

Analisis Peningkatan Efektivitas Program Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Kantor Perumda Air Minum Tirta Umbu Kabupaten Nias

Agustini Mawarni Hia^{1✉}, Eliyunus Waruwu², Sukaaro Waruwu³, Fatolosa Hulu⁴
¹⁻⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kinerja organisasi di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Umbu Kabupaten Nias. Menggunakan model evaluasi Kirkpatrick empat tingkat sebagai kerangka utama, studi ini mengevaluasi reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil dari pelatihan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan triangulasi data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan teknis, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Namun, terdapat kendala seperti kurangnya evaluasi pasca-pelatihan, relevansi materi yang rendah terhadap kebutuhan teknis, serta keterbatasan anggaran dan fasilitas. Studi ini menekankan pentingnya dukungan manajerial, analisis kebutuhan pelatihan, dan pendampingan berkelanjutan untuk memastikan efektivitas pelatihan. Kesimpulannya, pelatihan berbasis kebutuhan spesifik organisasi dapat menjadi strategi utama untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Implikasi penelitian mencakup rekomendasi untuk perbaikan kebijakan pelatihan, peningkatan kualitas fasilitator, serta optimalisasi dukungan sumber daya.

Kata Kunci: *Efektivitas Pelatihan, Model Kirkpatrick, Kinerja Organisasi, Pengelolaan Air Minum, Sumber Daya Manusia.*

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of training programs in improving organizational performance at the Regional Public Water Company (PERUMDA) Tirta Umbu in Nias Regency. Using the four-level Kirkpatrick evaluation model as the main framework, this study evaluated the reactions, learning, behaviors, and outcomes of the training. The research method used was a descriptive qualitative approach with data triangulation through in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The results showed that the competency-based training program had a positive impact on improving technical skills, operational efficiency, and customer satisfaction. However, there are constraints such as lack of post-training evaluation, low relevance of materials to technical needs, and limited budget and facilities. The study emphasized the importance of managerial support, training needs analysis, and ongoing mentoring to ensure training effectiveness. In conclusion, organization-specific needs-based training can be a key strategy to improve organizational performance and sustainability. The implications of the study include recommendations for improving training policies, improving the quality of facilitators, and optimizing resource support.

Keywords: Training Effectiveness, Kirkpatrick Model, Organizational Performance, Water Management, Human Resources.

✉ Corresponding author : gustinihia35@gmail.com

Email Address : gustinihia35@gmail.com, Eliyunuswaruwu@unias.ac.id, sukawaruwu414@gmail.com, fatoshulu@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di era globalisasi dan digitalisasi saat ini sangat ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM). Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi elemen strategis untuk memastikan keberlanjutan daya saing organisasi. Robbins dalam Tamsuri (2022) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan guna mendukung pencapaian kinerja optimal. Dalam konteks sektor pelayanan publik, efektivitas pelatihan memainkan peran krusial untuk memastikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Namun, penelitian menunjukkan bahwa banyak program pelatihan yang tidak dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik organisasi sehingga gagal memberikan dampak signifikan terhadap kinerja (Andayani & Hirawati, 2021; Pettarani et al., 2020).

Perusahaan Daerah Air Minum (Perumda Air Minum) Tirta Uumbu di Kabupaten Nias adalah organisasi yang memiliki peran penting dalam penyediaan air bersih sebagai pelayanan dasar masyarakat. Sebagai perusahaan pelayanan publik, Perumda Air Minum Tirta Uumbu menghadapi tantangan unik dalam memastikan distribusi air yang berkualitas dan merata. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa kinerja organisasi ini masih menghadapi kendala signifikan, seperti tingginya keluhan masyarakat terkait gangguan distribusi air, lambatnya respons terhadap permasalahan teknis, serta kurang optimalnya pelayanan pelanggan. Hal ini menegaskan adanya kebutuhan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan yang diselenggarakan, yang saat ini cenderung bersifat administratif dan tidak berbasis kompetensi (Sukana & Syahrinullah, 2024).

