



Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan Untuk Mendukung Kinerja Bisnis

Annisa Nur Fadhilah¹, Acep Samsudin²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur ^{1,2}

e-mail: 23042010001@student.upnjatim.ac.id

Abstract

This community service program aims to evaluate the effectiveness of training program implementation in supporting human resource development (HRD) and its contribution to improving organizational performance at PT PLN Nusantara Power Services. Adaptive and competency-based human resource management has become a strategic necessity for the company. The program was implemented through a field study conducted in the Human Capital Development Division using direct observation, documentation of training activities, and analysis of administrative processes related to employee training and certification management. The results indicate that the training programs have been implemented in a structured manner, encompassing the stages of planning, implementation, evaluation, and follow-up. The training programs contribute to enhancing employees' technical and non-technical competencies, improving operational efficiency, and increasing the quality of organizational services. Furthermore, the implementation of training initiatives fosters the development of an innovative, collaborative, and results-oriented work culture. This community service program demonstrates that human resource development through well-planned and sustainable training programs can support the enhancement of organizational competitiveness and long-term sustainability.

Keywords: HR Development, Training, Organizational Competitiveness.

Abstrak

Program pengabdian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan program pelatihan dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi di PT PLN Nusantara Power Services. Pengelolaan SDM yang adaptif dan berbasis kompetensi menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan. Pelaksanaan program pengabdian dilakukan melalui studi lapangan di Divisi Human Capital Development dengan metode observasi langsung, dokumentasi kegiatan pelatihan, serta analisis proses administrasi pengelolaan pelatihan dan sertifikasi karyawan. Hasil pelaksanaan program menunjukkan bahwa program pelatihan telah dilaksanakan secara terstruktur melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Program pelatihan berkontribusi dalam peningkatan kompetensi teknis dan nonteknis karyawan, efisiensi operasional, serta kualitas layanan perusahaan. Pelaksanaan pelatihan mendorong terbentuknya budaya kerja yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Program pengabdian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pelaksanaan program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan dapat mendukung peningkatan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pelatihan, Daya Saing Perusahaan.

PENDAHULUAN

Pada saat ini era persaingan bisnis semakin ketat dan dinamis setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) dengan potensi yang kompeten, adaptif, dan berorientasi pada kinerja. PT PLN Nusantara Power Services Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor energi, khususnya dalam penyediaan layanan pembangkit listrik. Sebagai salah satu anak perusahaan PT PLN (Persero), PLN NPS Sidoarjo berperan strategis dalam memenuhi kebutuhan energi nasional. Kantor cabang Sidoarjo ini menjadi salah satu unit operasional penting yang berfokus pada tiga aspek yaitu layanan pemeliharaan pembangkit, penyediaan tenaga ahli, dan pengelolaan proyek kelistrikan untuk mendukung keandalan sistem kelistrikan nasional.

Dalam industri energi yang semakin berkembang, perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan kinerja dan produktivitasnya. Tantangan ini tidak hanya terletak pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan kapasitas karyawan agar karyawan dapat mengikuti perkembangan teknologi dan standar keselamatan kerja yang semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki program pelatihan dan pengembangan SDM yang terorganisir, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga program pelatihan yang efektif sangat penting untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Dengan fokus pada pengelolaan potensi karyawan, MSDM berusaha menciptakan suasana kerja yang efisien, kreatif, dan penuh inovasi. Melalui hal tersebut, sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi secara signifikan untuk pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manusia dianggap sebagai aset yang penting, karena hanya manusia yang dapat berpikir dengan logika dan rasional (In et al., 1957). Menurut Mathis da Jackson (dalam Zainal et al.), ada empat tahap utama dalam proses pelatihan, yaitu penilaian, perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan siap untuk beradaptasi dan berinovasi karena tuntutan pasar dan dinamika industri yang terus berubah.

