

EFEKTIFITAS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BANYUMAS RAYA TRANSPORTASI)

Anisa Afri Inayah¹, Lezyana Hermaliawati², Grace Maria Fitricia³, Faizal Rizky Yuttama⁴,
April Kurniawan⁵

¹Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa
[1anisaafriinayah2003@gmail.com](mailto:anisaafriinayah2003@gmail.com)

²Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa
[2lezzyanahermliia@gmail.com](mailto:lezzyanahermliia@gmail.com)

³Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa
[3gracemaria@uhb.ac.id](mailto:gracemaria@uhb.ac.id)

⁴Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa
[4faizal@uhb.ac.id](mailto:faizal@uhb.ac.id)

⁵Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro
[5aprilkurniawanofficial@gmail.com](mailto:aprilkurniawanofficial@gmail.com)

ABSTRACT

This research aims to analyze the effectiveness of training in improving employee performance at PT. Banyumas Raya Transportation. Competent and skilled human resources are very important in achieving company goals, especially in an era of intense competition. Training is one of the main strategies to improve employee skills and knowledge. The research method used is descriptive qualitative with a case study approach, which involves interviews with HRD and documentation in the form of recordings related to training that has been carried out over the last three years. The research results show that the training carried out is more focused on drivers, while employees in other divisions have not received specific training. Even though training provides insight and knowledge, its effectiveness is still less than optimal because it does not involve all divisions as a whole. This research aims to ensure that companies provide more targeted training for all divisions, as well as carry out regular evaluations of the training programs that have been implemented. So, it is hoped that employee performance can increase significantly

Keywords: Effectiveness, Training, and Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak untuk terus mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang inovatif, kompeten dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu memerhatikan produktivitas, pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusianya, salah satu kegiatan dalam mendukung sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas perusahaan ialah pelatihan. Menurut (Gustiana, 2022) Pengembangan adalah pembelajaran yang difokuskan pada jangka panjang dan melampaui pekerjaan saat ini, sedangkan pelatihan adalah upaya untuk memberikan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Pelatihan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasar analisis bahwa setiap pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan harus memiliki tujuan dan standar tertentu. Dari tujuan dan standar tersebut, arah pelatihan dapat ditetapkan. Tujuan dari pelatihan adalah untuk memberikan keterampilan baru kepada para pekerja yang akan membantu mereka menangani perubahan saat ini dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Di era persaingan yang semakin ketat dan kemajuan yang terus fluktuatif maka perusahaan memerlukan karyawan yang berkompeten dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Dalam sebuah perusahaan harus memiliki program pelatihan apabila mereka ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan mereka. Setelah karyawan diterima melalui proses rekrutmen dan seleksi, mereka akan ditempatkan pada pekerjaan yang ditetapkan. Seringkali, karyawan baru menemukan bahwa kemampuan dan keterampilan mereka belum memenuhi harapan

perusahaan, sehingga perusahaan harus melakukan pelatihan dan pengembangan (Haryati, 2019). Berdasarkan penelitian tersebut maka memang benar adanya bahwa perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan karena hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Perusahaan yang memiliki program pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Oleh karena itu, pelatihan karyawan menjadi salah satu strategi utama dalam mewujudkan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dibuktikan dengan penelitian yang diteliti oleh (Rahman, 2024) menyebutkan bahwa Program pelatihan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

Selain memiliki keterampilan, pekerja yang berkualitas juga dapat beradaptasi dengan perubahan dan dapat menjadi kreatif di tempat kerja. Pelatihan menjadi semakin penting karena dapat menumbuhkan budaya organisasi yang dapat menghargai pembelajaran, selain membantu para pekerja mengembangkan kemampuan mereka. Karyawan yang menerima pelatihan sumber daya manusia akan lebih siap untuk menangani masalah-masalah di tempat kerja yang semakin kompleks dan beragam. (Guruh Suksmono Aji & Iva Khoiril Mala, 2024).

Pelatihan menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas layanan bagi suatu perusahaan, termasuk di bidang transportasi. PT. Banyumas Raya Transportasi, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam penyediaan layanan transportasi, bahwa kinerja karyawan yang optimal berpengaruh langsung terhadap kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, pelatihan yang optimal menjadi kunci dalam meningkatkan ketrampilan karyawan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, PT. Banyumas Raya Transportasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi khususnya di industri transportasi. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan soft skills, seperti komunikasi yang sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Melalui program pelatihan yang sistematis, diharapkan karyawan dapat lebih siap menghadapi tantangan dan berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan.

