

**PROGRAM PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA UNTUK MEMENUHI
KOMPETENSI KARYAWAN**

Steven Valentino Moelyanto

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi organisasi, karena kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tentunya juga ditunjang oleh manusianya sebagai karayawannya di organisasi tersebut. Selain itu organisasi juga ingin memajukan karyawannya dengan melihat beberapa aspek yaitu pelatihan dan pengalaman kerja yang berguna untuk memajukan kompetensi seorang karyawan. Articel ini bertujuan untuk mengetahui program pelatihan dan pengalaman kerja untuk memenuhi kompetensi karyawan. Dengan adanya program pelatihan dan pengalaman kerja, karyawan dapat menumbuhkan kemampuan yang lebih baik dan dalam articel ini juga membandingkan antara program pelatihan dan pengalaman kerja yang berguna untuk menunjang kompetensi karyawan.

Kata Kunci : Program pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi karyawan

ABSTRACT

Human resources have an important role for the organization, because the progress and success of an organization of course also supported by humans as its employees in the organization. In addition the organization also wants to grow its employees by looking at some aspects of training and work experience that is useful to advance the competence of an employee. Articel is to know the training program and work experience to meet employee competency. With a training program and work experience, employees can develop better capabilities and in this articel also compare between training programs and work experience useful to support employee competence.

Keywords : Training program, work experience, and employee competence

Pendahuluan

Karyawan adalah aset utama dari sebuah organisasi atau perusahaan, tentu saja aset juga harus menunjukkan kompetensinya kepada perusahaan. Kompetensi karyawan dapat dibangun dari cara memberikan program training dan pengelaman kerja karyawan tersebut. Dalam program training karyawan lebih dikembangkan

kompetensinya lewat pelatihan–pelatihan yang diberikan perusahaan. Sedangkan pengalaman kerja, karyawan dilihat dari lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh karaywan serta dapat memahami perkerjaan tersebut dengan baik atau bisa juga pengetahuan atau keterampilan yang telah dikuasai karyawan sebelum atau sesudah berkerja disuatu tempat.

Program pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan atau keahlian karyawan dan juga pengalaman kerja karyawan, tetapi biaya yang cukup tinggi untuk melakukan pelatihan pada karyawan sering kali menjadi kendala perusahaan untuk melatih karyawannya. Menurut (Ruhana, 2014) “pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Artinya pelatihan juga dapat menumbuhkan kemampuan dan keahlian karyawan untuk mengubah organisasi atau perusahaan melalui pelatihan karyawan. Selain itu kompetensi karyawan juga terbentuk dalam pengalaman kerja seorang karyawan. Perusahaan akan sangat diuntungkan jika karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam bidang pekerjaannya. Menurut (Wirawan, 2016) menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan. Artinya pengalaman kerja berpengaruh positif kepada kompetensi karyawan.

Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah tentang rendahnya kualitas sumber daya manusia yang berkerja diperusahaan. Jumlah karyawan yang besar apabila tidak didasari oleh standar tingkat kualitas karyawan dapat sangat merugikan perusahaan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan untuk tetap konsisten dalam persaingan. Oleh karena itu keberhasilan dalam perusahaan harus juga didasari dengan kompetensi karyawannya.

Kompetensi karyawan merupakan bagian dari setiap karakter individu para pekerja yang memiliki keterampilan atau kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang efisien dan efektif. Menurut (Andini, 2015) Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu

memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Dengan demikian kompetensi karyawan harus memiliki kemampuan atau keterampilan dalam bekerja dan juga pengetahuan tentang pekerjaannya. Selain itu, kompetensi karyawan dapat ditemukan dalam pelatihan dan pengalaman kerja, karena dengan pelatihan perusahaan diuntungkan dengan menghindari titik stagnan dan tidak kalah dengan perusahaan pesaing. Sedangkan pengalaman kerja membantu perusahaan untuk menemukan secara langsung karyawan yang berkompotensi dalam bidang pekerjaannya.

