

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG PADANG**

TUGAS AKHIR

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi
Manajemen Perdagangan DIII Sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh:

NOVIA FITRA

NIM. 17134056/2017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2020

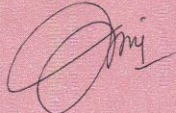
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG PADANG**

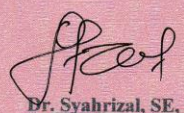
Nama : Novia Fitra
Bp/NIM : 2017/17134056
Program Studi : Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2020

Diketahui Oleh
Koordinator Program Studi
Diploma III Manajemen Perdagangan,


Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph. D
NIP. 197512091999032001

Disetujui Oleh
Pembimbing Tugas Akhir


Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 197209021998021001

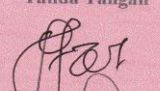
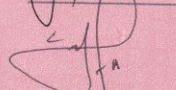
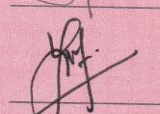
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG PADANG

Nama : Novia Fitra
NIM/TM : 17134056/2017
Program Studi : Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi (DIII) Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2020

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr. Syahrizal, SE, M.Si	(Ketua)	
Chichi Andriani, SE, MM	(Anggota)	
Yuki Fitria, SE, MM	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novia Fitra
Thn. Masuk/NIM : 2017/17134056
Tempat/Tgl. Lahir : Padang/10 November 1998
Program Studi : Manajemen Perdagangan
Keahlian : Diploma III
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Harka Sarai Permai Blok. M No.22 RT 003 RW 007 Kel.
Padang Sarai, Kec. Koto Tengah.
Judul Tugas Akhir : **Efektivitas Program Pelatihan Karyawan Pada BPJS
Ketenagakerjaan Cabang Padang.**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua prodi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku di Universitas Negeri Padang.

Padang, Agustus 2020

Yang menyatakan,

Penulis



Novia Fitra

NIM.17134056

ABSTRAK

Novia Fitra : Efektivitas Program Pelatihan Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang.

Nim : 17134056

Pembimbing : Dr. Syahrizal, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tingkat efektivitas program pelatihan karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Padang berjalan dengan baik. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang yang berjumlah 36 orang. Metode pengumpulan data yaitu studi kelapangan dengan menyebarkan kuesioner, dan teknik analisis data yang digunakan adalah rumus tingkat capaian responden (TCR).

Hasil penelitian yang didapat bahwa tingkat efektivitas program pelatihan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Padang secara keseluruhan dengan TCR 74% dengan rata-rata 4,47 yang dikategorikan tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas program pelatihan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Padang sudah efektif dan berjalan dengan baik, oleh sebab itu perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan pelatihan yang akan diberikan kepada karyawannya, hal ini dimaksudkan agar tidak berdampak kepada perusahaan nantinya seperti menurunnya produktivitas kerja, kurangnya efisiensi dalam bekerja serta kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kata Kunci : Efektivitas Program Pelatihan.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya dan tak lupa untuk junjungan besar Nabi Muhammad SAW sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul **“Efektivitas Program Pelatihan Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang”**. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph.D selaku Koordinator Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, bantuan, nasihat, dan arahan bagi penulis.

4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
5. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
6. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis banyak kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan.
7. Terimakasih kepada Pimpinan dan staf BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta dan abang yang selama ini membantu penulis dalam bentuk kasih sayang, pengorbanan, motivasi serta selalu mendoakan dan memberi dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Terimakasih kepada Ayu, Fuza dan Gading yang sudah banyak membantu dan memberikan dukungan terhadap penulis.
10. Terimakasih untuk teman-teman Prodi Diploma III angkatan 2017 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dan memberikan saran serta dukungan bagi penulis.
11. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang sudah memberikan dukungan, semangat, dan motivasi

selama penulisan Tugas Akhir ini.

Semoga amal dan kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan Tugas Akhir ini dicatat di sisi Allah SWT dan diganti dengan pahala yang berlimpah. Penulis sangat menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan untuk penulisan di masa yang akan datang. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 2020

Novia Fitra

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJUAN PUSTAKA	9
A. Pengertian Efektivitas Program Pelatihan.....	9
B. Pengertian Pelatihan	10
C. Tujuan dan Mafaat Pelatihan.....	13
1. Tujuan Pelatihan	13
2. Manfaat Pelatihan	14
D. Metode Pelatihan.....	15
E. Proses Evaluasi Pelatihan.....	17
F. Analisis Kebutuhan Pelatihan	19
G. Teori dan Desain Program.....	20
H. Tranfer Pelatihan	21
I. Tahapan Dalam Melaksanakan Pelatihan	22
J. Evaluasi Pelatihan	23
K. Indikator Pelatihan	27
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN.....	29
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
1. Lokasi Penelitian	29