Studi sebelumnya mendukung pentingnya pelatihan berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Misalnya, Kusuma (2021) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi secara signifikan meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan di perusahaan nasional. Penelitian serupa oleh Wijaya (2022) juga menemukan bahwa program pelatihan yang berkesinambungan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan air minum daerah. Namun, penelitian tersebut kurang mempertimbangkan tantangan spesifik yang dihadapi oleh perusahaan daerah di wilayah rural, seperti keterbatasan anggaran dan rendahnya tingkat partisipasi karyawan (Safriani & Utomo, 2020; Salsabila & Fadli, 2023).

Sebagai perusahaan yang beroperasi di wilayah rural, Perumda Air Minum Tirta Uumbu menghadapi kendala khas, seperti kurangnya monitoring dan evaluasi hasil pelatihan serta rendahnya relevansi pelatihan terhadap kebutuhan teknis di lapangan. Model Kirkpatrick empat tingkat, seperti yang diuraikan oleh Rahmawati et al. (2021) dan Supriyati & Abraham (2021), menawarkan kerangka evaluasi yang komprehensif untuk menilai efektivitas pelatihan dari aspek reaksi, pembelajaran, perilaku, hingga hasil. Sayangnya, implementasi model evaluasi ini di perusahaan daerah masih minim, sehingga efektivitas pelatihan sering kali tidak terukur dengan baik.

Selain itu, penelitian meta-analisis oleh Nawaz et al. (2022) menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan berbasis model Kirkpatrick memiliki dampak signifikan

terhadap keberhasilan program pengembangan SDM. Dalam konteks Perumda Air Minum Tirta Umbu, pendekatan ini dapat menjadi alat strategis untuk mengatasi tantangan, seperti kurangnya integrasi antara desain pelatihan dan kebutuhan operasional perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan di Perumda Air Minum Tirta Umbu dengan menggunakan pendekatan evaluasi berbasis model Kirkpatrick. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi strategi peningkatan efektivitas pelatihan guna mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM serta manfaat praktis bagi organisasi pelayanan publik di wilayah rural lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dirumuskan dengan judul: "Analisis Peningkatan Efektivitas Program Pelatihan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi di Kantor Perumda Air Minum Tirta Umbu Kabupaten Nias".

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Perumda Air Minum Tirta Umbu Kabupaten Nias, yang berlokasi di Jl. Tirta No. 37, Kelurahan Ilir, Kota Gunungsitoli, Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansinya dengan fokus penelitian, yakni mengevaluasi efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kinerja organisasi, sebagaimana telah banyak dikaji dalam studi sebelumnya (Andayani & Hirawati, 2021; Silaen et al., 2021). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan memberikan gambaran mendalam mengenai fenomena pelatihan dan dampaknya terhadap organisasi (Anggreani, 2021; Ahmad et al., 2022).

Data penelitian dikumpulkan melalui metode triangulasi, yang meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara dilakukan dengan pegawai dan manajemen sebagai informan kunci untuk menggali persepsi mereka terkait efektivitas program pelatihan, sejalan dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian Loliyana et al. (2023) dan Rahmawati et al. (2021). Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati proses pelaksanaan pelatihan secara langsung, sedangkan studi dokumen mencakup pengumpulan laporan internal dan dokumen pendukung lainnya (Cahya et al., 2021).

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan teknik analisis tematik dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik ini dipilih karena mampu mengidentifikasi pola tematik yang relevan dalam data kualitatif, sebagaimana direkomendasikan oleh Nawaz et al. (2022) dalam kajiannya tentang efektivitas pelatihan. Penelitian ini juga memanfaatkan kerangka evaluasi Kirkpatrick untuk mengukur efektivitas pelatihan berdasarkan empat level evaluasi: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil (Tamsuri, 2022; Supriyati & Abraham, 2021).

Variabel yang dianalisis mencakup efektivitas program pelatihan dan kinerja organisasi. Indikator efektivitas pelatihan meliputi tujuan pelatihan, materi, metode, instruktur, dan evaluasi, sedangkan kinerja organisasi diukur melalui aspek efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan inovasi (Salsabila & Fadli, 2023; Pettarani et al., 2020). Analisis dilakukan dengan memadukan perspektif teori dan temuan empiris dari data lapangan untuk mendapatkan hasil yang komprehensif dan mendalam (Dwiyanti, 2021; Tumanggor, 2020).

