

Prosedur Pelatihan Kerja Karyawan Dalam Membangun Kualitas Sumber Daya Manusia Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Pada Perusahaan Jasa Cataliz Research Jakarta

Windry Setyaning Warsito
STIE Dharma Negara Bangsa
Email: windry.warsito09@gmail.com

Diterima: 5 Oktober 2018
Revisi : 20 November 2018
Available Online: 30 November 2018

KEYWORD

Pelatihan kerja, sumber daya manusia, pertumbuhan ekonomi

A B S T R A C T

The purpose of this research is to know employee job training procedure to build quality of human resources in increasing economic growth at service company Cataliz Research Jakarta. Subjects in this study were Manager, HRD staff and SPV Project at Cataliz Research Jakarta office. With the number of informants three people with details of one manager, one HRD staff and one SPV Project. This study uses a descriptive research approach using a qualitative approach. The results of this study have a significant relationship between employee job training to build the quality of human resources in improving economic growth where employees can have an income that will impact on the reduction of unemployment and improve the country's economic growth because of the methodology used by the WEF to determine the competitiveness index of a particular State in ASEAN is the first, basic requirements such as institutional, infrastructure, macroeconomic conditions (stability) and the level of education and public health. Second, factors that can improve economic efficiency or productivity such as higher education and training to improve the quality of human resources need a training strategy to increase worker productivity. If worker productivity increases, then economic growth will increase. On the other hand, a rise in productivity is defined as an increase income. So it is always assumed that the benefits of an aggregate increase in education will be greater for the poor. Thus, if the level of productivity increases, then the income of the poor will also grow faster and eventually the inequality will shrink.



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). Some rights reserved

PENDAHULUAN

Manajemen adalah disiplin ilmu dan seni yang terkait aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya

yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efektif (James A.F Stoner dan Charles Wankel dalam H.B Siswanto, 2006:2; Andrews F. Sikula dalam Malayu S.P Hasibuan, 2006:2; Malayu S.P Hasibuan, 2003:1; G.R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan, 2001: 2).

Sumber daya manusia (SDM) dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, SDM memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan SDM. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan dan SDM harus mampu bekerjasama untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi SDM itu sendiri dan perusahaan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Dalam suatu perusahaan, aktivitas, peran dan tugas yang diemban oleh masing-masing staf dan karyawan tersebut berbeda-beda satu sama lain. Hal ini tergantung kepada pengetahuan, keterampilan, sikap, karakter dan kemampuan karyawan tersebut. Dengan adanya tugas yang berbeda-beda ini, maka dibutuhkan peranan dan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting yaitu Pelatihan kerja SDM.

Ukuran-ukuran untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang diadaptasi dan modifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian yang akan dilakukan dari Sedarmayanti (2009:53) adalah sebagai berikut: 1. Kemampuan fisik (kesehatan) 2. Kemampuan non fisik, yang meliputi a) Kemampuan Intelektual (kecerdasan) b) Kemampuan Psikologis (mental) Adapun penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas

Pelatihan kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Sjafri Mangkuprawira, 2004). Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Siagian, 2008; Mangkunegara, 2008; Mondy, 2008; Dessler, 2008; Bernard Keys dan Joseph Wolfe dalam Richard L. Daft, 2011; Bartol dalam Sri Wiludjeng, 2007). Program pelatihan memiliki dampak positif bagi individu dan perusahaan, karena seiring dengan penguasaan keahlian atau keterampilan, penghasilan yang diterima individu akan meningkat. Pada akhirnya, hasil pelatihan akan membuka peluang bagi karier individu dalam perusahaan (Badriyah, 2013). Sementara dalam situasi sulit saat perusahaan cenderung mengurangi jumlah karyawannya, pelatihan memberi penguatan bagi individu dengan memberi jaminan job security berdasarkan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan perusahaan.

