikator keberhasilan rencana aksi harus dapat dicapai dari segi waktu maupun kondisi yang ada dan rencana aksi yang dirancang harus berfokus pada hasil berupa peningkatan kinerja.

Evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan *induction program* memberikan dampak yang positif terhadap karyawan maupun perusahaan, karena karyawan baru diberikan tantangan dalam pelaksanaan pelatihan dengan menyusun rencana aksi sebagai bagian dari *improvement* yang dilakukan dalam unit kerjanya. Perusahaan juga mendapatkan dampak dari *improvement* tersebut seperti peningkatan kualitas kerja dan produktivitas. Serta dari kegiatan pelatihan tersebut perusahaan bisa menilai karyawan untuk digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan pegawai tetap. Atasan dari karyawan baru dan divisi *human capital* memberikan penilaian pada implementasi *individual project* dan *presentation*, yang menjadi total nilai akhir peserta pelatihan merupakan gabungan dari keseluruhan nilai evaluasi yang digolongkan ke dalam skala antara lain nilai A= 90-100, B= 80 - <90, C= 70 - <80 dan D= 60 - <70. Serta bagi pegawai baru yang mendapatkan nilai tertinggi wajib mempresentasikan *individual project* nya di hadapan seluruh karyawan baru sebagai *sharing*.

Daftar Pustaka

- Astari, Ni Wayan Yuni. (2011). "Penanganan Perjalanan Dinas Pegawai". Bandung: Politeknik Negeri Bali. Tugas Akhir, Jurusan Administrasi Niaga.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, H Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Cetakan Ketiga Belas.
- Jimmy, L. Gaol. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Sutrisno, H. Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- ... "Annual Report." www.itdc.co.id (Diakses 27 April 2018 Pukul 10.00 Wita).