

PENGARUH EVALUASI PELATIHAN DAN PROGRAM PENGEMBANGAN TERHADAP PROFESIONALISME KERJA (Studi pada PT Perkebunan Nusantara XI)

Benny Wicaksono
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono No. 165, Malang
Benwicaksono1995@gmail.com

Dosen Pembimbing :
Misbahuddin Azzuhri.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel evaluasi pelatihan dan program pengembangan terhadap profesionalisme kerja secara simultan maupun parsial pada karyawan PT Perkebunan Nusantara XI, Surabaya. Jenis penelitian ini adalah explanatory research yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel evaluasi pelatihan dan program pengembangan terhadap profesionalisme kerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 100 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan dan program pengembangan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap profesionalisme kerja, evaluasi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja, program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja, dan program pengembangan berpengaruh dominan terhadap profesionalisme kerja

Kata kunci : Evaluasi pelatihan, program pengembangan, dan profesionalisme kerja

ABSTRACT

This study aims at analyzing and simultaneous and partial effects of training and development on work professionalism of the employees of PT Perkebunan Nusantara XI in Surabaya using quantitative approach. The data were collected through questionnaires distributed to 100 employees and analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that training evaluation and development program simultaneously have significant effects on work professionalism, meanwhile training evaluation has a significant effect on work professionalism, and development program has a significant effect on work professionalism, meanwhile the development program has a dominant effect on work professionalism..

Keywords : training evaluation, development program, and work professionalism

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya memerlukan peran sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan operasional dan manajerial. Setiap perusahaan memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasilnya kinerja perusahaan dapat meningkat secara signifikan. Strategi perusahaan lainnya adalah memberikan target periodik dan regulasi agar karyawan dapat bekerja secara kompeten dan kompetitif. Sumber daya manusia yang berkualitas dikembangkan untuk memiliki wawasan yang luas, motivasi kerja yang baik, bertanggung jawab, inovatif dan kompetitif dalam menghadapi era informasi. Kebutuhan lainnya disesuaikan dengan kualifikasi dan tujuan perusahaan sesuai dengan jabatan yang diperoleh karyawan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk membangun dan meningkatkan intelektualitas, rasa tanggung jawab, kemampuan menyelesaikan masalah, keterampilan karyawan dan penguasaan diri dalam merespon

emosi. Pelatihan memiliki istilah mengacu pada pembelajaran karyawan-karyawan tingkat rendah atau karyawan-karyawan teknis tentang bagaimana mereka seharusnya mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, sementara pengembangan mengacu kepada pelatihan manajer-manajer dan profesional-profesional tentang keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini atau di masa yang akan datang (Daft, 2002).

Perusahaan-perusahaan skala besar menghabiskan jutaan bahkan miliaran rupiah untuk melatih para karyawannya. Daft (2002) menyatakan pelatihan yang paling umum dilaksanakan oleh sebuah perusahaan adalah *on the job training*, dimana seorang karyawan senior membimbing karyawan baru untuk mendampingi dan mengenalkan berbagai pekerjaan di kantor. Setiap karyawan yang bekerja perlu dilatih dan terus ditingkatkan supaya menghasilkan kualitas dalam aspek operasional dan manajerial di sebuah perusahaan. Perusahaan tidak memperoleh hasil tersebut secara cepat butuh usaha, waktu, dan dana

untuk melatih karyawan. Tujuan pelatihan tersebut adalah agar setiap karyawan tetap memiliki kualitas kinerja yang terus-menerus dapat ditingkatkan untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Fokus pengembangan karier adalah fokus utama setiap perusahaan dalam memberikan pelatihan sumber daya manusia (Limbang, 2013). Fokus ini ditujukan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan-kemampuan seperti apa yang dimiliki oleh karyawan agar dapat ditingkatkan oleh perusahaan. Fokus pengembangan karier memiliki manfaat yaitu tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan tersebut dapat dikerjakan dengan efisien sehingga dapat memperkaya tanggung jawab yang dipegang oleh karyawan tersebut. Perusahaan yang efektif menggunakan tenaga kerja adalah perusahaan yang dapat memaksimalkan penggunaan tenaga kerja berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