Mondy (2008: 212) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu; 1) Dukungan Manajemen Puncak, 2) Komitmen Para Spesialis dan Generalis, 3) Kemajuan Teknologi; 4) Kompleksitas Organisasi; 5) Gaya Belajar; 6) Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia Lainnya. Program pelatihan yang baik merupakan pemberian pelatihan dengan metode yang tepat dan memiliki alasan serta tujuan yang jelas mengapa pelatihan tersebut perlu dilakukan. Tujuan utama pelatihan menurut Randall (1997: 325) adalah menghilangkan kekurangan yang menyebabkan karyawan bekerja di bawah standar, baik kekurangan yang ada sekarang maupunantisipasi terhadap kekurangan yang akan terjadi di masa mendatang. Pelatihan sangat penting diberikan terhadap karyawan pada perusahaan-perusahaan dengan tingkat produktivitas tetap atau menurun.

Metode-metode pelatihan menurut Dessler (2008) meliputi *on-the-job training*, magang, belajar informal, pelatihan instruksi pekerjaan, program belajar perangkat audiovisual, pelatihan tersimulasi, pelatihan dengan menggunakan computer, sistem elektronik pendukung prestasi, dan pelatihan jarak jauh dan menggunakan internet. Menurut Mondy (2008) metode-metode pelatihan adalah sebagai berikut: 1) Arahan Instruktur, 2) Studi Kasus, 3) Pemodelan Perilaku, 4) Permainan Peran, 5) Permainan Bisnis, 6) *In-Basket Training*, 7) *On-The-Job Training*, 8) Rotasi Pekerjaan, 9) Magang, dan 10) Pelatihan Pemula.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003: 204), terdapat tiga tahap utama dalam program pelatihan, yaitu: 1) Penentuan kebutuhan pelatihan, tujuan tahap ini adalah mengumpulkan sebanyak mungkin informasi guna mengetahui dan menentukan apakah pelatihan perlu diadakan atau tidak, 2) Desain program pelatihan, bertujuan untuk menentukan ruang lingkup pelatihan dan metode yang tepat dalam pemberian pelatihan, dan 3)

Evaluasi program pelatihan, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah pelatihan yang diadakan efektif di dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Sementara itu proses pelatihan dan pengembangan menurut Sri Wiludjeng (2007: 131) terdiri dari: Penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan; Penetapan tujuan yang bersifat umum dan spesifik; Pemilihan metode; Pemilihan media; Implementasi program; dan Evaluasi program.

Tujuan dari proses ini adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, mencegah ketinggalan dalam keterampilan yang baru untuk pekerjaannya, dan mempersiapkan pekerja untuk melakukan pekerjaan di level yang lebih tinggi. Langkah pertama dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik pelatihan dan pengembangan. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dapat ditentukan dengan melakukan analisis pada beberapa level (Mondy, 2008: 215), yaitu: 1) Analisis organisasi, analisis dilakukan dari sudut pandang organisasi secara keseluruhan, mulai dari mempelajari misi-misi, tujuan-tujuan, dan rencana-rencana strategik perusahaan, bersama dengan hasil-hasil perencanaan sumber daya manusia; 2) Analisis tugas, analisis berfokus pada tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dan 3) Analisis orang, analisis berfokus pada individu untuk menentukan siapa yang membutuhkan pelatihan dan metode serta jenis pelatihan seperti apa yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Analisis kebutuhan pelatihan akan membantu perusahaan dalam menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan, pemilihan metode pelatihan yang tepat, sehingga pelatihan yang diadakan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, memperbaiki sikap, dan mampu diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masing-masing karyawan. Sedangkan menurut Dessler (2008: 283) analisis kebutuhan pelatihan terbagi menjadi dua, yaitu: 1) Analisis Tugas, merupakan studi yang rinci dari pekerjaan untuk mengetahui keterampilan khusus yang dibutuhkan. Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sangat membantu dalam hal ini. Daftar tanggung jawab dan keterampilan khusus ini akan menjadi referensi dasar dalam menentukan pelatihan yang dibutuhkan. Analisis tugas ini berguna untuk menentukan penilaian kebutuhan pelatihan terhadap karyawan baru; dan 2) Analisis Prestasi, merupakan proses verifikasi adanya defisiensi kinerja dan menentukan apakah defisiensi tersebut harus dikoreksi melalui pelatihan atau cara lain. Analisis ini berguna untuk menentukan penilaian kebutuhan pelatihan terhadap karyawan lama. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan lama. Termasuk laporan kinerja dari penyelia, rekan kerja, dan diri sendiri; data yang terkait dengan kinerja pekerjaan (termasuk produktivitas, absen dan keterlambatan, kecelakaan, sakit dalam jangka pendek, keluhan, sisa, pengiriman terlambat, kualitas produk, penurunan waktu, perbaikan, penggunaan peralatan, dan keluhan pelanggan); pengamatan oleh penyelia atau ahli lainnya; wawancara dengan karyawan atau penyeliannya; ujian untuk pengetahuan pekerjaan, keterampilan, dan kehadiran; survey sikap; agenda harian karyawan; dan pusat penilaian.