Jenis – Jenis Program Pelatihan

Pelatihan tentunya memiliki beberapa jenis dan cara untuk melakukan pelatihan tersebut, perusahaan atau organisasi dapat menentukan sendiri cara pelatihan yang tepat untuk setiap bagian kerja. Menurut (Zakaria, 2014) mengatakan tentang jenis latihan sebagai berikut :

- a. *On the job training*/latihan sambil bekerja merupakan latihan dengan menggunakan situasi pekerjaan sebagai tempat untuk memberi pelajaran.
- b. *Vestibule training* adalah latihan yang dilakukan dalam suatu kamar (ruang) yang terpisah dari tempat kerja biasa.
- c. *Apprentice training* merupakan gabungan antara kuliah–kuliah dalam ruangan kelas, praktek kerja lapangan dan pengalaman kerja
- d. *Understudy training* adalah latihan dengan bekerja langsung untuk menjadi karyawan yang cakap dan mempelajari suatu jenis pekerjaan dengan memberi pelayanan sebagai seorang asisten atau pembantu.
- e. *Role playing*/memainkan peran merupakan latihan untuk memperoleh kecakapan dalam

wawancara dan situasi-situasi hubungan antar manusia khusus.

- f. *Conference training*/latihan konferensi adalah latihan yang menitikberatkan pada pembicaraan masalah-masalah secara kelompok, bertukar ide-ide dan memberikan praktek dalam mempengaruhi sikap anggota-anggota kelompok lain.

Tujuan Program Pelatihan

Pelatihan karyawan tentunya memiliki beberapa tujuan tertentu untuk perusahaan atau organisasi. Dengan arahan yang benar mengenai tujuan pelatihan, pelatihan tersebut akan memiliki dampak bagi karyawan, perusahaan, dan konsumen. Seperti beberapa kepentingan tujuan untuk latihan menurut (Aditya, 2015) yaitu :

- a. Bagi Karyawan
Pelatihan akan memberikan pengaruh yang baik untuk karyawan. Dengan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.
- b. Bagi Perusahaan
Dengan adanya pelatihan, perusahaan menginginkan adanya perubahan pada kompetensi karyawan.
- c. Bagi Konsumen
Karyawan dapat lebih berkompeten dalam melayani para konsumen.

Manfaat Program Pelatihan

Seorang pemimpin tentunya harus memiliki seorang ahli yang mampu bekerja berbagai macam pekerjaan. Dalam keberhasilan seorang pemimpin tentunya dapat diukur melalui keberhasilan karyawan mereka juga. Sebelum memulai keberhasilan tersebut karyawan pastinya memerlukan pelatihan terlebih dahulu dalam bidang pekerjaan yang dipilihnya. Menurut (Job Street, 2015) ada 7 manfaat dari pelatihan, yaitu :

1. Menemukan Potensi Karyawan
Dalam beberapa kasus, banyak pemimpin yang bersembunyi

dibelakang karyawannya. Beberapa karyawan mungkin ingin pemimpin mereka juga berperan bersama dengan mereka. Hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak mendapat kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka atau mengembangkan keterampilan mereka yang tersembunyi. Dengan memberikan program pelatihan ini perusahaan dapat mengenali bibit pemimpin masa depan dalam karyawannya sendiri.

2. Keluar dengan praktek lama
Perusahaan juga harus melatih para karyawannya dengan memberikan kesempatan untuk memahami perkembangan terbaru dan tren dalam industri perusahaan. Apakah itu mesin baru atau alat medias sosial baru, semua itu harus dilatih dengan penerapan program pelatihan, karena dunia terus berkembang. Dengan demikian perusahaan dapat mengejar ketertinggalan dengan beberapa perubahan tersebut. Melatih karyawan untuk menggunakan alat – alat baru dapat membentuk strategi baru bagi perusahaan.
3. Belajar seumur hidup
Melatih keterampilan karyawan perusahaan melalui program kepemimpinan dalam diri karyawan akan berkembang secara menyeluruh ketertarikan semangat belajar seumur hidup. Belajar seumur hidup akan memberikan potensi untuk belajar mandiri untuk mengembangkan diri karyawan dengan berbagai pelajaran, bidang, dan karyawan akan dengan sendirinya akan menimbulkan cinta untuk belajar dan mengembangkan diri.
4. Kurang Konfrontasi
Perusahaan sering kali tidak tahu tentang permasalahan yang dimiliki oleh para karyawannya. Dalam suasana pelatihan perusahaan dapat