Pelatihan kerja bagi karyawan mempunyai manfaat salah satunya adalah untuk menambah pengetahuan

dalam menyelesaikan masalah. Tujuan kegiatan pelatihan adalah melatih karyawan agar tanggap dalam mencegah maupun mengatasi masalah. Karyawan juga dilatih memilih keputusan terbaik seperti apa yang akan diambil dan bagaimana cara karyawan tersebut mengatasi konsekuensi dari penyelesaian masalah yang dihadapi. Pengendalian emosi juga diperoleh dalam program pelatihan kerja, hal ini bermanfaat agar karyawan dapat mengatur emosi mereka saat mereka bekerja di bawah tekanan atau target yang diberikan sebuah perusahaan. Manfaat pelatihan kerja juga melatih karyawan dalam manajemen emosi terutama saat karyawan sedang bekerja di bawah tekanan. Manajemen emosi dapat memberikan manfaat bagi karyawan dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi dengan tenang dan tetap profesional dalam mengemban tanggung jawabnya.

Karyawan yang telah mengikuti pelatihan sumber daya manusia akan memiliki wawasan yang luas. Wawasan yang diperoleh meliputi, wawasan internal dan eksternal perusahaan, wawasan

organisasi, wawasan penyelesaian masalah, dan wawasan tentang kemampuan atau talenta apa yang cocok untuk dikembangkan. Loyalitas karyawan juga akan tumbuh dan membangun akuntabilitas karyawan untuk menyelesaikan target yang diatur oleh perusahaan melalui regulasi. Akuntabilitas dan loyalitas merupakan salah satu komponen dalam bekerja secara profesional, karyawan akan diberikan wawasan tentang profesionalisme kerja guna membuat karyawan dapat bekerja secara profesional dan dapat menjalankan tugasnya dengan terus meningkatkan kualitas kemampuan yang dimilikinya. Karyawan juga akan unggul dan ahli di bidangnya karena perusahaan yang telah memberikan kemampuan-kemampuan yang dapat menunjang kinerjanya. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan juga harus dievaluasi hasilnya agar memiliki manfaat yang baik bagi perusahaan juga bagi para karyawan yang menjadi peserta pelatihan.

Evaluasi pelatihan merupakan sarana untuk mengetahui berhasil atau tidak sebuah program pelatihan. Penilaian program pelatihan

dibutuhkan untuk melihat apakah pelatihan yang dilaksanakan telah memiliki manfaat yang positif bagi perusahaan juga bagi para karyawan. Program pelatihan harus dievaluasi untuk mengetahui persepsi dari para karyawan yang telah melaksanakan kegiatan pelatihan tersebut apakah telah memiliki manfaat positif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Evaluasi tersebut akan menjadi masukan bagi perusahaan apakah program pelatihan tersebut layak untuk dilanjutkan atau tidak. Program pelatihan yang dievaluasi juga digunakan sebagai taraf pengukuran apakah karyawan telah profesional, berkomitmen, dan memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja.

Pelatihan sangat berhubungan erat dengan pengembangan, pelatihan memiliki orientasi waktu berjangka pendek dan pengembangan memiliki orientasi waktu berjangka panjang. Program pengembangan adalah penyempurnaan hasil pelatihan dalam mengasah wawasan dan kemampuan karyawan. Program pengembangan juga merupakan media bagi sebuah perusahaan untuk menyaring

karyawan yang akan dicalonkan ke posisi penting di dalam perusahaan. Karyawan yang terpilih tersebut akan dipersiapkan untuk menghadapi sebuah jabatan baru di dalam perusahaan. Program pengembangan berfungsi sebagai sarana memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Karyawan tersebut akan diberikan semangat dan dorongan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang sulit dikembangkan akan sulit mencapai jabatan yang lebih tinggi, karyawan tersebut juga kurang dipertimbangkan oleh perusahaan.