Setelah penentuan kebutuhan-kebutuhan pelatihan terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menentukan tujuan-tujuan pelatihan. Pelatihan dan pengembangan harus memiliki tujuan-tujuan yang terarah dan ringkas serta dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2008: 215). Berdasarkan tujuan-tujuan pelatihan tersebut, para manajer akan dapat menentukan apakah pelatihan telah berjalan dengan efektif. Model Kirkpatrick untuk evaluasi pelatihan digunakan secara luas dalam lingkungan pembelajaran (Mondy, 2010: 231). Level-level dalam model ini adalah: 1) Opini Peserta, mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan dengan menanyakan opini para peserta merupakan pendekatan yang memberikan respon dan saran untuk perbaikan, terutama tingkat kepuasan pelanggan; 2) Tingkat Pembelajaran, Beberapa organisasi melaksanakan tes-tes untuk menentukan apa yang telah dipelajari para peserta dalam program pelatihan dan pengembangan. Desain kelompok control *pretest-posttest* adalah salah satu prosedur evaluasi yang mungkin digunakan. Dalam prosedur ini, kedua kelompok menerima tes yang sama sebelum dan sesudah pelatihan. Kelompok percobaan menerima pelatihan sedangkan kelompok control tidak. Setiap kelompok berisi peserta yang duntunjuk secara acak. Perbedaan dalam hasil *pretest* dan *posttest* antara kedua kelompok tersebut digunakan untuk mengevaluasi pelatihan yang telah diberikan; 3) Perubahan Perilaku, Pembuktian terbaik mengenai nilai muncul ketika pembelajaran diterjemahkan menjadi perubahan perilaku yang berkelanjutan. Metode untuk mengukur perubahan perilaku yang sering digunakan adalah metode penilaian umpan balik 360-derajat. Metode ini merupakan metode penilaian kinerja populer yang melibatkan masukan dari banyak level dalam perusahaan dan dari sumber-sumber eksternal; 4) Pencapaian Tujuan Pelatihan dan

Pengembangan, Pendekatan lain untuk mengevaluasi program-program pelatihan dan pengembangan adalah mengukur sejauh mana program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dan dampaknya secara nyata terhadap kinerja.

Di setiap perusahaan terdapat persyaratan awal untuk karyawan baru dapat bekerja sama dengan perusahaan. Seorang karyawan akan mengajukan sebuah lamaran pekerjaan kepada perusahaan yg mereka pilih untuk bisa bergabung dan bekerja. Saat ini kita akan bicara tentang perusahaan Jasa atau sering kita sebut Konsultan Riset Pasar yg bergerak di bidang Jasa. PT. Cataliz Research yang beralamatkan di Jalan Pejaten Raya Komplek LAN No I Pejaten pasar Minggu Jakarta Selatan . Sebuah perusahaan Riset jasa yang telah bersaing dengan kantor kantor Riset lainnya yg banyak di Indonesia. PT Cataliz Research sendiri membuka lowongan untuk beberapa tipe karyawan. Untuk staff kantor dan untuk interviewer lapangan yg Freelance. Berikut persyaratan untuk menjadi interviewer di perusahaan ini. Syaratnya untuk melamar sebagai karyawan: 1) Surat lamaran, 2) Curriculum vitae, 3) Fotocopy KTP, 4) Fotocopy Ijazah terakhir, 5) Foto 3x4 1lembar, dan 6) Foto copy buku tabungan a/n sendiri.