Pelatihan menjadi salah satu bagian paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena membantu memaksimalkan potensi kinerja karyawan sebagai aset utama dalam organisasi (Mahapatro, 2022). Dengan adanya program pelatihan yang tepat, diharapkan kapasitas dan kompetensi karyawan meningkat, sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja bisnis perusahaan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan akan membantu bisnis memperoleh keuntungan kompetitif,

menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan kebijakan energi yang semakin kompleks.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan program pengabdian ini menggunakan pendekatan studi lapangan yang dilaksanakan di Divisi Human Capital Development. Pelaksanaan program dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kegiatan pelatihan dan pengelolaan administrasi pelatihan karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode observasi langsung, dokumentasi kegiatan, wawancara, dan studi pustaka.

Jenis data yang digunakan dalam program pengabdian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui hasil observasi lapangan dan pencatatan kegiatan harian (logbook) selama pelaksanaan program, yang mencakup proses administrasi pelatihan, perencanaan kegiatan, hingga evaluasi hasil pelatihan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, seperti laporan pelatihan, daftar hadir, dan sertifikat, serta dari literatur dan jurnal ilmiah yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia, pelatihan, dan kinerja organisasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan pelaksanaan program pelatihan dan mengevaluasi perannya dalam mendukung pengembangan kompetensi karyawan.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini menguraikan hasil pelaksanaan program pengabdian yang dilaksanakan di PT PLN Nusantara Power Services, dengan fokus kegiatan pada Divisi Human Capital Development (HCD). Divisi ini memiliki peran strategis dalam perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan, peningkatan kompetensi, serta pengelolaan data karyawan. Peran Human Capital Development sangat penting dalam memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga mampu mendukung pencapaian kinerja bisnis perusahaan secara efektif dan berkelanjutan.

Selama pelaksanaan program pengabdian, tim terlibat secara langsung dalam berbagai aktivitas administrasi dan operasional yang berkaitan dengan pengelolaan data pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Kegiatan yang dilakukan meliputi input data pelatihan ke dalam sistem Ellipse, pengelolaan data kehadiran peserta pelatihan menggunakan Microsoft Excel, penyusunan laporan pelaksanaan pelatihan, pembuatan daftar hadir kegiatan pelatihan, pengumpulan dan pengarsipan sertifikat pelatihan, pelayanan registrasi peserta pada kegiatan pelatihan, pemindaian sertifikat pelatihan dan sertifikat kompetensi untuk keperluan penyimpanan digital, serta pemeriksaan

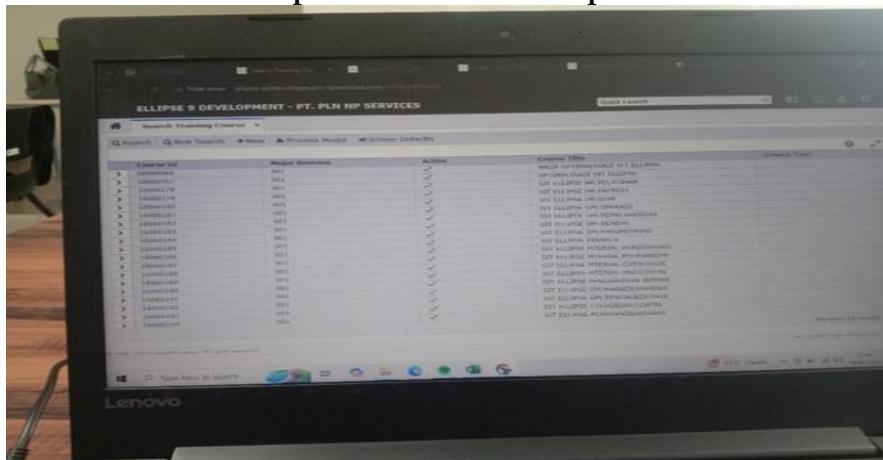
data login karyawan pada sistem internal perusahaan. Keterlibatan langsung dalam kegiatan tersebut memberikan gambaran nyata mengenai pentingnya ketelitian dan konsistensi dalam pengelolaan data sumber daya manusia.

Sistem kerja di Divisi Human Capital Development diawali dengan pemahaman terhadap deskripsi dan tujuan setiap tugas yang diberikan. Selanjutnya, setiap kegiatan dilaksanakan dengan mengacu pada prosedur dan standar operasional yang berlaku, disertai komunikasi aktif dengan pembimbing lapangan guna memastikan kesesuaian hasil kerja dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan ini, program pengabdian tidak hanya menjadi sarana penerapan pengetahuan akademik, tetapi juga berfungsi sebagai media pengembangan kompetensi profesional, tanggung jawab kerja, serta pemahaman terhadap budaya kerja di lingkungan perusahaan.