Dengan pendekatan yang terstruktur dan berbasis teori, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pemahaman mengenai

efektivitas pelatihan dalam konteks organisasi publik, khususnya pada sektor pengelolaan air bersih di daerah terpencil (Sukana & Syahrinullah, 2024; Soebarini, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umbu Kabupaten Nias

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umbu Kabupaten Nias merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Nias yang didirikan dengan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 1984. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umbu Kabupaten Nias mulai bulan Juni tahun 1999 dikelola oleh PDAM Tirtanadi bekerjasama dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Nias sampai dengan bulan Januari 2009. Mulai bulan Februari tahun 2009 sampai saat ini dikelola oleh Pemerintah Kabupaten Nias. Sejak adanya pemekaran wilayah otonomi baru Kota Gunungsitoli maka wilayah cakupan pelayanan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umbu Kabupaten Nias 98% berada di wilayah Kota Gunungsitoli.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umbu Kabupaten Nias didirikan dengan tujuan menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial kesehatan dan pelayanan umum serta turut melaksanakan pembangunan daerah Kabupaten Nias dan pengembangan ekonomi nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat. Tugas pokok Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umbu Kabupaten Nias saat ini adalah memberikan pelayanan terhadap masyarakat khususnya pelayanan air minum di Kabupaten Nias dan Kota Gunungsitoli.

Efektivitas dan Implementasi Program Pelatihan di PELRUMDA Air Minum Tirta Ulmbul

Efektivitas Program Pelatihan

Program pelatihan berbasis kompetensi yang diterapkan di PELRUMDA Air Minum Tirta Ulmbul menunjukkan tingkat efektivitas yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Hidayat (2017), yang menyatakan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi terbukti efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, pelatihan yang dilakukan tidak hanya berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan, tetapi juga memberikan dampak positif pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan peserta pelatihan. Peserta pelatihan mampu melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik setelah mengikuti program tersebut, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi operasional di organisasi.

Namun demikian, salah satu tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan program ini adalah durasi pelatihan yang relatif lebih lama. Dampak dari waktu pelatihan yang panjang ini telah diidentifikasi oleh Pulnamawati (2023), yang mencatat bahwa proses pelatihan yang memakan waktu lama dapat mengalihkan perhatian peserta dari tugas sehari-hari, yang berpotensi mengurangi produktivitas sementara selama pelatihan berlangsung. Oleh karena itu, meskipun program pelatihan berbasis kompetensi dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi dalam jangka panjang, dampak terhadap produktivitas jangka pendek perlu diperhitungkan.

Fleksibilitas dalam metode pelatihan menjadi salah satu faktor yang mendukung efektivitas program ini. Metode yang digunakan memungkinkan adaptasi terhadap berbagai tingkat keterampilan karyawan, sehingga peserta pelatihan dapat

mengembangkan keterampilan teknis maupun soft skills mereka. Hal ini memungkinkan peserta untuk lebih efisien dalam menjalankan tugas sehari-hari setelah pelatihan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan yang lebih komprehensif, termasuk keterampilan teknis dan non-teknis, memiliki peran yang krusial dalam mendukung keberhasilan pelatihan.

Setelah pelatihan, teramati peningkatan signifikan dalam efisiensi operasional, produktivitas, dan kualitas layanan. Hal ini tercermin dari waktu penyelesaian tugas yang lebih cepat, pengurangan jumlah keluhan pelanggan, serta peningkatan kepuasan dan output kerja. Keberhasilan program pelatihan ini dapat dilihat melalui evaluasi pasca-pelatihan, perbandingan kinerja dengan Key Performance Indicators (KPI), dan ujian kompetensi yang menunjukkan adanya peningkatan keterampilan karyawan. Dari sudut pandang karyawan, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri mereka, tetapi juga meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan mereka, sementara manajemen melihat adanya peningkatan produktivitas dan pencapaian target yang lebih baik. Secara keseluruhan, program pelatihan ini dapat dianggap sebagai investasi strategis yang berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Pelatihan