Program pengembangan mempunyai tujuan untuk mempersiapkan kemampuan-kemampuan karyawan agar efektif digunakan di masa yang akan datang. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang bermacam-macam, mulai dari kemampuan berbicara di depan umum hingga kemampuan menganalisa sesuatu dengan cepat. Siagian (2002) menyatakan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang bagi karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-

konsep abstrak dan teoritis secara sistematis. Pengembangan lebih banyak menekankan tentang kemampuan konseptual dibanding kemampuan teknis. Pelatihan dan pengembangan mempunyai tujuan yang sama yaitu membawa pengaruh efisiensi dan efektivitas kerja, namun pelatihan kerja diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Siagian, 2002).

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua program yang sulit dibedakan, agar dapat dibedakan maka pelatihan dan pengembangan dapat dipisah berdasarkan orientasi waktu, tujuan, pengalaman kerja, dan partisipasi pegawai. Pelatihan mempunyai fokus untuk masa kini, tidak banyak memakai pengalaman kerja, tujuan dari pelatihan untuk mempersiapkan pekerjaan yang sedang dikerjakan dan partisipasi pegawai diwajibkan. Pengembangan memiliki fokus untuk masa depan, memakai banyak pengalaman kerja karyawan, memiliki tujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menerima perubahan, dan partisipasi pegawai secara sukarela.

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat membantu mencapai tujuan dan visi organisasi. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki hasil yang akan diperoleh yaitu terbentuknya kualitas yang dimiliki karyawan. Kualitas tersebut dapat berupa komitmen, loyalitas, profesionalisme, kedisiplinan, integritas dan totalitas. Profesionalisme merupakan salah satu sikap yang diharapkan dapat dimiliki oleh seluruh karyawan di setiap perusahaan. Profesionalisme merupakan hal yang penting untuk membentuk seorang pegawai yang berintegritas.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang bekerja secara profesional dan mempunyai tanggung jawab serta komitmen. Karyawan yang bekerja secara profesional membutuhkan pelatihan untuk melihat potensi apa yang dimiliki karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki banyak potensi akan digunakan untuk mendukung kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan. Karyawan yang telah terasah potensinya akan memiliki sikap

profesional di dalam perusahaan. Karyawan tersebut terbentuk sikapnya karena perusahaan memiliki agenda pelatihan dan pengembangan yang mendukung kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja profesional akan berdampak pada kualitas dan kuantitas produk dan jasa yang dihasilkan. Setiap perusahaan mampu mengeluarkan dana hingga miliaran rupiah agar dapat melatih dan mengembangkan karyawannya karena perusahaan tersebut sangat membutuhkan karyawan dengan standar tertentu untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Evaluasi pelatihan dan program pengembangan dibutuhkan setiap perusahaan untuk membentuk karyawan yang profesional. PT Perkebunan Nusantara XI memiliki budaya perusahaan yaitu amanah, profesional, sinergi, pelayanan prima dan inovatif. Lima hal tersebut merupakan tujuan mengadakan evaluasi pelatihan dan program pengembangan. Profesional adalah salah satu budaya perusahaan yang harus diwujudkan di dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab. Profesional di dalam

budaya perusahaan tersebut bermakna memiliki kompetensi yang baik, menjadi pegawai yang berkualitas, dan selalu antusias memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Evaluasi pelatihan dibutuhkan untuk melihat apakah kinerja dari setiap karyawan yang dilatih telah mencerminkan budaya perusahaan yang profesional dan apakah program pengembangan yang diberikan telah diaplikasikan dengan baik sesuai dengan budaya perusahaan tersebut.