Persyaratan ini wajib untuk di serahkan ke kantor Cataliz Research. Setelah syarat di terima HRD kantor akan menghubungi untuk menjadwalkan kapan akan di undang untuk Pelatihan (*Traning*) Sistem kerja dan cara kerja di bidang Riset. Setiap interviewer baru wajib mengikuti Traning yg sudah di jadwalkan. Traning sendiri akan di adakan sehari penuh di kantor Cataliz Research. Jadwal Traning sendiri selalu di adakan di minggu terakhir di setiap bulannya. Minimal peserta Traning 15 interviewer. Setelah di mendapat jadwal untuk *Traning*, Interviewer baru wajib untuk datang dan mengikuti traning tersebut sampai dengan selesai. Awalnya Traning sendiri akan di isi dan di buka oleh Manajer yang selanjutnya di isi oleh Para Staff yang memberikan pengalaman apa saja yg mereka hadapi dan apa saja solusi yg harus mereka lakukan.

Beberapa kendala yang ditemui pada saat training tersebut banyak nya interviewer yang tidak langsung memahami penjelasan dari para staff yang diberi tugas untuk memberikan training kepada calon interviewer, apabila cara kerjanya tidak menggunakan paper atau berupa kuesioner, namun menggunakan tablet banyak calon interviewer yang tidak bisa mengoperasikannya , karena para calon interviewer sendiri banyak yg berumur di atas 35 tahun, dan banyak yang kurang memahami bagaimana cara pengoperasian aplikasi untuk wawancara. Di kantor Cataliz Research sendiri untuk aplikasinya menggunakan Survey To Go. Aplikasi ini bisa di install di Play Store. Maka dari itu masih banyak untuk para interviewer baru belajar lagi cara pengoprasiannya. Interviewer baru dituntut untuk bisa memahami semua metode yg di berikan. karena zaman semakin maju maka penggunaan paper pun perlahan akan di tiadakan, semua akan berpindah menggunakan aplikasi. Interviewer baru harus paham cara penggunaan aplikasi Survey ToGo, karena di saat Login di Handphone harus memasukkan User, Password, dan Organization. Untuk User, Password dan Organization sendiri akan di berikan saat interviewer akan mulai jalan salah satu project, karena setiap project akan berbeda beda. Saat memasukkan User, Password, dan Organization di Handphone interviewer harus Terhubung dengan data Sim Card maka aplikasi akan terbuka dan masuk, baru interviewer bisa memulai wawancara. Saat selesai wawancara interviewer harus bisa Synchronise data agar data bisa di tarik oleh bagian IT kantor untuk di cek secara lanjut.

Kendala selama di lapangan terkadang di karenakan jaringan. Saat mau mulai wawancara jaringan lemot atau jaringan tisdak ada mengakibatkan interviewer tidak bisa masuk ke aplikasi, jadi terhambat saat proses wawancara. Setelah penjelasan cara kerja, sistem dan permasalahan telah di berikan ke pada calon interviewer maka interviewer baru sudah siap untuk ikut project yg ada di perusahaan. Di awal pertama interviewer baru akan di dampingin oleh SPV Project masing masing dalam merekrut respondent dan pada saat mulai wawancara. Karena saat masih pertama mereka recruit pasti akan ada rasa malu dan canggung, maka wajib untuk SPV mendampingi selama interviewer belum paham dan sampai satnya mereka siap di lepas untuk recruit sendiri respondent. Semua materi dalam Traning telah di berikan dan di bekalkan ke pada interviewer baru, kantor akan menghubungi kembali pada saat undangan Briefing untuk project yang mereka akan jalankan. Berikut data project yang dilakukan oleh PT Cataliz Research:

Tabel 1. Data Project PT. Cataliz Research Jakarta 2017

No	Nama Perusahaan	Waktu Pelaksanaan	Kuota
1	PT. Pos Indonesia	30 Hari	1000
2	PT. Kai Persero	30 Hari	50
3	Cobelco	30 Hari	70
4	PT. Maybank	30 Hari	150
5	PT. Astra Daihatsu Motor	30 Hari	120
6	Bank Sumut	30 Hari	50
7	Transportasi Online	14 Hari	100
8	Sinarmas	21 Hari	300
TOTAL KUOTA			1840

Sumber: PT Cataliz Research 2017

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Prosedur Pelatihan Kerja Karyawan Membangun Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Pada Perusahaan Jasa Cataliz Research Jakarta.**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana pengertian metode deskriptif sebagai berikut, metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran maupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Jadi penelitian dengan metode deskriptif merupakan penelitian yang akan mendeskripsikan atau menguraikan permasalahan yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri.