Masalah utama di PT. Banyumas Raya Transportasi adalah pelatihan yang diberikan tidak disesuaikan dengan kebutuhan setiap divisi. Pelatihan yang pernah terlaksana hanya bersifat umum atau hanya bertema keselamatan dan tidak fokus pada tugas khusus yang ada di masing-masing divisi, seperti di bagian administrasi, operasional, keuangan, atau gudang. Hal ini membuat pelatihan menjadi kurang efektif untuk meningkatkan kinerja yang dibutuhkan di setiap divisi. Selain itu, pelatihan yang hanya berisi teori tanpa praktek langsung membuat karyawan kesulitan untuk menerapkan pengetahuan yang didapatkan di pekerjaan mereka. Akibatnya, kinerja karyawan kurang maksimal karena mereka tidak mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan sehari-hari. Secara keseluruhan, masalah utamanya adalah pelatihan yang tidak fokus pada setiap bagian divisinya dan kurangnya praktek langsung, yang membuat karyawan sulit mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Sehingga dampak dari permasalahan pada pelatihan PT. Banyumas Raya Transportasi ialah karyawan kurang mendapatkan wawasan yang luas terkait divisinya.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, karena pelatihan merupakan salah satu pendukung bagi seorang karyawan untuk dapat berkembang dan meningkatkan ketrampilan di bidangnya, namun pelatihan yang dilaksanakan pada PT. Banyumas Raya Transportasi ini belum sepenuhnya efektif karena pelatihan hanya dilakukan secara menyeluruh tidak spesifik per divisi, maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas pelatihan yang pernah terlaksana pada PT. Banyumas Raya Transportasi selama 3 tahun terakhir.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yang terkait dengan Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Banyumas Raya Transportasi) merupakan penelitian yang berupa deskriptif kualitatif. Erickson mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bertujuan untuk membuat dan menceritakan bagaimana sesuatu dilakukan dan bagaimana hal itu berdampak pada kehidupan seseorang. Dengan demikian, penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan peristiwa yang terjadi di suatu lingkungan dikenal sebagai penelitian kualitatif deskriptif. (Pratiwi, Rendha Wahyu, 2021).

Dimana Penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan bagaimana proses yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan yang melibatkan seluruh karyawan tak terkecuali pihak direktur pada PT.Banyumas RayaTransportasi. Penggunaan deskriptif kualitatif pada penelitian ini yaitu dengan pendekatan studi kasus, yang tidak lain adalah untuk menganalisis sebuah keefektifan sebuah kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan transportasi dimana dengan metode ini membutuhkan penjelasan secara terperinci agar tidak memunculkan kesalahan dalam proses menganalisis.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah berupa data kualitatif, yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Dimana kedua data tersebut memiliki sifat tidak bisa dihitung tetapi pengolahan kalimat yang digunakan dalam penelitian ini, dan pada penelitian ini data berupa informasi atau penjelasan yang berlandaskan pada pendekatan teoritis dan pemikiran secara logis. Serta data primer didapatkan dari hasil wawancara dengan pihak internal PT.Banyumas Raya Transportasi, yakni pihak Staff Legal yang dimana merupakan pihak yang mengetahui keseluruhan informasi terkait proses kegiatan pelatihan dari awal berdirinya PT Banyumas Raya Transportasi hingga keberlanjutan kegiatan proses pelatihan pada masa sekarang. Sedangkan data sekunder didapatkan peneliti dari data website resmi dari PT.Banyumas Raya Transportasi.