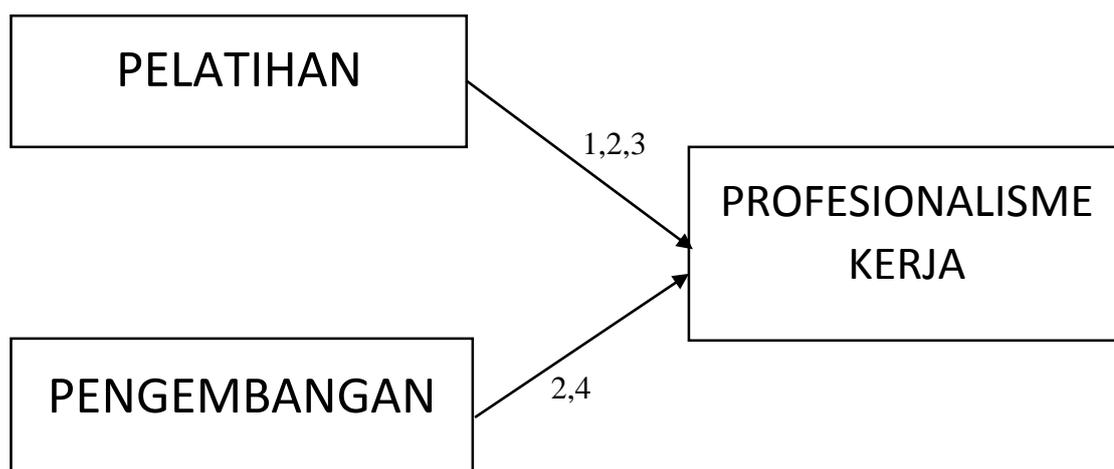
PT Perkebunan Nusantara XI merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi gula terbesar di Indonesia, PT Perkebunan Nusantara XI memiliki induk perusahaan yaitu PT Perkebunan Nusantara III dan kedua perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesia. PT Perkebunan Nusantara XI mempunyai peranan anggota manajemen sumber daya manusia yang dibutuhkan guna melatih dan mengembangkan kemampuan karyawan. Bagian manajemen sumber daya manusia PT Perkebunan Nusantara XI melakukan pelatihan dengan memberikan acara

Diklat (pendidikan dan pelatihan) kepada karyawan baru, sedangkan karyawan lama diberikan program pengembangan untuk mengasah dan mengembangkan kemampuan mereka. Perusahaan mengharapkan dengan kegiatan tersebut para karyawan perusahaan ini memiliki kualitas yang baik.

PT Perkebunan Nusantara XI memiliki target memproduksi 5 juta ton tebu pada tahun 2018 (PTPNXI, 2018), Target tersebut harus didukung oleh tenaga kerja yang handal dan berkompeten di bidangnya. PT Perkebunan Nusantara XI telah berhasil memperoleh target penggilingan tebu sebanyak 4,7 juta *ton cane day* (TCD) pada tahun 2017 (PTPNXI, 2018), BUMN yang bergerak di bidang gula dan tebu ini juga berencana memperluas area tanam tebu menjadi 2.500 hektare di kawasan PG Semboro Jember (PTPNXI, 2018). Prestasi yang telah dicapai tersebut membutuhkan karyawan yang berkompeten dan profesional di bidangnya. Oleh karena itu berbagai kegiatan pelatihan dan program pengembangan dilakukan untuk membuat karyawan PT

Perkebunan Nusantara XI kompeten dan handal serta profesional sesuai dengan budaya perusahaan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya diberikan setidaknya enam bulan sekali. Sedangkan program pengembangan dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Program pengembangan tersebut dilakukan untuk mengasah kembali kemampuan para karyawan

dan dilakukan dengan program yang diadakan satu tahun sekali jika diperlukan. Oleh sebab itu peneliti tertarik mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Program Pengembangan Karyawan terhadap Profesionalisme Karyawan (Studi Kasus di PT Perkebunan Nusantara XI, Surabaya, Jawa Timur)”**



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Peneliti (2017)

Keterangan :

1. (Kaswan, 2011)
2. (Wicaksono, 2016)
3. (Mondy, 2008)
4. (Andriani, 2016)

HIPOTESIS

berdasarkan model konseptual yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yaitu :

1. H₁

Evaluasi pelatihan dan program pengembangan berpengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI.