Dalam metode ini akan diamati secara seksama aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti, sehingga diperoleh data primer yang menunjang penyusunan laporan penelitian ini. Data-data yang diperoleh selama penelitian ini akan diolah, dianalisis, dan diproses dengan teori-teori yang telah dipelajari, sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

Subjek penelitian atau responden adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti, jadi subjek penelitian merupakan sumber informasi yang digali untuk mengungkap fakta-fakta di lapangan. Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Manajer, staff HRD dan SPV Project di kantor Cataliz Research Jakarta. Dengan jumlah informan 3 orang dengan rincian 1 manajer, 1 staff HRD dan 1 SPV Project. Sesuai dengan identifikasi penelitian, maka digunakan teknik *Purposive sample*, yaitu memilih sampel secara sengaja dengan pertimbangan bahwa informan yang dipilih dianggap banyak mengetahui dan berkompeten terhadap masalah yang dihadapi.

Pengumpulan data sangat diperlukan agar diperoleh data yang paling tepat, sehingga diperoleh data yang valid dan reliabel. Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Selain teknik pengumpulan data yang harus tepat, alat pengumpulan data juga harus baik. Dengan demikian, data yang dikumpulkan bersifat baik dan benar.

Teknik pengumpulan data menggunakan pendekatan penelitian kualitatif meliputi:

1. Wawancara.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data berdasarkan pada laporan diri sendiri (*self report*) atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Teknik interview digunakan dalam melakukan tanya jawab secara mendalam dengan para responden. Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan keterangan atau pendirian lisan

dari responden, menyangkut pendirian-pendiriannya. Hasil wawancara dicatat dalam catatan sementara hasil wawancara, pada akhirnya disusun kembali transkrip wawancara.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan karena dalam banyak hal dokumen dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsir bahkan meramalkan, dilakukan bahan-bahan tertulis berupa arsip dan dokumen disamping itu, ada beberapa alasan dari penggunaan dokumentasi antara lain: dokumen dan recorder merupakan sumber yang stabil, kaya dan mendorong, berguna sebagai bukti untuk suatu kejadian, memiliki sifat alamiah, sesuai dengan konteks, lahir dan berada dalam konteks serta mudah dan tidak sukar diperoleh. Adapun dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti dilokasi penelitian antara lain mendokumentasikan alur prosedur pelatihan karyawan riset. Data merupakan bahan penting yang berguna untuk permasalahan yang terjadi. Data yang dijadikan adalah informasi yang ada kaitannya dengan penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi kepustakaan dapat diartikan sebagai suatu langkah untuk memperoleh informasi dari penelitian terdahulu yang harus dikerjakan, tanpa memperdulikan apakah sebuah penelitian menggunakan data primer atau data sekunder, apakah penelitian tersebut menggunakan penelitian lapangan ataupun laboratorium atau di dalam ruangan. Nazir (2011) menjelaskan studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

HASIL PENELITIAN

Prosedur Pelatihan Kerja Karyawan

PT Cataliz Research membuka lowongan untuk beberapa tipe karyawan. Untuk staff kantor dan untuk interviewer lapangan yg Freelance. Berikut persyaratan untuk menjadi interviewer di perusahaan ini. Syaratnya untuk melamar sebagai karyawan:

- a. Surat lamaran
- b. Curriculum vitae
- c. Fotocopy KTP
- d. Fotocopy Ijazah terakhir
- e. Foto 3x4 1lembar
- f. Foto copy buku tabungan a/n sendiri

Persyaratan ini wajib untuk di serahkan ke kantor Cataliz Research. Setelah syarat di terima HRD kantor akan menghubungi untuk menjadwalkan kapan akan di undang untuk Pelatihan (*Traning*) Sistem kerja dan cara kerja di bidang Riset sebagai berikut:

1. Traning pertama untuk Riset metode yg sering di gunakan yaitu Random. Random sendiri di riset di bagi menjadi 2, Random Murni atau di sebut Random A, Random Biasa atau di sebut Random B.
 - a) Random Murni (Random A) yaitu Setiap random pasti di tuju ke salah satu kelurahan yang ada di kota yg di pilih untuk sample tersebut. Random ini sendiri ada interval yg harus di ikuti setiap interviewer yg menjalankan job ini. Tergantung dari interval berapa yg di tunjuk jalankan. Contoh : Kelurahan Pasar Minggu Random ini harus masuk di kelurahan pasar minggu cari Rw ganjil dan RT terkecil. Kelurahan pasar minggu RW 01 RT 01 . Interval 3 di dalam, setelah kita berada di kelurahan pasar minggu RT.1 RW. 1 dimana merupakan titik awal kita mulai jalan adalah rumah RT. RT di hitung 1 tapi tidak boleh di ambil untuk jadi respondent, berjalan ke kanan dari rumah RT, 3 rumah dari rumah RT tersebutlah di dalam yang berarti rumah ke 4 lah yg kita ketuk kemudian bertanya apakah di rumah tersebut ada respondent yg bisa kita wawancara. Apabila ada respondent yang bisa di wawancara maka kita akan jalan lagi ke kanan dan mengetuk lagi rumah ke 4 dari respondent pertama. Dan apabila kriteria respondent tidak terdapat di rumah ini kita harus terus interval 3 di dalam sampai dapat respondent berikutnya, arah harus ke kanan tidak boleh ke kiri. Jika dalam 1 RT Kita baru dapat 1 respondent yg sesuai kriteria, kemudian kita bisa ambil RT lain tapi harus RT ganjil. Yaitu RT 3,5,7 dan seterusnya. Setelah dapat respondent kita wajib untuk bikin Mapping atau gambar denah RT yang kita tuju dan menunjukkan letak respondent yang oke wawancara di setiap kelurahan dan di wajibkan membuat Mapping.

- b) Untuk Random B
 Lebih mudah di bandingkan Random A . Yaitu titik awal dari RT Interval 3 di dalam ketuk rumah ke 4 dari RT, Apabila pemilik rumah tidak masuk kriteria maka rumah sebelahnya bisa kita tanya untuk jadi respondent dan seterusnya, tapi bedanya kalau kita dapat respondent di rumah ke 4 kita wajib untuk interval lagi, tapi kalau tidak dapat boleh ambil sebelahnya. Dan untuk Random B sendiri tidak diwajibkan membuat Mapping.
2. Training kedua metode Buster
 Buster sendiri lebih mudah di banding untuk metode Random. Apabila sebuah job sistem buster maka respondent yg di ambil untuk di wawancara bebas di mana mereka tinggal. Mungkin dari kantor akan memberikan kuota nya, jadi interviewer bebas cari respondent asalkan sesuai kuota yg di berikan. Tidak boleh menyimpang dari kuota. Biasanya kuota yg di berikan berupa jenis kelamin, usia dan daerahnya.
 Contoh : jenis kelamin perempuan , usia 18-30, daerah Jakarta selatan. Nama Rina, Usia 24 tahun, Tinggal srengseng sawah Jakarta selatan. Sudah boleh di ambil untuk di jadikan respondent.
3. Training ketiga intercept
 Untuk intercept sendiri biasanya di gunakan untuk pameran yaitu riset di sebuah gedung ataupun tempat-tempat tertentu yg di tunjuk untuk mencari pendapat pengunjung di tempat mereka kunjungi. Contoh untuk acara PRJ 2017: Cataliz Research akan menyebar beberapa interviewer untuk mencari respondent di Pekan Raya Jakarta (PRJ), Respondent yang boleh di ambil untuk di wawancara harus pengunjung PRJ, yang datang membeli tiket masuk dengan tujuan bebas. Respondent yang tidak boleh di wawancara adalah respondent yang menggunakan ID card atau yg datang ke PRJ dengan membawa Voucher/freepast yg di dapatkan dari salah satu saudara, teman atau rekan kerja yang ada di PRJ.
 Prosedur tersebut, merupakan Program pelatihan yang memiliki dampak positif bagi individu dan perusahaan, karena seiring dengan penguasaan keahlian atau keterampilan, penghasilan yang diterima individu akan meningkat. Pada akhirnya, hasil pelatihan akan membuka peluang bagi karier individu dalam perusahaan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan (*Traning*) Sistem kerja dan cara kerja di bidang Riset sebagai berikut:

- a. Traning pertama untuk Riset metode yg sering di gunakan yaitu Random. Random sendiri di riset di bagi menjadi 2, Random Murni atau di sebut Random A, Random Biasa atau di sebut Random B.
- b. Traning kedua metode Buster. Buster sendiri lebih mudah di banding untuk metode Random. Apabila sebuah job sistem buster maka respondent yg di ambil untuk di wawancara bebas di mana mereka tinggal.
- c. Traning ketiga intercept. Untuk intercept sendiri biasanya di gunakan untuk pameran yaitu riset di sebuah gedung ataupun tempat-tempat tertentu yg di tunjuk untuk mencari pendapat pengunjung di tempat mereka kunjungi

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di Cataliz Research merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Membangun Kualitas SDM dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi

Kualitas SDM Cataliz telah memenuhi syarat untuk menjadi interviewer karena, setiap interviewer baru wajib mengikuti Traning yg sudah di jadwalkan. Traning sendiri akan di adakan sehari penuh di kantor Cataliz Research. Jadwal Traning sendiri selalu di adakan di minggu terakhir di setiap bulannya. Minimal peserta Traning 15 interviewer. Setelah dia mendapat jadwal untuk *Traning*, Interviewer baru wajib untuk datang dan mengikuti traning tersebut sampai dengan selesai. Awalnya Traning sendiri akan di isi dan di buka oleh Manajer yang selanjutnya di isi oleh Para Staff yang memberikan pengalaman apa saja yg mereka hadapi dan apa saja solusi yang harus mereka lakukan. Sehingga semua karyawan interviewer dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Sehingga beberapa kendala yang ditemui pada saat training tersebut bisa teratasi dengan baik yaitu banyaknya interviewer yang tidak langsung memahami penjelasan dari para staff yang diberi tugas untuk memberikan training kepada calon interviewer, apabila cara kerjanya tidak menggunakan paper atau berupa kuesioner, namun menggunakan tablet banyak calon interviewer yang tidak bisa mengoperasikannya , karena para calon interviewer sendiri banyak yg berumur di atas 35thn, dan banyak yg kurang memahami bagaimana

cara pengoperasian aplikasi untuk wawancara. Di kantor Cataliz Research sendiri untuk aplikasinya menggunakan Survey To Go. Aplikasi ini bisa di install di Play Store. Maka dari itu masih banyak untuk para interviewer baru belajar lagi cara pengoperasiannya.

Training/ pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan adalah mengukur sejauh mana program-program tersebut mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dan dampaknya secara nyata terhadap kinerja. Menurut Daya saing versi WEF adalah daya saing suatu Negara/ekonomi, bukan daya saing suatu produk. Tentu daya saing yang tinggi dari suatu Negara akan sangat membantu daya saing dari produk-produk Negara tersebut, namun demikian daya saing suatu produk juga ditentukan oleh sejumlah faktor baik internal seperti nilai tukar, tingkat suku bunga yang mempengaruhi biaya produksi/investasi, produktivitas dan lain-lain serta faktor eksternal seperti struktur pasar global dan lain-lain. Metodologi yang digunakan oleh WEF untuk menentukan indeks daya saing sebuah Negara khususnya di ASEAN yaitu pertama, persyaratan dasar seperti kelembagaan, infrastruktur, kondisi (stabilitas) ekonomi makro dan tingkat pendidikan serta kesehatan masyarakat. Kedua, faktor-faktor yang bisa meningkatkan efisiensi atau produktivitas ekonomi seperti pendidikan tinggi dan pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan suatu strategi pelatihan akan meningkatkan produktivitas pekerja. Jika produktivitas pekerja meningkat, maka pertumbuhan ekonomi akan meningkat. Di sisi lain, kenaikan produktivitas diartikan sebagai kenaikan penghasilan. Sehingga selalu diasumsikan bahwa manfaat dari kenaikan pendidikan secara agregat akan lebih besar bagi kelompok miskin. Dengan demikian, jika tingkat produktivitas meningkat, maka penghasilan kelompok miskin juga akan tumbuh lebih cepat dan pada akhirnya ketimpangan akan mengecil (Tambunan. Tulus.2015). Pelatihan karyawan yang dilakukan oleh pihak PT. Cataliz Research membuat perusahaan bekerja secara profesional dan efektif dalam melaksanakan beberapa project yang dipercayakan oleh perusahaan-perusahaan jasa atau produk yang membutuhkan jasa PT. Cataliz Research. Project yang dilakukan PT. Cataliz Research berjalan secara lancar dan waktu pelaksanaannya pun kurang dari deadline yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan klien.