Implementasi pelatihan di PELRUMDA Air Minum Tirta Ulmbul tidak berjalan tanpa tantangan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, Direktur Utama PELRUMDA, Bulala Batel'el, mengungkapkan bahwa kurangnya dukungan dari atasan dan keterbatasan sumber daya menjadi faktor utama yang menghambat penerapan keterampilan baru oleh peserta pelatihan. Atinia Tellaulmbanula menambahkan bahwa kurangnya pendampingan setelah pelatihan serta minimnya evaluasi berkelanjutan mengakibatkan karyawan kesulitan dalam mengimplementasikan apa yang telah dipelajari. Hal ini diperkuat oleh Arifin Zelbula, yang menyoroti adanya resistensi terhadap perubahan dalam budaya organisasi serta keterbatasan alat dan teknologi sebagai hambatan dalam implementasi pelatihan.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Yarisman (2023), yang mencatat bahwa keterbatasan anggaran dan teknologi yang tidak memadai dapat mempengaruhi kualitas pelatihan, selain itu, kurangnya dukungan dari atasan dan keterbatasan sumber daya juga menjadi hambatan besar dalam penerapan hasil pelatihan. Selain itu, waktu dan beban kerja yang tinggi sering kali membuat karyawan kesulitan untuk mengikuti model pelatihan yang memerlukan waktu lebih lama. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor ini agar pelatihan dapat diterapkan dengan optimal.

Lingkungan kerja yang mendukung, budaya inovasi yang positif, serta dukungan manajerial yang kuat sangat penting untuk mengatasi tantangan ini. Selain itu, relevansi materi pelatihan dengan kondisi nyata di lapangan menjadi isu yang harus diatasi dengan memastikan bahwa pelatihan yang diberikan lebih realistis dan praktis. Pelatihan yang melibatkan simulasi situasi nyata dapat membantu karyawan untuk lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Hal ini akan berdampak pada kemampuan mereka untuk menerapkan keterampilan yang telah dipelajari. Karyawan sering kali mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan keterampilan dan pengetahuan baru ketika terjadi perubahan dalam budaya organisasi, karena perubahan tersebut dapat mengganggu kebiasaan, nilai-nilai, dan cara kerja yang sudah mereka kenal sebelumnya. Dampak ini telah diidentifikasi oleh

Haryono et al. (2020), yang menyatakan bahwa karyawan sering kali kesulitan dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang baru dipelajari ketika terjadi perubahan dalam budaya organisasi, karena perubahan ini dapat mengganggu kebiasaan dan cara kerja yang sudah terbentuk sebelumnya.

Partisipasi dan Motivasi Karyawan

Partisipasi dan motivasi karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan pelatihan di PELRUMDA Air Minum Tirta Ulmbul Kabupaten Nias. Motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan relevansi pelatihan dengan tugas sehari-hari. Faktor-faktor seperti kesempatan untuk pengembangan karier, relevansi materi pelatihan, serta dukungan dari manajemen, termasuk penyediaan sumber daya dan insentif seperti sertifikat dan bonus, turut memengaruhi tingkat partisipasi karyawan dalam pelatihan. Insentif ini tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga menciptakan budaya belajar yang positif di dalam organisasi.

Dengan memastikan bahwa pelatihan relevan dan didukung secara manajerial, perusahaan dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan. Kombinasi antara partisipasi aktif, motivasi yang tepat, relevansi pelatihan, dan dukungan manajerial memastikan efektivitas pelatihan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Adhikari (2020), yang menyatakan bahwa partisipasi dan motivasi karyawan memainkan peran penting dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif, di mana keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Namun, motivasi tidak hanya berasal dari individu, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya lingkungan yang ada. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berdampak negatif pada karyawan, bahkan karyawan yang awalnya termotivasi bisa kehilangan semangatnya. Dampak dari lingkungan kerja yang tidak mendukung ini juga telah diidentifikasi oleh Ariyanti (2024), yang menyatakan bahwa budaya lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memengaruhi motivasi karyawan secara negatif. Situasi yang buruk, seperti komunikasi yang lemah atau konflik, dapat menyebabkan karyawan yang awalnya termotivasi kehilangan semangat dan menurunnya produktivitas mereka.