Ada dua metode yang digunakan para akademisi untuk memperoleh data yakni dokumentasi dan wawancara. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang mengharuskan adanya pertemuan langsung antara peneliti dan responden untuk mengumpulkan informasi yang kemudian akan dianalisis oleh peneliti. Wawancara adalah percakapan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi tertentu. Pembicaraan dilakukan oleh dua orang pewawancara, yang mengemukakan pertanyaan, dan terwawancara, atau narasumber, yang memberikan jawaban. (Ashary, 2019)

Sedangkan Metode dokumentasi berasal dari kata "dokumentasi", yang berarti "hal-hal tertulis". Peneliti melihat dokumen, buku, majalah, peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan lainnya sebagai bagian dari metode dokumentasi. Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk mengumpulkan informasi terkait metode pelatihan yang digunakan (Ashary, 2019). Serta kedua bahan tersebut dijadikan sumber informasi untuk mendukung peneliti dalam melakukan proses analisis yang salah satu bahan dokumentasi ialah rekaman dan buku. Namun, karena PT Banyumas Raya Transportasi tidak sedang melakukan proses pelatihan pada saat penelitian dilakukan, maka penelitian ini hanya menggunakan dua metode pengumpulan data dan tidak ada prosedur observasi. Berikut Proses analisis data pada penelitian kualitatif yang terdiri dari Data Reduction (Reduksi Data), Data Display, dan Conclusion Drawing/ Verivication:

1. Data Reduction (Reduksi data)

Reduksi data yang diperoleh pada penelitian ini adalah bahwa terdapat hambatan pada proses pelatihan seluruh karyawan PT.Banyumas Raya Transportasi karena pelatihan yang dilakukan tidak dilakukan pada setiap divisi sehingga membuat beberapa divisi tidak mendapatkan ilmu terkait divisinya masing-masing, pelatihan hanya bertema keselamatan yang dimana hal

tersebut lebih ditujukan kepada driver sebab yang bersinggungan langsung dengan penumpang. Serta kekurangan pada pelatihan karyawan PT.Banyumas Raya Transportasi ialah selama proses pelatihan yang pernah terlaksana pelatihan hanya berupa pemaparan materi dan tidak dilakukan tindakan praktik. Dan tantangan yang dihadapi PT.Banyumas Raya Transportasi adalah memiliki jumlah karyawan yang terbatas pada divisi administrasi, keuangan, operasional, dan gudang sehingga menjadi tantangan bagi perusahaan ketika akan melaksanakan pelatihan pada tiap divisi, namun disamping tantangan tersebut kelebihan pada pelatihan karyawan PT.Banyumas Raya Transportasi lebih dominan terhadap driver karena driver lebih banyak mendapatkan manfaat karena pelatihan bertema keselamatan, sehingga driver dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat pada saat bekerja dan melayani penumpang.

2. Display Data (Penyajian Data)

Berikut penyajian data pada pelatihan PT.Banyumas Raya Transportasi yang didapatkan dari data yang telah direduksi dan disajikan dalam bentuk tabel matriks :

Tabel 1. Data pelatihan PT. Banyumas Raya Transportasi yang didapatkan dari data yang telah direduksi

Kategori	Deskripsi Data
Hambatan Pelatihan	Pelatihan tidak dilakukan setiap divisi masing-masing
	Hanya bertema keselamatan
Kekurangan Pelatihan	Pelatihan hanya berupa pemaparan materi
	Pelatihan tidak disertai tindak praktik secara langsung oleh karyawan
Tantangan Pelatihan	Jumlah karyawan yang terbatas pada tiap divisi administrasi, operasional, keuangan, dan gudang
Kelebihan Pelatihan	Pelatihan keselamatan menjadi ilmu bagi driver saat bekerja dan melayani penumpang

3. Conclusion Drawing/Verivication (Penarikan Kesimpulan)

Setelah melalui proses reduksi data dan penyajian data, maka selanjutnya peneliti menarik kesimpulan bahwa Pelatihan Pada PT.Banyumas Raya Transportasi Pelatihan dalam tema keselamatan yang pernah terlaksana memiliki beberapa kelebihan, terutama dalam meningkatkan keterampilan driver untuk bekerja dengan aman. Namun, pelatihan ini masih memiliki beberapa hambatan dan kekurangan, seperti kurangnya praktik langsung, pelatihan yang terbatas pada satu