2. Waktu Penelitian	29
C. Rancangan Penelitian	29
1. Jenis Penelitian	29
2. Tahapan Penelitian	30
3. Sumber Data	31
4. Objek Penelitian	32
5. Instrumen Penelitian	32
6. Populasi dan Sampel.....	33
7. Teknik Pengumpulan Data	34
8. Definisi Operasional	35
9. Teknik Analisis Data	36
BAB IV PEMBAHASAN.....	39
A. Profil Perusahaan.....	39
1. Sejarah Perusahaan	39
2. Visi , Misi dan Moto BPJS Ketenagakerjaan	41
3. Filosofi BPJS Ketenagakerjaan	42
4. Nilai BPJS Ketenagakerjaan.....	42
5. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan	43
6. Logo BPJS Ketenagakerjaan	44
7. Program BPJS Ketenagakerjaan.....	45
B. Hasil Penelitian	49
C. Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jenis Pelatihan di BPJS Ketenagakerjaan	6
Tabel 2. Hasil Evaluasi	26
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen.....	32
Tabel 4. Daftar Skala Jawaban Pertanyaan	33
Tabel 5. Populasi Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Padang	34
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 8. Karakteristik Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	51
Tabel 9. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 10. Karakteristik Berdasarkan Frekuensi Keikutsertaan Pelatihan	53
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Indikator Harapan Pelatihan	54
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Indikator Evaluasi Pasca Pelatihan.....	55
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Indikator Evaluasi Pasca Pelatihan Untuk Peserta Pelatihan.....	56
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Indikator Evaluasi Pelatihan.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Proses Evaluasi.....	17
Gambar 2. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan	43
Gambar 3. Logo BPJS Ketenagakerjaan	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.	69
Lampiran 2. Surat Balasan Izin Penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Padang ...	70
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 4. Tabel Tabulasi.	75
Lampiran 5. Tabel Tingkat Capaian Responden (TCR).	76
Lampiran 6. Dokumentasi	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan industri yang bergerak cukup cepat sekarang ini baik secara teknologi maupun dari cara beroperasinya, membuat tantangan baru bagi sumber daya manusia (SDM), yaitu dibutuhkannya SDM yang sangat terampil, gesit, dan adaptif dalam tiap bidang pekerjaan. Manusia menjadi sumber daya paling penting dalam sebuah organisasi untuk tercapainya misi dan visi organisasi. Kualitas yang dimiliki oleh masing-masing SDM menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan proses pengembangan dan juga jalannya sebuah organisasi. Adanya SDM yang berkualitas akan mempengaruhi kemajuan organisasi di masa yang akan datang, karena itu karyawan mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kemampuannya agar terus dapat mengikuti perkembangan dan pada akhirnya dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dalam kaitannya dengan hal tersebut organisasi perlu memberikan suatu pendidikan dan pelatihan sebagai usaha mendukung keberhasilan peningkatan kualitas SDM yang dimilikinya.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu peningkatan kemampuan sumber daya manusia baik dari aspek pengetahuan maupun aspek keterampilan perlu

dilakukan secara terus menerus. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan melalui pendidikan sedangkan peningkatan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan (Morris & Lim, 2006).

Menurut Bangun (2012:201) “Pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif”. Menurut Rachmawati (2008:110) “Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan”. Pelatihan lebih diajukan pada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, adapun pelatihan yang diberikan perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan menurut Kaswan (2012:55) “Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja, dan mendorong prestasi organisasi”.

Pelatihan atau *training* dalam sebuah perusahaan selalu berkaitan dengan hasil kinerja karyawan. Dengan melakukan pelatihan atau *training*, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Rivai (2005:231) “Pelatihan karyawan memiliki manfaat bagi karyawan itu sendiri, berikut manfaat pelatihan bagi karyawan: (1) membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, (2) membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, (3) memberikan informasi

tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, (4) membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik, dan (5) membantu menghilangkan rasa takut dalam melaksanakan tugas baru”.

Pelatihan karyawan memiliki manfaat baik bagi karyawan yang dilatih maupun bagi perusahaan, dampak yang diberikan bisa membantu perusahaan untuk dapat berkembang dengan pesat sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan. menurut Rivai (2005:232) “Manfaat pelatihan karyawan bagi perusahaan, yaitu: (1) memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan, (2) perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif, (3) membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja, (4) membantu pengembangan promosi dari dalam, dan (5) membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan. Sementara itu, Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016:156) “Mengatakan bahwa program pelatihan memiliki tujuan: (1) meningkatkan kesadaran diri individu, (2) meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih, dan (3) meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan. Melalui peningkatan kemampuan, kinerja individu dan kelompok, program pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi”.