Implikasi Temuan Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian ini, ada beberapa implikasi yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan di PELRUMDA Air Minum Tirta Ulmbul:

- a. **Pengembangan Kebijakan Pelatihan yang Lebih Sistematis dan Terstruktur:** Manajemen perlu mengembangkan kebijakan pelatihan yang jelas dan terstruktur untuk memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya dilakukan sebagai rutinitas, tetapi juga fokus pada kebutuhan spesifik organisasi dan karyawan. Kebijakan ini harus mencakup penentuan tujuan pelatihan, evaluasi berkelanjutan, serta penguatan dukungan manajerial.
- b. **Peningkatan Motivasi Karyawan:** Motivasi karyawan berperan krusial dalam efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan, termasuk dengan menyediakan insentif yang sesuai, mengoptimalkan relevansi materi pelatihan, serta meningkatkan dukungan dari atasan.

- c. Evaluasi dan Peningkatan Sistem Evaluasi Pelatihan: Evaluasi yang lebih sistematis dan berkelanjutan perlu dikembangkan untuk mengukur efektivitas pelatihan secara lebih akurat. Selain itu, penggunaan teknologi dalam pelatihan dan evaluasi juga perlu ditingkatkan untuk memastikan kualitas pelatihan yang optimal.

Dengan memperhatikan implikasi-implikasi ini, organisasi dapat meningkatkan keberhasilan program pelatihan dan memastikan bahwa program tersebut memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan utama mengenai efektivitas program pelatihan di Perumda Air Minum Tirta Umbu Kabupaten Nias. Pertama, program pelatihan yang dilaksanakan telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kompetensi karyawan, terutama dalam aspek keterampilan teknis dan pemahaman terhadap tugas operasional. Namun, efektivitas program pelatihan ini masih terhambat oleh kurangnya evaluasi menyeluruh setelah pelatihan dan materi yang tidak sepenuhnya relevan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan memberikan manfaat, namun masih terdapat ruang untuk penyempurnaan dalam aspek perencanaan dan implementasi.

Kedua, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan program pelatihan perlu diperhatikan dengan serius. Keberhasilan program pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kesesuaian materi dengan kebutuhan organisasi, keterlibatan fasilitator yang kompeten, serta tingkat partisipasi aktif dari karyawan. Faktor-faktor ini mendukung efektivitas pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Sebaliknya, kegagalan program pelatihan seringkali disebabkan oleh keterbatasan anggaran, kurangnya fasilitas pendukung yang memadai, serta rendahnya tindak lanjut pasca-pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan program pelatihan tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan pelatihan itu sendiri, tetapi juga oleh dukungan manajerial dan sumber daya yang tersedia.

Untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan ke depannya, Perumda Air Minum Tirta Umbu perlu menyusun program pelatihan yang lebih berbasis pada kebutuhan spesifik organisasi dan karyawan. Pelatihan harus dirancang dengan melibatkan ahli sebagai fasilitator yang memiliki kompetensi di bidangnya, serta melakukan evaluasi berkala dan tindak lanjut yang memastikan penerapan hasil pelatihan dalam kinerja sehari-hari. Dengan strategi ini, diharapkan efektivitas pelatihan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan program pelatihan di masa mendatang. Pertama, penguatan perencanaan dan evaluasi pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa program pelatihan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Manajemen Perumda Air Minum Tirta Umbu disarankan untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara komprehensif sebelum pelaksanaan program dan menerapkan sistem evaluasi yang terstruktur, baik pada tahap awal, selama, maupun setelah pelatihan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hasil pelatihan selaras dengan tujuan organisasi dan mampu memberikan manfaat yang maksimal bagi karyawan.

Kedua, peningkatan kompetensi fasilitator dan metode pelatihan perlu menjadi perhatian utama. Organisasi perlu meningkatkan kualitas fasilitator melalui pelatihan khusus, sertifikasi, atau kolaborasi dengan lembaga pelatihan profesional yang memiliki pengalaman dalam mengelola program pelatihan. Selain itu, metode pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, menggunakan pendekatan yang lebih interaktif, seperti simulasi atau studi kasus, yang dapat meningkatkan keterlibatan peserta dan memastikan bahwa pelatihan dapat diterapkan dengan efektif di tempat kerja.