tema, pelatihan yang terlaksana tidak dilakukan pada tiap divisi serta pelatihan hanya berupa materi. Selain itu, tantangan terkait jumlah karyawan yang terbatas juga perlu diperhatikan untuk memastikan setiap divisi mendapat pelatihan yang sesuai. Untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pelatihan maka, disarankan agar pelatihan lebih mencakup berbagai divisi dan tidak hanya berfokus pada materi teoretis, tetapi disertai praktik langsung yang terkait dengan pekerjaan mereka.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT.Banyumas Raya Transportasi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi, dan merupakan program dari dinas perhubungan di setiap daerahnya termasuk kota Purwokerto, PT.Banyumas Raya Transportasi ini memiliki cukup banyak divisi seperti divisi administrasi, divisi keuangan, divisi gudang, divisi operasional, divisi mekanik, serta karyawan lainnya seperti driver, security, cleaner bus, cleaning service, dan stopping bus. Dimana dari keseluruhan divisi karyawan di dalam PT.Banyumas Raya Transportasi berjumlah 157 orang. Dari jumlah karyawan yang cukup banyak tersebut maka dapat dikatakan ideal dan memenuhi standar bagi sebuah perusahaan apabila melakukan pelatihan dalam rangka untuk meningkatkan ketrampilan dan kinerja karyawan. Jenis pelatihan yang pernah terlaksana pada PT.Banyumas Raya Transportasi ialah dimana seluruh pelatihan hanya diberikan materi tanpa melakukan tindakan praktik, namun pelatihan berjalan dengan baik dan sesuai prosedur. Pada awal pelatihan dan sebelum PT.Banyumas Raya Transportasi beroperasi, telah dilaksanakan pelatihan yang mengikutsertakan 70 karyawan, khususnya driver, hal ini dilaksanakan karena driver merupakan karyawan yang berhubungan langsung dengan penumpang karena sebagai bentuk tanggung jawab dalam keselamatan penumpang, kegiatan pelatihan tersebut dilakukan sebelum trans banyumas beroperasi, dari pelatihan tersebut sebanyak 70 driver mengikuti pelatihan dan uji kompetensi serta dari penyelenggara adalah pihak yang berwenang dan berkompentensi di bidang angkutan, pihak penyelenggara tersebut berasal dari politeknik keselamatan jalan kota Tegal.

Pada setiap tahunnya Dinas Perhubungan memiliki anggaran khusus untuk melaksanakan pelatihan dan uji kompetensi yang bernama IDDC, dalam pelaksanaannya PT.Banyumas Raya Transportasi mengirim perwakilan 10 orang setiap tahunnya di khususkan dalam bidang pengemudi yang diperuntukkan untuk driver, sehubungan dengan pelaksanaan pelatihan terdapat Capacity Building yang pelaksanaannya diselenggarakan oleh pihak internal perusahaan. Terkait pelatihan tersebut pada Agustus 2023 para pengusaha transportasi Banyumas menginisiasi untuk melakukan iuran bersama guna untuk menyelenggarakan pelatihan pemberian wawasan terkait keselamatan, pemberian materi dari pihak investigator senior yang bernama Bapak wildan yang dimana beliau ini ialah tokoh yang menangani sekaligus berperan dalam kecelakaan dan bencana yang berasal dari Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT). Dan pada ahir tahun 2022, dilaksanakanlah pelatihan yang bertema tanggap darurat di bis yang diselenggarakan oleh pihak internal, hal penting dari pelaksanaan pelatihan tersebut ialah apabila ada kejadian yang dugaannya terkait tindak pidana, seperti yang telah terjadi sebelumnya yakni dugaan pelecehan seksual dan dugaan pencurian di dalam bis, dengan diadakannya pelatihan tersebut maka diharapkan seluruh karyawan dapat lebih siaga apabila terjadi hal yang serupa.

Pelatihan dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, adapun materi yang diberikan selama masa pelatihan dapat menjadi wawasan serta menjadikan ketrampilan bagi karyawan tersebut, berikut materi pelatihan dari tahun 2022 – 2024:

1. Pelatihan Pada Tahun 2022

Pelatihan dari perusahaan Isuzu dan Hino. Kedua perusahaan tersebut memberikan penjelasan mengenai keunggulan produk masing-masing, termasuk fitur keselamatan seperti sistem

pengereman, serta dari pihak Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT) yang memberikan materi mengenai Anti-Kekerasan Seksual terhadap Perempuan dan materi ini membahas terkait isu pelecehan seksual dan langkah-langkah pencegahan dan perlindungan bagi perempuan dan anak.