Efektivitas pelatihan karyawan bisa dilihat dari meningkatnya keterampilan, pengetahuan, keahlian karyawan yang sudah dilatih. Pelatihan yang efektif akan membentuk pandangan serta cara berfikir karyawan menjadi sesuai dengan visi ataupun misi perusahaan. Selain itu, pelatihan yang efektif bisa menjadikan kompetensi karyawan meningkat.

Agar bisa mengetahui apakah pelatihan yang sudah dilakukan efektif perlu dilakukan evaluasi. Dengan melakukan evaluasi maka dapat diketahui ketepatan dan efektivitas pelatihan karyawan yang sudah dilakukan. Menurut Marwansyah (2012:182) “Dalam mengevaluasi program pelatihan, perusahaan dapat mengukur perubahan yang terjadi dalam empat kategori: (1) reaksi, bagaimana perasaan peserta terhadap program pelatihan? Peserta mengindikasikan kepuasan terhadap program, (2) belajar, sampai pada tingkat apa peserta belajar dari pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan?, (3) perilaku, perubahan perilaku apa dalam konteks pekerjaan yang terjadi sebagai hasil dari kehadiran dalam program pelatihan? Apakah kinerja peserta meningkat setelah pelatihan?, (4) hasil, adakah dampak program pelatihan terhadap dimensi-dimensi organisasi seperti produktivitas atau kualitas, penurunan *turnover*, kecelakaan kerja, volume penjualan, tingkat kesalahan dalam pengetikan surat ?”.

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan), sejak akhir 2019 disingkat secara resmi sebagai BPJAMSOSTEK tetapi lebih umum disebut juga sebagai singkatan BPJSTK, merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada

Presiden Republik Indonesia yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu akibat hubungan kerja.

Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (Jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang selalu berusaha mempertahankan karyawan yang telah mereka rekrut, mereka akan membina dan mengembangkan karier serta jabatannya, sehingga menjadikan karyawan yang mempunyai sumber daya yang unggul. Untuk peningkatan produktivitas karyawan di BPJS Ketenagakerjaan, maka diperlukan adanya peningkatan kualitas karyawan melalui fungsi pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan dapat dilaksanakan dalam bentuk pelaksanaan pelatihan. Pelatihan tersebut bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugasnya.

Menurut pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh penulis di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang, pelatihan yang dilaksanakan oleh kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang masih kurang maksimal

dikarenakan relevansi pelatihan kurang berkaitan dengan masalah yang dihadapi karyawan. Hal ini dilihat dari waktu dan jenis pelatihan yang dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang. Berdasarkan sumber yang didapat dari bagian SDM Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang. Adapun jenis pelatihan yang dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Pelatihan di BPJS Ketenagakerjaan

No.	Jenis Pelatihan	Keterangan
1.	Pelatihan Orientasi Persiapan Kerja.	Pelatihan ini diberikan kepada calon karyawan yang telah lulus tahap seleksi rekrutmen oleh divisi SDM dalam persyaratan lulus tahapan seleksi rekrutmen oleh divisi SDM dan menandatangani surat pernyataan untuk bersedia di tempatkan diseluruh Indonesia. Pelatihan ini dilakukan 2 orang pertahun 2014.
2.	Pelatihan Pengembangan Karier.	Pelatihan ini dirancang untuk menunjang karyawan dalam meniti karier mulai diangkat sebagai karyawan tetap sampai dengan memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP), untuk mengikuti pelatihan ini peserta harus memenuhi syarat yaitu masa kerja minimal 5 tahun, pendidikan minimal S1, penilaian kinerja minimal “baik sekali” berturut-turut dalam 2 tahun terakhir dan atas rekomendasi divisi SDM. Pelatihan ini dilaksanakan sebanyak 2-3 kali.
3.	Pelatihan Pengembangan Teknis.	Merupakan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan keterampilan teknis sesuai dengan fungsi dan bidang tugas karyawan yang mencakup masing-masing rumpun jabatan. Untuk mengikuti pelatihan peserta harus memenuhi syarat berstatus karyawan tetap, memenuhi kriteria persyaratan jabatan dan usia maksimal 1 tahun sebelum MPP. Pelatihan ini dilaksanakan sebanyak 1-2 kali setahun.

No.	Jenis Pelatihan	Keterangan
4.	Pelatihan Pengembangan Penyegaran.	Merupakan pelatihan karyawan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi sejalan dengan perkembangan lingkungan perusahaan. Persyaratan untuk pelatihan ini adalah berstatus karyawan tetap dan diutamakan sesuai dengan bidang tugasnya. Pelatihan ini dilakukan untuk 5 orang karyawan dalam satu tahun tetapi hanya untuk karyawan terpilih.
5.	Pelatihan Persiapan Pensiun	Pelatihan ini merupakan program persiapan pensiun wajib diikuti oleh seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan persyaratan berstatus karyawan tetap dan usia minimal 50 tahun. Pelatihan ini diberikan kepada 2 orang dalam 1 tahun.