Menginput data pelatihan ke dalam sistem Ellipse

Tugas ini meliputi proses menginput, memverifikasi, dan memperbarui data tentang kegiatan pelatihan. Data yang dimaksud termasuk nama peserta, jadwal, jenis pelatihan, penyelenggara, dan hasil evaluasi ke dalam sistem ellipse, yaitu suatu sistem yang dirancang untuk membantu manajemen sumber daya perusahaan. Kegiatan ini dilakukan agar semua data pelatihan tercatat dengan lengkap, akurat, dan mudah diakses oleh orang-orang yang berkepentingan, seperti HR atau manajemen.

Gambar 1
Input data ke sistem ellipse

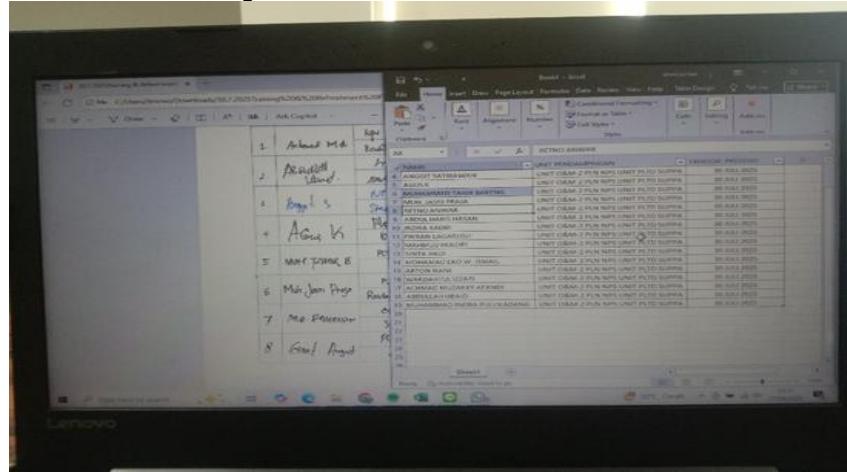


Sumber: Dokumentasi data, 2025

Menginput data kehadiran peserta pelatihan di Microsoft Excel

Kegiatan administrasi yang bertujuan untuk mencatat dan mengelola absensi karyawan selama pelatihan. Tugas ini meliputi pengumpulan daftar kehadiran dari setiap sesi pelatihan, lalu memasukkan data tersebut ke dalam file microsoft excel dengan format yang rapi.

Gambar 2
Input absensi ke Microsoft excel

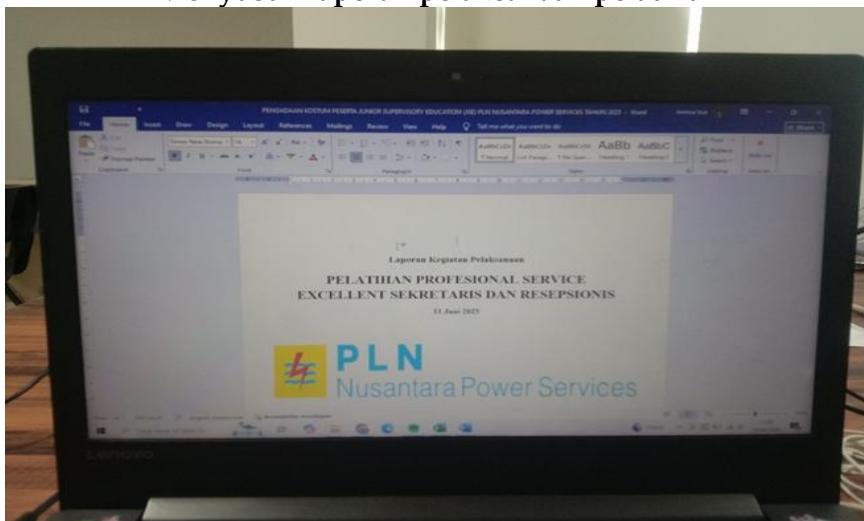


Sumber: Dokumentasi data, 2025

Menyusun laporan tentang pelaksanaan pelatihan

Tugas ini mencakup proses mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan. Hal ini mencakup tujuan dari kegiatan, jadwal, peserta, materi, pembicara, cara pelatihan yang dilakukan, dan hasil evaluasi. Kemudian semua informasi disusun dalam bentuk laporan yang jelas dan mudah dipahami. Laporan ini biasanya dibuat dalam bentuk resmi yang menunjukkan proses, hasil, dan saran untuk pelatihan selanjutnya