Berikut data yang menunjukkan kualitas SDM PT. Cataliz Research:

Tabel 2. Data Project PT. Cataliz Research Jakarta 2017

No	Nama Perusahaan	Waktu Pelaksanaan	Kuota
1	PT. Pos Indonesia	20 Hari	1000
2	PT. Kai Persero	20 Hari	50
3	Cobelco	20 Hari	70
4	PT. Maybank	20 Hari	150
5	PT. Astra Daihatsu Motor	20 Hari	120
6	Bank Sumut	20 Hari	50
7	Transportasi Online	10 Hari	100
8	Sinarmas	18 Hari	300
TOTAL KUOTA			1840

Sumber: PT Cataliz Research 2017

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini ada hubungan signifikan antara pelatihan kerja karyawan Membangun Kualitas SDM dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi dimana karyawan dapat memiliki penghasilan yang akan berdampak pada pengurangan pengangguran dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi Negara karena Metodologi yang digunakan oleh WEF untuk menentukan indeks daya saing sebuah Negara khususnya di ASEAN yaitu pertama, persyaratan dasar seperti kelembagaan, infrastruktur, kondisi (stabilitas) ekonomi makro dan tingkat pendidikan serta kesehatan masyarakat. Kedua, faktor-faktor yang bisa meningkatkan efisiensi atau produktivitas ekonomi seperti pendidikan tinggi dan pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan suatu strategi pelatihan akan meningkatkan produktivitas pekerja. Jika produktivitas pekerja meningkat, maka pertumbuhan ekonomi akan meningkat. Di sisi lain, kenaikan produktivitas diartikan sebagai kenaikan penghasilan. Sehingga selalu diasumsikan bahwa manfaat dari kenaikan pendidikan secara agregat akan lebih besar bagi kelompok miskin. Dengan demikian, jika tingkat produktivitas meningkat, maka penghasilan kelompok miskin juga akan tumbuh lebih cepat dan pada akhirnya ketimpangan akan mengecil

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberi saran yang tepat agar dilakukan secara bertahap demi kelangsungan kinerja perusahaan sebagai berikut:

1. Rotasi Pekerjaan yaitu Rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah metode pelatihan dan pengembangan di mana karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman mereka.
2. Magang (*internship*) adalah metode rekrutmen yang biasanya melibatkan para mahasiswa perguruan tinggi yang membagi waktu mereka antara mengikuti kuliah dan bekerja untuk sebuah organisasi. Magang sebagai metode pelatihan dan pengembangan memungkinkan para peserta untuk mengintegrasikan teori yang dipelajari di kelas dengan praktik-praktik bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Daft, Richard L.. 2011. *Era Baru Manajemen*. Terj. Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- H.B. Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia
- Malayu S.P. Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara A.Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Mangkuprawira, T.B. Sjafri, 2004 *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia. Indonesia
- Matindas, Rudolf wennemar, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha*, Jakarta : Edisi II, Grifiti.
- Moleong Lexy, J. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung:PT.Remaja Rosdakarya. 2002).
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Nazir.Mohammad,Ph.D., *Metode Penelitian*. (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2011)
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. "Pengembangan Sumber Daya Manusia", Rineka Cipta, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Penelitian*. (Bandung:Alfabeta. 2013).
- Riduwan.*Skala Pengukuran Variabel-variabel*
- Sedarmayanti, M.Pd.,APU.2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono.*Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung:Alfabeta. 2016).
- Tambunan.Tulus. 2015. *Perekonomian Indonesia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.