2. Pelatihan Tahun 2023

Pelatihan yang diikuti oleh 10 orang tersebut membahas terkait Peraturan Lalu Lintas yang disampaikan oleh Polres Banyumas lalu Peserta mendapat materi mengenai peraturan dan undang-undang lalu lintas yang berlaku. Pada pelatihan yang diselenggarakan oleh tim Investigator KNKT berisi materi terkait analisis berbagai kecelakaan yang pernah terjadi di Indonesia, pelatihan bertujuan untuk memberikan pemahaman terkait fakta yang ditemukan dalam melakukan investigasi kecelakaan.

3. Pelatihan Tahun 2024

Pada tahun 2024 terdapat 3 pelatihan yang melibatkan DAMKAR, RSDK, BPJS, dan Jasa Raharja, berikut merupakan materi yang disampaikan dalam proses pelaksanaan pelatihan:

- a) Pelatihan terkait tanggap darurat dan beberapa pelatihan yang di ajarkan seperti Pelatihan dari DAMKAR meliputi peserta dapat belajar mengenai penggunaan alat pemadam api ringan (APAR), cara menangani kebocoran gas, serta penggunaan karung goni dalam situasi darurat.
- b) Bantuan Hidup Dasar dari RSDK (Rumah Sakit Dadi Keluarga) pelatihan ini berisi materi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), khususnya dalam pemberian pertolongan pertama dalam menghadapi situasi darurat.
- c) Pelatihan Pada Administrasi Kecelakaan Kerja
Pelatihan dari BPJS dan Jasa Raharja: Menjelaskan prosedur administrasi ketika terjadi kecelakaan kerja, termasuk proses klaim asuransi yang sudah dijamin oleh BPJS dan Jasa Raharja.

Materi yang terdapat dalam pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kinerja, dan kesiapan peserta dalam menangani berbagai situasi, baik dalam hal keselamatan kerja, lalu lintas, maupun prosedur darurat.

Pelatihan sangat penting untuk menunjang ketrampilan seorang karyawan, pada PT.Banyumas Raya Transportasi terdapat 4 divisi yang meliputi divisi gudang, administrasi, keuangan, dan operasional, pada peraturan SMKPAU dan merupakan perintah dari menteri perhubungan bahwasanya seluruh karyawan perlu mendapatkan pelatihan, yang sifatnya menyeluruh tidak hanya terbatas pada kegiatan lalu lintas namun karyawan internal kantor perlu mendapatkan pelatihan. Kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku karyawan dimaksudkan untuk dibentuk dan ditingkatkan melalui pelatihan, agar pelatihan dapat mempengaruhi perilaku karyawan sesuai dengan standar perusahaan.(Humaira, Farah, Syahrudin Agung, 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ryan salah satu Staff Legal PT.Banyumas Raya Transportasi pada tanggal 28 Oktober 2024 yang bertempat di Kantor PT.Banyumas Raya Transportasi mengungkapkan

"Menurut Ryan sebagai staff legal mengusulkan bahwa pelatihan karyawan dari tiap divisi baiknya dilakukan secara mandiri, karena apabila pelatihan dilakukan setiap divisi itu kurang memungkinkan karena keterbatasan para karyawan yang hanya berjumlah 3 orang dalam setiap divisi, jadi pihak perusahaan tidak memberikan pelatihan secara maksimal dari tiap divisi. Sehingga kami dari pihak HRGA rencananya akan melakukan pelatihan secara mandiri melalui media sosial atau webinar secara langsung atau melalui via zoom yang terkait dengan pelatihan, contoh divisi gudang pelatihan yang diikuti seperti penataan barang dan untuk divisi keuangan seperti audit internal, untuk kedepannya perusahaan cenderung menganggarkan per divisi untuk mengikuti pelatihan secara mandiri, kalau

pelatihannya mencakup keseluruhan karyawan maka tidak bisa menyentuh hal hal yang sifatnya spesifik per divisi, padahal pt trans mengharapkan adanya pelatihan untuk peningkatan kapabilitas karyawan di divisinya masing masing", maka dari itu sumber daya manusia dilatih melalui proses meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku mereka. Istilah "pelatihan" juga mengacu pada pembelajaran yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan di tempat kerja (Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, 2021).