Gambar 3
Menyusun laporan pelaksanaan pelatihan



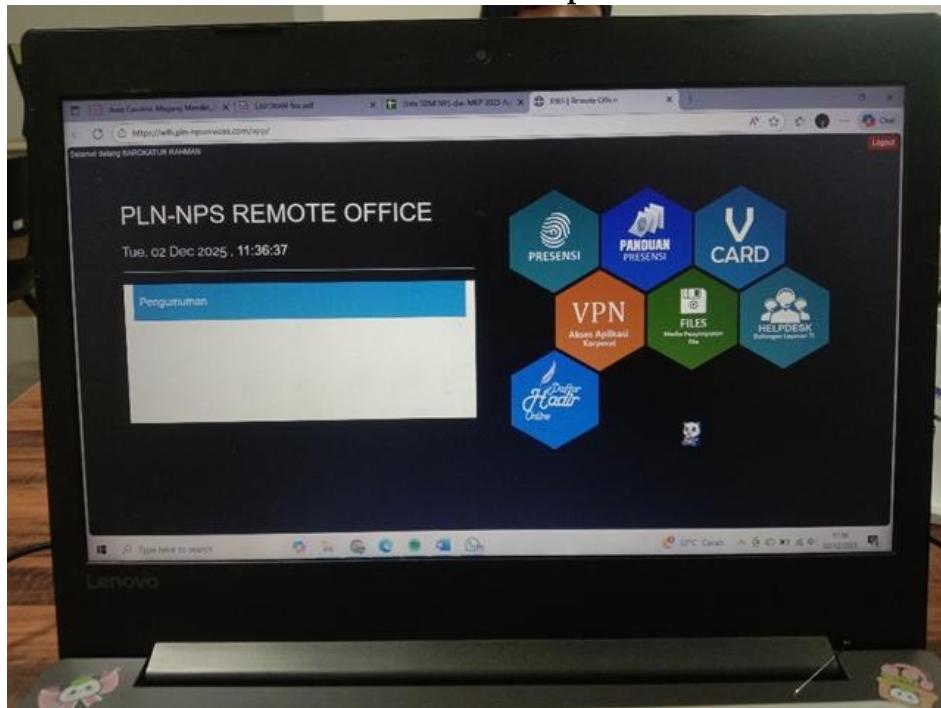
Sumber: Dokumentasi data, 2025

Membuat daftar hadir untuk kegiatan pelatihan PLTMG Tobelo

Tugas ini berfokus pada pembuatan dokumen daftar kehadiran peserta sebelum pelatihan dimulai. Kegiatan ini mencakup pembuatan format daftar hadir yang lengkap dengan informasi penting seperti nama, jabatan, instansi, tanggal pelatihan, dan waktu pelaksanaan. Penyusunan daftar hadir dilakukan

dengan memastikan semua data peserta lengkap dan sesuai dengan jadwal kegiatan yang sudah ditentukan.

Gambar 4
Membuat daftar hadir pelatihan



Sumber: Dokumentasi data, 2025

Pengolektifan sertifikat pelatihan dari peserta

Kegiatan mengumpulkan dan memverifikasi sertifikat pelatihan dari peserta dilakukan dengan tujuan agar semua sertifikat yang diterima tercatat dengan baik dan benar. Pengarsipan dokumen dilakukan secara teratur dalam format fisik dan digital. Pengumpulan dilakukan berdasarkan kegiatan pelatihan, sehingga semua sertifikat dapat dicatat dengan baik tanpa ada yang terlewat.