Sumber: Bidang Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2016

Pelatihan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang banyak diikuti oleh karyawan yang memiliki jenjang pendidikan minimal S1, hanya beberapa pelatihan saja yang dapat diikuti oleh seluruh karyawan tetap, termasuk karyawan yang memiliki jenjang pendidikan SMA dan DIII. Masalah yang terjadi dalam penelitian ini yaitu kurang maksimalnya pelatihan yang diadakan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang karena program pelatihan yang ditetapkan oleh perusahaan lebih fokus terhadap karyawan dan perusahaan, sementara pelayanan terhadap konsumen juga ikut berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, **“Efektivitas Program Pelatihan Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana tingkat efektivitas program pelatihan karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tingkat efektivitas program pelatihan karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang berjalan dengan baik.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya Diploma III pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, juga sebagai pengalaman dan menambah wawasan ilmiah penulis dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang dalam melaksanakan program pelatihan yang telah dilaksanakan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada BAB IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil Harapan Pelatihan

Hasil pernyataan dalam indikator harapan pelatihan dapat disimpulkan bahwa indikator harapan pelatihan (reaksi) memiliki nilai kriteria tinggi. Artinya, para karyawan mengikuti pelatihan tersebut dengan baik dan termotivasi terhadap program pelatihan yang diadakan.

2. Hasil Evaluasi Pasca Pelatihan

Hasil pernyataan dalam indikator evaluasi pasca pelatihan dapat disimpulkan bahwa pada indikator evaluasi pasca pelatihan (pengetahuan) memiliki nilai kriteria tinggi. Artinya, materi yang didapatkan sangat bermanfaat bagi para karyawan yang mengikuti program pelatihan dan para karyawan sangat puas terhadap program pelatihan yang diadakan.

3. Hasil Evaluasi Pasca Pelatihan Untuk Peserta Pelatihan

Hasil pernyataan dalam indikator evaluasi pasca pelatihan dapat disimpulkan bahwa pada indikator evaluasi pasca pelatihan untuk peserta pelatihan (perilaku) memiliki nilai kriteria tinggi. Artinya, para karyawan yang mengikuti program pelatihan mengalami perubahan sikap dan

perilaku yang berdampak pada hasil kerja setelah mengikuti program pelatihan.

4. Hasil Evaluasi Pelatihan

Hasil pernyataan pada indikator evaluasi pelatihan (hasil) memiliki nilai kriteria tinggi. Artinya, para karyawan yang mengikuti program pelatihan merasakan dampak dari pelatihan yang diberikan

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dari penelitian yang penulis lakukan, yaitu melalui penyebaran kuesioner diperoleh tingkat capaian responden yang terendah yaitu pada indikator evaluasi pasca pelatihan untuk peserta pelatihan terdapat pada pernyataan pelatihan yang diadakan organisasi/perusahaan tempat saya bekerja dapat mengurangi kesalahan saya dalam bekerja dengan nilai TCR 83%. Persentase ini merupakan nilai terendah dari nilai indikator yang lainnya. Saran penulis perusahaan sebaiknya memperhatikan kinerja para karyawan dengan baik, agar tidak terjadi kegagalan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan dalam pekerjaan sebagaimana diminta oleh para pemimpin perusahaan atau organisasi.
2. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang memiliki program pelatihan setiap tahunannya, penulis menyarankan sebaiknya BPJS Ketenagakerjaan melakukan program pelatihan 2 kali dalam setahun, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi hasil pelatihan pada karyawan

agar mengurangi kesalahan-kesalahan karyawan dalam bekerja dan dapat dinilai apakah program pelatihan yang dilaksanakan berjalan secara efektif dan efisien atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gery (2011). *Human Resource Management*, New Jersey: Pearson Education Inc
- Fibriany, Firstianty Wahyuhening, dan Nur Hani Oktaviani (2019). "Evaluasi Hasil Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Bukopin)." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis* 3.2. 141-150.
- Findiai, Nur Indah (2015). Pengaruh Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management*, 2(2).1288-1295.
- Findiani, Nur Indah Findiai, dan Fetty Poerwita Sary (2015). "Pengaruh Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Divisi Compliance & Development PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill)." *eProceedings of Management* 2.2.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Khurotin, Nurul, dan Tri Wulida Afrianty. "Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang." *Jurnal Administrasi Bisnis* 64.1 (2018): 195-203.
- Kumaat, Regina Jessica, dan Lucky OH Dotulong. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.3 (2015).
- Man, Sulai. "Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai." *Akuntanika* 6.1 (2020): 38-45.
- Mondy, R. Wayne (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Noe, Raymond A (2010). *Employee training and development*. New York: McGraw-Hill.