Berdasarkan pernyataan tersebut memang benar apabila Pelatihan staf di PT.Banyumas Raya Transportasi masih terdapat adanya tantangan karena jumlah pegawai di setiap departemen terbatas, hanya tiga orang per departemen. Hal ini menjadikannya sulit untuk memberikan pelatihan yang efektif kepada seluruh karyawan, sehingga langkah yang diperlukan untuk menjangkau setiap departemen adalah dengan melakukan pelatihan secara mandiri yakni dengan mencari informasi terkait info pelatihan yang dapat ditemukan di media sosial seperti halnya webinar, dimana pelatihan tersebut dilakukan secara online yakni dengan menggunakan media zoom atau meet. Karena pelatihan karyawan merupakan manfaat utama e-learning, maka akan ada fleksibilitas yang lebih besar jika pelatihan diselesaikan secara mandiri. Karyawan dapat belajar dengan cara ini berdasarkan jadwal dan kebutuhan mereka. Karyawan dapat mengakses pembelajaran secara online kapan saja dan dari lokasi mana saja, baik di tempat kerja, di rumah, maupun di perjalanan, berkat pelatihan mandiri, yang menghilangkan batasan waktu dan tempat yang terkait dengan pembelajaran tradisional. Karena fleksibilitas ini, para pekerja dapat mengelola pendidikan mereka dengan lebih baik dan menjadwalkan sesi belajar sesuai dengan kewajiban pribadi dan profesional karyawan. (Diva, A. S., & Hikmawan, 2023)

Dari pernyataan yang disampaikan oleh bapak ryan bahwa pelatihan pada PT.Banyumas Raya Transportasi bisa dikatakan belum efektif karena belum mencapai yang sifatnya spesifik untuk tiap divisi hanya pelatihan umum yang pernah terlaksana selama 3 tahun terakhir terkecuali pada driver yang pelatihannya dinaungi oleh dinas perhubungan secara langsung karena driver merupakan karyawan yang bersinggungan dalam memberikan pelayanan dan keselamatan kepada para penumpang.

Pada tahun 2023, berdasarkan peraturan perundang-undangan, yang sifatnya bukan hanya diperuntukan untuk program Buy The Service (BTS) tetapi semua perusahaan transportasi umum baik itu angkutan barang maupun angkutan orang, berdasarkan peraturan menteri perhubungan No.86 Tahun 2018, bahwa seluruh perusahaan mempunyai kewajiban yang dimana setiap perusahaan transportasi wajib membuat Sistem Manajemen Keselamatan Perusahaan Angkutan Umum (SMKPAU PT.Banyumas Raya Transportasi) syarat yang harus dilakukan untuk memenuhi kewajiban tersebut antara lain:

1. Memiliki tim manajemen keselamatan.
2. Adanya sistem perdokumentasian (berupa form, komitmen dari karyawan maupun dari pimpinan).

Pada SMKPAU tersebut memerintahkan bahwasanya seluruh divisi berhak mendapatkan pelatihan yang tidak hanya terbatas pada lalu lintas tetapi pelatihan harus mengikutsertakan seluruh divisi yang ada pada PT.Banyumas Raya Transportasi seperti pada divisi keuangan, administrasi, operasional, dan gudang. Jadi, dengan dilaksanakannya program pelatihan di PT.Banyumas Raya Transportasi menjadi sangat penting karena untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk mencapai hasil yang berkualitas. Ketika karyawan mengikuti pelatihan, karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang menguntungkan perusahaan. (Suryani et al., 2023). Menurut penelitian Pelatihan yang terarah akan membantu karir karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

IV. HASIL ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN PADA PT. BANYUMAS RAYA TRANSPORTASI

Hasil wawancara dari pihak Staf Legal PT.Banyumas Raya Transportas Riyan Kusuma S.H, dari wawancara yang telah dilakukan menghasilkan bahwa pelatihan ditujukan untuk seluruh karyawan tak terkecuali security turut diikutsertakan dalam pelatihan ini, namun dari pelatihan tersebut lebih ditujukan kepada driver karena tema dari pelatihan tersebut berupa keselamatan serta driver berhubungan langsung dengan penumpang yang dimana juga berkaitan dengan program BTS (Buy The Service). Disamping hal tersebut Riyan Kusuma S.H juga menambahkan bahwa para pendiri usaha transportasi pada PT.Banyumas Raya Transportasi masih berskala kecil cakupan perusahaannya, sehingga ketentuan di dalam prakteknya yang berhubungan dengan transportasi para pengusaha tersebut masih minim