Gambar 5
Kolektif sertifikat pelatihan



Sumber: Dokumentasi data, 2025

Melayani proses pendaftaran peserta saat pelatihan Refreshment Knowledge
Tugas ini mencakup penyambutan karyawan yang datang, mencatat kehadiran, mengarahkan alur masuk dan memberikan informasi terkait jadwal pelatihan. Untuk memastikan bahwa kegiatan berjalan dengan tertib dan sesuai rencana, petugas registrasi juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh peserta terdaftar dengan di sistem.

Gambar 6
Melayani registrasi kegiatan pelatihan



Sumber: Dokumentasi data, 2025

Selama kegiatan di divisi Human Capital Development, cara mengelola data karyawan dan administrasi pengembangan sumber daya manusia. Tugas-tugas utama seperti memasukkan data dalam sistem dan mengumpulkan sertifikat pelatihan memberi saya pengalaman langsung tentang pentingnya keakuratan, tanggung jawab, dan pemahaman tentang proses administrasi sumber daya manusia di dunia kerja yang sesungguhnya. Dengan kegiatan ini mahasiswa bisa melihat bagaimana teori yang mereka pelajari selama kuliah, khususnya di prodi administrasi bisnis, diaplikasikan dengan nyata di dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan program pengabdian yang dilakukan di PT PLN Nusantara Power Services, khususnya pada Divisi Human Capital Development, dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan pemahaman terhadap proses pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam aspek administrasi pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional, diperoleh pemahaman mengenai pengelolaan data pelatihan yang mencakup input data ke dalam sistem Ellipse, pengelolaan

absensi, penyusunan laporan pelatihan, pengarsipan sertifikat, serta dukungan dalam proses registrasi pelatihan.

Pelaksanaan program pengabdian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas dan kinerja karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain memberikan penguatan pada keterampilan teknis dan administratif, kegiatan ini turut mengembangkan keterampilan pendukung seperti komunikasi, koordinasi, kedisiplinan, serta pemahaman terhadap budaya kerja profesional. Program pengabdian ini tidak hanya memberikan manfaat akademis, tetapi juga berperan sebagai sarana pembelajaran aplikatif yang relevan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhianto, D. (2020) 'Investasi reksa dana sebagai alternatif investasi bagi investor pemula', *Jurnal E-Bis*, 4(1), pp. 32-44.
- Alvarez, K., Salas, E. and Garofano, C.M. (2004) 'An integrated model of training evaluation and effectiveness', *Human Resource Development Review*, 3(4), pp. 385-416.
- Burhanudin, H.P. (2021) 'Pengaruh pengetahuan investasi, manfaat investasi, motivasi investasi, modal minimal investasi dan return investasi terhadap minat investasi di pasar modal (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram)', *Distribusi: Journal of Management and Business*, 9(1), pp. 15-28.
- Cahya, B.T. (2019) 'Pengaruh motivasi dan kemajuan teknologi terhadap minat investasi saham', *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 7(2), pp. 192-207.
- Malika, G.W. and Aini, S. (2025) 'Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dan motivasi kerja di PT Astra Agro Lestari', *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, pp. 552-561.
- Negara, A.K. (2020) 'Pengaruh kemajuan teknologi informasi dan pengetahuan investasi terhadap minat investasi generasi milenial di pasar modal', *Business Management Journal*, 16(2), pp. 81-95.
- Noe, R.A. (2020) *Employee Training and Development*. 8th edn. New York: McGraw-Hill Education.
- Rijali, F.A. (2025) 'The influence of ease of use, application features, and e-trust

on e-satisfaction (Study on MotionTrade investment application users)', Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 8(3), p. 12402.

Rivanka, W. (2024) 'The influence of human resource development on employee performance in the business support section of PT Sucofindo Medan Branch', Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi, pp. 85–95.

Said, N.S.M. and Wahab, N.W. (2022) 'The impact of training and development on organisational performance', Jurnal Intelek, pp. 114–123.

Susantinah, N. and Kusuma, I.K. (2023) 'Human resource management (HRM) strategy in improving organisational innovation', Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN), pp. 201–207.

Syarifah, E.F. and Azzahra, M.A. (2024) 'Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi', Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu, pp. 130–134.