2. H₂

Evaluasi pelatihan berpengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI.

3. H₃

Program pengembangan berpengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI

4. H₄

Program pengembangan memiliki pengaruh yang dominan terhadap profesionalisme kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI.

METODE

Karakteristik penelitian yang telah dikemukakan menyimpulkan penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun & Effendi (2011) penelitian penjelasan adalah penelitian dengan menjelaskan kausal atau hubungan antar variabel melalui

pengujian hipotesis. *Explanatory research* juga menjelaskan tentang hubungan sebab akibat antar variabel. Hubungan tersebut harus disertai fakta, sifat, dan tujuan yang ingin dicapai dalam mengetahui seberapa besar kontribusi antar variabel bebas dengan variabel terikat yang terdapat di dalam penelitian ini. Penelitian penjelasan dibagi menjadi tiga macam yaitu penelitian deskriptif, penelitian komparatif, dan penelitian asosiatif. Penelitian penjelasan yang dibahas di dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, bidang penelitian yang digunakan peneliti adalah bidang penelitian akademik yaitu penelitian yang dilakukan oleh para mahasiswa dalam membuat skripsi, tesis, disertasi. Penelitian ini merupakan sarana edukatif sehingga lebih mementingkan validitas internal. Variabel penelitian terbatas serta kecanggihan analisis disesuaikan dengan jenjang pendidikan S1, S2, S3 (Sugiyono, 2016, p. 8).

Penelitian ini berdasarkan data yang dianalisis termasuk penelitian dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) Metode

kuantitatif adalah metode yang menggunakan landasan filsafat positivisme, populasi dan sampel tertentu digunakan di dalam syarat meneliti. Pengumpulan data dapat menggunakan berbagai metode tetapi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan juga merupakan suatu pengukuran statistik dengan tujuan membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

H₁ : Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Program Pengembangan terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan

Hasil penelitian melalui Uji F yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan dan program pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap profesionalisme kerja karyawan. Pengaruh secara simultan ini memiliki arti jika evaluasi pelatihan dan program pengembangan ditingkatkan secara bersama-sama maka akan menyebabkan meningkatnya profesionalisme kerja karyawan. Hal ini juga berlaku

sebaliknya jika evaluasi pelatihan dan program pengembangan dikurangi maka dapat menyebabkan menurunnya profesionalisme kerja karyawan. Berdasarkan wawancara secara langsung dengan karyawan yang ada di PT Perkebunan Nusantara XI, karyawan merasa sudah dilatih dan dikembangkan dengan baik oleh perusahaan, hal ini sesuai dengan hasil yang ada pada salah satu indikator yang telah dijawab oleh responden tentang opini peserta yang memiliki nilai 4,32. Nilai tersebut mengindikasikan opini peserta sangat baik tentang pelatihan. Pelatihan yang berupa Diklat atau Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang sedang menjalani suatu jabatan tertentu. Hal ini dilakukan oleh perusahaan agar karyawan tidak mengalami kebingungan dengan tanggung jawab atau masalah apa yang akan dihadapi oleh karyawan dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya pada jabatan tersebut.

Wawancara dengan para karyawan memperoleh hasil bahwa karyawan sudah telah ditempatkan sesuai dengan bidang pekerjaannya oleh perusahaan. Hal ini juga dapat

memudahkan perusahaan untuk melatih karyawan tersebut apabila mereka telah merasa pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan telah sesuai dengan bidang mereka. Pendapat tersebut sesuai dengan karakteristik responden yang merasa telah sesuai dengan pekerjaan mereka sebesar 85%.