Efektivitas kegiatan pelatihan sebelum dan sesudah pelaksanaan kegiatan yakni ketika sebelum dilaksanakan kegiatan pelatihan seluruh karyawan terkhusus dari pihak internal kantor memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang cukup terkait dengan pekerjaan yang dijalani bahwa walaupun pihak internal kantor tidak terjun secara langsung dalam pelaksanaan pelatihan secara per divisi tetapi seiring berjalannya waktu karyawan dapat mempelajari terkait dengan pekerjaannya, terkait pembelajarannya yaitu dari pihak internal seperti pekerjaan atau perintah dari perundang-undangan menjadikannya mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disamping lain pembelajaran yang didapatkan dari pihak internal secara tidak langsung adalah pelatihan tidak selalu harus seperti seminar atau yang berlandaskan teori namun dari pembelajaran tersebut menjadikan para karyawan untuk berimprovisasi menyesuaikan antara yang sebelum dan sesudahnya. Namun setelah pelaksanaan pelatihan didapatkan bahwa kegiatan pelatihan lebih ditujukan kepada driver daripada pihak internal karyawan karena pelatihan bersinggungan dengan materi yang terkait dengan keselamatan lalu lintas, pelatihan APAR, Rampcheck, dan yang lainnya.

Nilai tambah bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan lebih kepada memberikan manfaat pada jabatan dan posisi masing-masing, dimana nilai tambah tersebut menjadi wawasan dan pengetahuan pada masing-masing karyawan untuk dapat meningkatkan ketrampilan khususnya driver serta tidak adanya apresiasi khusus bagi karyawan yang kinerjanya baik, semua dipandang sama baik yang kinerjanya baik maupun yang kinerjanya kurang. Manfaat dari pelatihan tersebut ialah untuk menjaga Standar Pelayanan Minimal (SPM) melalui spm tersebut, bukan untuk meningkatkan pendapatan tapi untuk stabilitas kualitas layanan kepada masyarakat yang menggunakan layanan Trans Banyumas.

Terkait evaluasi diadakan setiap akhir tahun yang terkait evaluasi kinerja, dengan evaluasi kinerja tersebut memunculkan motivasi yang berpengaruh pada keseriusan kerja para karyawan internal, bahwasannya evaluasi kinerja karyawan menjadi salah satu solusi bagi sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya, karena evaluasi menjadi tahap akhir yang penting untuk mengukur sebuah efektifitas sebuah pelatihan, maka dari itu PT.Banyumas Raya Transportasi melakukan evaluasi. Serta Riyan Kusuma S.H menambahkan terkait adanya tindak lanjut dari kegiatan pelatihan yang pernah terlaksana seperti monitoring melalui form pada ramp check yang merupakan sesuatu yang berkelanjutan dan hal tersebut berawal dari pelatihan yang pernah terlaksana, dan tindak lanjut dari pelatihan tersebut dibuatlah google sheet untuk mempermudah antar divisi hal itu termasuk hasil dari pelatihan dan merupakan sesuatu yg berkelanjutan, serta menindak lanjuti dari pelaksanaan pelatihan tersebut terbentuklah SMKI (Sistem Manajemen Keselamatan Internal) yang merupakan tindak lanjut dari hasil pelatihan yang dimana merupakan induk yang dapat didistribusikan pada pengelolaan absensi, kerusakan, kilometer, dan lain-lain, hal tersebut termasuk hasil dari pelatihan dan merupakan sesuatu yg berkelanjutan untuk kedepannya bagi PT.Banyumas Raya Transportasi. Namun disamping hal

tersebut sebuah perusahaan dapat menilai dan menemukan kekurangan program pelatihan dengan menganalisis: 1) reaksi peserta selama pelatihan, yang diukur dengan mengajukan kuesioner kepada peserta tentang hal-hal seperti apakah peserta menikmati pelatihan, apakah program itu menarik dan mudah dipahami, dll; 2) pengetahuan, diukur dengan mempertimbangkan tambahan pengetahuan siswa setelah mengikuti pretest dan posttest; 3) perubahan perilaku; hal ini dapat diukur melalui pengamatan langsung terhadap peserta pelatihan dan pertanyaan langsung kepada atasan peserta dan rekan kerja; 4) Organisasi menjadi lebih baik, dibuktikan dengan turnover yang minimal, tingkat kesalahan yang rendah dalam pekerjaan, disiplin yang lebih besar, dan biaya proses yang rendah (Hayati, N., & Yulianto, 2021)