membahas permasalahan yang dihadapi oleh para karyawannya, dengan hal ini karyawan dapat menyuarakan pendapatnya. Sehingga konfrontasi ditempat kerja akan menurun karena karyawan akan menyadari bahwa mereka bisa berbagi permasalahan mereka dipelatihan berikutnya, sesi perkembangan, dan bahkan periode diantara keudanya. Sesi ini juga akan memungkinkan para karyawan untuk bersantai dan mendiskusikan bagaimana cara menurunkan stres ditempat kerja.

5. Meningkatkan Produktivitas
Pelatihan karyawan dapat menyebabkan meningkatnya produktivitas. Karayawan akan mampu berbuat lebih banyak dan lebih memahami pekerjaannya. Selain itu, karyawan akan memperoleh kepercayaan diri dalam pekerjaan karena kemampuan mereka telah dikembangkan.
6. Memahami Harapan
Pelatihan karyawan akan memberikan perusahaan beberapa pemahaman tentang harapan yang mungkin diinginkan karyawan. Dengan cara ini perusahaan bisa meminimalkan perasaan kecewa karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara mengelola harapan tersebut,
7. Merevisi visi dan sasaran Perusahaan
Program pelatihan juga meberikan kesempatan perusahaan untuk mengingatkan karyawan tentang tujuan jangka panjang yang ingin perusahaan capai.

Secara keseluruhan program pelatihan memiliki berbagai manfaat bagi perusahaan maupun karayawan untuk mempelancara proses bekerja dan memberikan kepuasan karyawan. Sehingga karyawan sendiri tidak terbebani dengan pekerjaan, tetapi justru pekerjaan membuat karyawan merasa

enjoy dan dengan hal tersebut membuat produktivitas karyawan meningkat.

Pengalaman Kerja

Perusahaan dalam memilih para karyawannya juga tidak lepas dari pengalam kerja karyawan. Sebab pengalaman kerja berpengaruh juga terhadap kompeten seorang pekerja untuk melakukan pekerjaannya tersebut. Menurut (Octora, 2014) Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan karyawan dapat menempatkan diri secara tepat, kondisi, berani mengambil resiko, dan mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baiki terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Sedangkan menurut (Raharjo, 2016) proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan dengan menggunakan objek keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan kata lain pengalaman digunakan untuk membentuk seseorang menjadi lebih berpengetahuan dan berkompeten dalam pekerjaannya dengan pembentukan secara bertahap sesuai dengan jangka waktu suatu pekerjaan.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Rahmadhani, 2014) ada beberapa hal yang menjadi penilaian untuk menentukan berpengalaman tidaknya suatu karyawan, yang sekaligus menjadi indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu/ masa kerja
Ukurang tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh

pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Penguasaan terhadap suatu pekerjaan dan alat yang digunakan dalam pekerjaan. Dalam hal ini seseorang harus memahami apa yang harus dikerjakan dan juga mampu menguasai pekerjaannya dengan baik dan benar.

Kompetensi

Suatu pekerjaan mengukur kinerja yang dilakukan karyawannya dengan kompetensi yang terdapat didalam karyawan tersebut. Bila karyawan tersebut masih belum kompeten dalam bidang pekerjaannya, dapat merugikan perusahaan dan konsumen dalam menjalin kepercayaan. Menurut (Ramadhani, 2014) kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara berperilaku, berfikir dalam segala situasi yang berlangsung dalam periode waktu yang lama. Sedangkan menurut (denita, 2012) Kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Setiap masing-masing orang memiliki kompetensi yang mendasar dan membentuk karakteristik untuk membangun suatu keahlian dalam dirinya dengan cara berperilaku dalam sebuah pekerjaan ataupun lingkungan sosial.