H₂ : Pengaruh Evaluasi Pelatihan terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara evaluasi pelatihan dengan profesionalisme kerja karyawan. Pengaruh yang signifikan ini mempunyai arti apabila evaluasi pelatihan meningkatkan kualitas dan kuantitasnya akan menghasilkan profesionalisme kerja karyawan yang meningkat. Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT Perkebunan Nusantara XI diperoleh bahwa setelah beberapa kali mengikuti pelatihan terdapat perubahan perilaku dan cara memandang sebuah masalah di dalam sebuah perusahaan sehingga karyawan akan memiliki perilaku yang baik. Hal ini sesuai dengan hasil

yang diperoleh melalui kuesioner di dalam indikator perubahan perilaku dengan rata-rata 4,11. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kegiatan pelatihan semakin memperbaiki perilaku seseorang di dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara juga diperoleh bahwa karyawan merasa pelatihan yang diberikan juga telah membekali mereka dalam masalah-masalah yang dihadapi mereka selama bekerja sehingga mereka merasa bahwa tujuan pelatihan sudah tercapai oleh perusahaan dan pegawai. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai rata-rata indikator pencapaian tujuan pelatihan dengan nilai 4,13. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa telah tercapai dengan sangat baik tujuan pelatihannya. Berdasarkan wawancara yang diperoleh karyawan merasa perusahaan telah mengukur kualitas kerja mereka dengan baik dan memberikan penghargaan kepada kualitas kerja yang sesuai dengan target yang ingin dicapai. Namun perlu ditingkatkan lagi dalam menilai pengukuran kinerja tersebut. Sehingga apapun yang dilakukan oleh

para karyawan dapat dinilai secara objektif. Hal tersebut juga dapat memotivasi karyawan agar dapat semakin profesional dalam bekerja.

H₃ : Pengaruh Program Pengembangan terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara program pengembangan dengan profesionalisme kerja karyawan. Pengaruh signifikan ini mempunyai arti bahwa setiap peningkatan program pengembangan akan meningkatkan profesionalisme kerja karyawan. Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika perusahaan menurunkan program pengembangan bagi para karyawan maka tingkat profesionalisme kerja karyawan juga akan menurun. Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT Perkebunan Nusantara XI diperoleh bahwa program pengembangan telah menambah kemampuan karyawan dalam mencari kemampuan mereka yang baru dan terus memperbaiki sikap dan perilaku mereka di perusahaan. Karyawan-karyawan yang baru juga tertarik agar dapat

memiliki wawasan yang baru agar dapat menambah wawasan mereka terkait perusahaan ini. Hal ini sesuai dengan indikator *Service Offerings Review* yang memiliki nilai rata-rata 4,26. Hal ini menandakan bahwa *Service Offerings Review* yang telah diberikan oleh para karyawan telah “baik” dirasakan karena adanya kegiatan pengembangan tersebut.

Berdasarkan wawancara yang telah diperoleh juga memberikan informasi bahwa karyawan masih ingin mengetahui lebih rinci terkait kriteria promosi di dalam PT Perkebunan Nusantara XI. Hal ini diinginkan karyawan agar mereka dapat termotivasi supaya dapat mengembangkan diri dan mempersiapkan diri apabila mereka menerima promosi. Hal ini sesuai dengan hasil yang diperoleh kuesioner pada indikator *Promotion Criteria* dengan nilai rata-rata sebesar 3,79. Hal ini mengindikasikan bahwa *promotion criteria* sudah “baik” namun perlu ditingkatkan lagi pengaplikasiannya supaya karyawan dapat lebih memahami tentang kriteria promosi tersebut.

KESIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan yang berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, yaitu:

1. Evaluasi pelatihan dan program pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap profesionalisme kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan jika kegiatan pelatihan dan program pengembangan ditingkatkan lagi kualitas dan kuantitasnya maka dapat menghasilkan tingkat profesionalisme kerja karyawan yang meningkat. Hal ini juga berlaku sebaliknya.
 2. Penilaian evaluasi pelatihan yang terdiri dari opini peserta, tingkat pembelajaran, perubahan perilaku, dan pencapaian tujuan pelatihan, mempengaruhi kenaikan dan penurunan tingkat profesionalisme kerja karyawan. Semakin ditingkatkan maka tingkat profesionalisme kerja juga semakin meningkat.
 3. Penilaian program pengembangan yang terdiri dari *organizational development, employee performance review, service offerings review,*
- employee development dan promotion criteria* mempengaruhi kenaikan tingkat profesionalisme kerja. Semakin ditingkatkan indikator tersebut maka tingkat profesionalisme kerja karyawan juga semakin meningkat.
4. Evaluasi pelatihan dan program pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme kerja karyawan. Pengaruh terbesar dimiliki oleh program pengembangan. Oleh sebab itu perusahaan perlu meningkatkan program pengembangan agar profesionalisme kerja karyawan ikut meningkat.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah disimpulkan di atas maka. Peneliti dapat memberikan saran yaitu:

Saran bagi Penelitian Selanjutnya

1. Profesionalisme kerja karyawan dipengaruhi dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu mempertahankan

dan meningkatkan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Kegiatan tersebut berdasarkan penelitian ini telah terbukti mendukung tingkat profesionalisme kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat kajian teori tentang pelatihan dan pengembangan yang dapat dilakukan oleh penelitian selanjutnya.

2. Prestasi kerja yang baik dapat diperoleh dengan meningkatkan kegiatan pelatihan dan pengembangan bagi para karyawan. Prestasi kerja yang baik harus didasari dengan profesionalisme kerja karyawan, hal itu mengindikasikan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan harus divariasikan dan dimodifikasi agar karyawan dapat selalu tertarik dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut. Hal tersebut penting untuk dilakukan agar karyawan merasakan berbagai jenis pelatihan dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Saran bagi PT Perkebunan Nusantara XI

1. PT Perkebunan Nusantara perlu meningkatkan wawasan karyawan tentang kriteria promosi. Salah satu

indikator yang ada di dalam variabel pengembangan yaitu *promotion criteria* merupakan hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan agar dapat menunjang semangat karyawan dalam bekerja dan mengetahui pengembangan seperti apa yang mereka butuhkan agar dapat bekerja lebih giat lagi dan mendapatkan promosi.

2. PT Perkebunan Nusantara dapat memberikan pengetahuan dan wawasan kepada karyawan tentang pendidikan karakter. Hal ini dapat menjadi sebuah nilai tambah bagi para karyawan agar dapat terus memperbaiki diri ke arah yang lebih baik
3. Perusahaan perlu membangun semangat kolaborasi agar karyawan dapat berkembang melalui berbagai disiplin ilmu agar dapat membangun perusahaan ke arah yang lebih baik.
4. Karyawan yang ingin memiliki wawasan lebih terkait dengan perusahaan PT Perkebunan Nusantara XI dapat selalu difasilitasi agar karyawan tersebut dapat berkembang dan mendukung visi dan misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Y., 2016. Profesionalisme Pegawai dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik di kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*, IV(1), p. 2322.
- Daft, R. L., 2002. *Manajemen Edisi Kelima*. Jilid satu penyunt. Jakarta: Erlangga.
- Indriantoro, N. & Supomo, B., 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kaswan, 2011. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Limbang, T. H., 2013. *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UB Hotel Malang)*, Malang: s.n.
- Mondy, R. W., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kesepuluh penyunt. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- PTPNXI, 2018. *PTPN XI*. [Online] Available at: <http://ptpn11.co.id/berita/ptpn-xi-targetkan-produksi-5-juta-ton-tebu> [Diakses 22 January 2018].
- PTPNXI, 2018. *PTPN XI*. [Online] Available at: <http://ptpn11.co.id/berita/ptpn-xi-perluas-area-tanam-tebu> [Diakses 22 Januari 2018].
- Saputri, M., 2017. *Tirto.id*. [Online] Available at: <https://tirto.id/tren-robot-akan-gantikan-jutaan-pekerjaan-manusia-di-as-cssm> [Diakses 12 Desember 2017].
- Siagian, S. P., 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Singarimbun, M. & Effendi, & S., 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-24 penyunt. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, Y. S., 2016. Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Studi di SKM Unit V PT Gudang Garam Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 3, pp. 31-39.