V. KESIMPULAN

Sehingga dari pembahasan dan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan masih belum dikatakan efektif bagi karyawan karena hanya terfokus pada driver yang bersinggungan langsung dengan penumpang dan berkaitan dengan SPM (standar pelayanan minimal), walaupun dari pihak karyawan tidak mendapatkan pelatihan secara spesifik namun dengan berbagai job desk yang dikerjakan membuat para karyawan menjadi lebih terampil dalam menangani tugas yang sulit dan karena seiring waktu banyaknya pembelajaran yang didapat sehingga walaupun para karyawan tidak mendapatkan pelatihan secara spesifik namun dengan pembelajaran yang didapat seiring waktu karyawan mampu meningkatkan kinerja dan ketrampilannya. Dapat dilihat bahwa efektivitas sebuah pelatihan pada perusahaan dapat diketahui apabila pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang mengikutsertakan seluruh karyawan khususnya pelatihan dalam bidang masing-masing agar karyawan mendapatkan ketrampilan yang cukup.

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa :

1. Pelatihan yang telah terlaksana pada PT.Banyumas Raya Transportasi hanya berupa pemaparan materi seperti seminar dan hanya teori yang diberikan serta tidak melakukan tindak praktik secara langsung, hal tersebut dibuktikan dengan pernyataan yang bersumber dari staff legal PT.Banyumas Raya Transportasi, beliau adalah Riyan Kusuma S.H.
2. Pelatihan pada seluruh karyawan dan divisi selama 3 tahun terakhir hanya bertema keselamatan, dimana pelatihan ini lebih ditujukan kepada driver.
3. Pelatihan masih kurang efektif apabila diperuntukan bagi pihak internal kantor seperti divisi gudang, keuangan, operasional, namun efektif bagi para driver, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil pengukuran efektivitas pelatihan.

Setelah melakukan penelitian pada PT.Banyumas Raya Transportasi maka peneliti dapat memberikan saran yang cukup berguna untuk PT.Banyumas Raya Transportasi terkait pelaksanaan pelatihan kedepannya, antara lain:

1. Seharusnya dari pihak atasan seperti kepala pengelola dan direktur lebih memperhatikan karyawannya khususnya dari pihak internal kantor untuk mengikuti pelatihan dari masing-masing divisi karena bagaimanapun pelatihan untuk menunjang ketrampilan dan kinerja karyawan di PT.Banyumas Raya Transportasi, seperti halnya penataan barang di gudang masih belum sesuai dan tertata dengan baik maka dari itu diperlukan pelatihan secara khusus untuk menunjang kinerja karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan dengan metode praktik secara langsung bukan hanya berbentuk seminar atau teori, agar pelatihan menjadi lebih efektif.
3. Perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah terlaksana. Dengan melakukan evaluasi secara rutin, maka perusahaan dapat mengetahui tingkat keefektifan pelatihan yang pernah terlaksana. Dengan cara ini, perusahaan dapat memperbaiki dan

menyesuaikan pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan mereka dan meningkatkan hasil kinerja mereka.

VI. REFERENSI

- Ashary, L. (2019). The Importance of Training and Development of Human Resources to Improving Employee Performance in Kfc Jember.”. *Cermin : Jurnal Penelitian*, 3, 1–22.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Diva, A. S., & Hikmawan, R. (2023). Pemanfaatan metode e-learning sebagai sarana pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaan (studi literature review). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 37–50.
- Guruh Suksmono Aji, & Iva Khoiril Mala. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama. *Widya Cipta*, 3(1), 91–98.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Institut Pendidikan*, 5(1), 104–105. <https://journal.institutpendidikan.ac.id/index.php/journalcss/article/view/958>
- Humaira, Farah, Syahrur Agung, and E. K. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>.
- Pratiwi, Rendha Wahyu, and B. H. (2021). Analisa Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PD. BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 103. <https://doi.org/doi: 10.25273/capital.v4i2.8740>.
- Rahman, D. (2024). Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan. *Journal of Management Education*, 3(2), 210–224.
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>