Karakteristik Kompetensi

Kompetensi karyawan merupakan kualitas yang berada didalam seseorang, yang dibentuk dari karakteristik tiap-tiap orang yang mendasari kepribadian paling dalam dan dapat mempengaruhi tiap

perilaku kerja seseorang dengan membangun dan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (denita, 2012) terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu :

1. *Motives*

Suatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga karyawan melakukan tindakan.

2. *Traits*

Watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang karyawan merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, atau ketabahan.

3. *Self-concept*

Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seorang karyawan.

4. *Knowledge*

Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

5. *Skills*

Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Perbandingan Pengalaman Kerja Dan Pelatihan

Pengalaman kerja memberikan keuntungan yang lebih yaitu jaringan yang lebih luas, memahami pekerjaan yang dilakukan, lebih mudah memecahkan masalah karena telah sering menghadapinya. Menurut hasil penelitian Pace University dikutip dari (Nestlé, 2015), para rekruter dan hiring manager menyatakan bahwa mereka lebih memilih calon karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja dan telah membuktikan kemampuannya baik dalam menangani pekerjaan, meraih target, atau memimpin suatu tim.

Sedangkan pelatihan memiliki wawasan yang baru dan kedepannya untuk perusahaan yang lebih maju, karena teknologi dan strategi yang diterapkan perusahaan akan selalu berubah sesuai dengan perkembangan

zaman. Jika menerapkan pelatihan perusahaan tidak akan mengalami kondisi stagnan karena dengan pelatihan perusahaan diuntungkan untuk lebih mengikuti perkembangan industri terbaru.

Kesimpulan

Pengalaman kerja dan pelatihan memiliki pengaruh masing-masing dalam membangun setiap kompetensi seorang karyawan di perusahaan. Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh untuk menentukan kompetensi karyawan. Dalam menentukan seorang karyawan yang memiliki kompetensi, tes mengenai pelatihan dan pengalaman kerja perlu dilakukan.

Selain itu, terdapat kelebihan dan kekurangan dalam program pelatihan dan pengalaman kerja. Program pelatihan dibekali kemampuan untuk menjangkau kemajuan-kemajuan teknologi industri di perusahaan. Tetapi jika tidak dibekali dengan pengalaman kerja, seseorang karyawan akan sangat membutuhkan waktu yang lama untuk mengatasi sebuah masalah yang terjadi. Maka dari itu program pelatihan juga harus didukung oleh pengalaman kerja seorang karyawan sesuai dengan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Aditya, R. 2015. *Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi*. Jurnal Administrasi Bisnis , 3.
- Andini, D. 2015. *Pengaruh Sistem Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah* . Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi , 67.
- denita, A. 2012. *Kompetensi dan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan , 56.
- dinita, A. 2012. *Kompetensi dan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan , 58.
- Job Street*. 2015. Dipetik Maret 20, 2017, dari Job Street Website: <http://www.jobstreet.co.id>
- Nestlé, S. 2015. *Pendidikan vs Pengalaman, Mana Yang Lebih Menguntungkan?* Dipetik Maret 31, 2017, dari Sahabat Nestlé: <https://www.sahabatnestle.co.id/content/view/pendidikan-vs-pengalaman.html>
- Octora, J. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLB (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA* , 505.
- Raharjo, S. 2016. *Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening*. Journal Of Management , 4.
- Rahmadhani, R. 2014. *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Guru*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen , 5.
- Ramadhani, R. 2014. *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Guru*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen , 5.
- Ruhana, I. 2014. *Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis , 2.
- Wirawan, K. E. 2016. *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha , 3.
- Zakaria, I. 2014. *Pengaruh faktor-faktor pelatihan terhadap prestasi*. Ebis , 181.