Ketiga, optimalisasi dukungan organisasi juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan program pelatihan. Manajemen harus memberikan dukungan penuh terhadap pelaksanaan program pelatihan, baik dalam hal alokasi anggaran yang memadai, pengaturan waktu pelatihan yang optimal, maupun pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi setelah mengikuti pelatihan. Dukungan ini akan memotivasi karyawan untuk memanfaatkan pelatihan dengan maksimal dan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi. Dengan adanya dukungan yang tepat, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang didapatkan dalam pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

Referensi :

- Afandi, A. N., Fatimah, N., & Martana, C. R. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung). *Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 15(1), 460-468.
- Ahmad, F., Fitriani, L., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2).
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Anggreani, T. F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619-629.
- 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).
- Dwiyanti, D. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Webinar selama Masa Pandemi Covid-19. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 7(2), 67-80.
- Laoli, D., Susanti, N. M., Tillah, R., Telaumbanua, B. V., Zebua, R. D., Dawolo, J., ... & Zega, A. (2024). Efektivitas Bahan Alami Sebagai Agen Antimikroba Dalam Pengobatan Penyakit Ikan Air Tawar: Tinjauan Literatur. *Zoologi: Jurnal Ilmu Peternakan, Ilmu Perikanan, Ilmu Kedokteran Hewan*, 2(2), 84-97.
- Laoli, D., Zebua, O., & Zega, A. (2024). Budidaya Maggot Bsf (Black Soldier Fly) Sebagai Pakan Alternatif Ikan Lele. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Multi Disiplin*, 1(2), 27-31.
- Laoli, D., Zebua, R. D., Telaumbanua, B. V., Dawolo, J., Zebua, O., & Zega, A. (2024). Potensi Ekstrak Daun Keji Beling (*Sericocalyx Crispus*) Sebagai Agen Antimikroba Terhadap Pertumbuhan Bakteri *Edwardsiella Tarda* Pada Ikan. *Jurnal Sumber Daya Akuatik*, 1(1), 1-6.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Nisan Abadi Jaya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65-74.
- Nawaz, F., Ahmad, W., & Khushnood, M. (2022). Kirkpatrick model and training effectiveness:

- a meta-analysis 1982 to 2021. *Business & Economic Review*, 14(2), 35-56.
- Ndraha, A. B., Waruwu, E., & Zega, A. (2024). Dinamika Pelayanan Publik Di Bkpsdm Kota Gunungsitoli: Analisis Terhadap Prosedur Kendala Dan Rapat Evaluatif. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan Dan Teknik*, 1(2), 32-29.
- Neneng, I. S., & Zega, A. (2024). Analisis Kepuasan Pelanggan Dalam Memilih Minimarket Di Kecamatan Sipora Utara. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1-7.
- Nilawati, L. (2024). Peran Teori Motivasi Terhadap Kreativitas Individu Karyawan: Hasil Sebuah Review. *EQUILIBRIUM-Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 18(2), 197-208.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.
- Pettarani, A., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal organisasi dan manajemen*, 1(1), 66-81.
- Pratama, M. H. (2021). Pengembangan Sistem Pelatihan Melalui Analisis Kesenjangan Kompetensi Arsiparis di Kementerian Sekretariat Negara Tahun 2021. *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 14(2), 133-156.
- Rahmawati, I., Bagus, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 317-328.
- Safriani, M. N., & Utomo, D. C. (2020). Pengaruh environmental, social, governance (ESG) disclosure terhadap kinerja perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 9(3).
- Salsabila, D. L., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pada PT Pupuk Kujang Cikampek. *JURNAL ECONOMINA*, 2(6), 1281-1294.
- Sarumaha, H., Laoli, D., Zebua, R. D., Telaumbanua, B. V., Dawolo, J., & Zega, A. (2024). Pentingnya Domestikasi Ikan Untuk Mengatasi Kepunahan Spesies Ikan Lokal Di Kepulauan Nias. *Jurnal Sumber Daya Akuatik*, 1(1), 13-20.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Soebarini, S. Z. (2024). Analisis Pengembangan Organisasi Kantor Area Pelayanan VI Perumda Air Minum. *Al Qisthi Jurnal Sosial dan Politik*, 24-43.
- Sukana, A., & Syahrinullah, S. (2024). Efektivitas Diklat Manajemen Air Minum Berbasis Kompetensi dalam Peningkatan Kinerja PDAM Tirta Bhagasasi Kabupaten Bekasi. *Nusantara Community Service Journal (NuCSJo)*, 1(2), 37-45.
- Supriyati, Y., & Abraham, I. (2021). Model Pengembangan Kirkpatrick Plus Level 5 (Return On Training Investment)(Kirkpatrick Plus Level 5 Development Model). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(1).
- Susanti, N. M., Laoli, D., Zebua, O., Zega, A., Telaumbanua, B. V., & Sarumaha, H. (2024). Rumput Laut Yang Tumbuh Alami Di Pantai Barat Pulau Simeulue, Aceh, Indonesia: Faktor Zonasi Dan Jenis Rumput Laut. *Jurnal Sumber Daya Akuatik*, 1(1), 7-12.
- Syafrianti, D., & Zega, A. (2024). Dampak Pemanasan Global Terhadap Kesejahteraan Ternak Dan Produktifitas Di Kawasan Perdesaan. *Jurnal Ilmu Peternakan Indonesia*, 1(1), 1-7.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur review penggunaan metode kirkpatrick untuk evaluasi pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723-2734.
- Telaumbanua, B. V., Laoli, D., Zebua, R. D., Sarumaha, H., & Zega, A. (2024). Penerapan Pemanfaatan Sampah Cangkang Kepiting Demen Menjadi Alat Tangkap Gurita Dapat Meningkatkan Pengetahuan Inovasi Mahasiswa Dalam Berwira Usaha Melalui Pembelajaran Pada Mata Kuliah Biologi Perikanan Di Prodi Perikanan Tangkap Politeknik Kepulauan Simeulue. *Jurnal Sumber Daya Akuatik*, 1(1), 30-37.
- Telaumbanua, B. V., Laoli, D., Zebua, R. D., Zebua, O., Dawolo, J., & Zega, A. (2024). Implementasi Teknologi Genetika Untuk Konservasi Spesies Laut Terancam: Tinjauan Literatur Tentang Metode Dan Keberhasilan. *Manfish: Jurnal Ilmiah Perikanan Dan Peternakan*, 2(2), 58-68.
- Tillah, R., Zega, A., Laoli, D., Telaumbanua, B. V., Zebua, R. D., & Sarumaha, H. (2024).

Pengaruh Padat Tebar Yang Berbeda Terhadap Laju Pertumbuhan Dan Tingkat Kelulusan Hidup Pada Larva Ikan Kakap Putih Yang Dipelihara Di Keramba Jaring Apung Di Kecamatan Salang Kabupaten Simeulue. *Jurnal Sumber Daya Akuatik*, 1(1), 21-29.

- Tju, M., & Murniarti, E. (2021). Analisis pelatihan asesmen kompetensi minimum. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(2), 110-116.
- Tumanggor, R. O. (2020). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Andi.
- Umam, K., & Atho'illah, A. Y. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68-83.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 835-853.
- Zebua, O., Zega, A., Zebua, R. D., Laoli, D., Dawolo, J., & Telaumbanua, B. V. (2024). Krisis Biodiversitas Perairan: Investigasi Solusi Berbasis Komunitas Untuk Pemulihan Ekosistem Aquatik. *Manfish: Jurnal Ilmiah Perikanan Dan Peternakan*, 2(2), 69-79.
- ZEGA, A., & Gea, A. S. A. . (2024). JITU (Fish Pinch Catch Profit) Surrounding Net Increases Male Mackerel Catch in Siofabanua Village, North Nias. *AQUACOASTMARINE: Journal of Aquatic and Fisheries Sciences* , 3(2), 64-71. <https://doi.org/10.32734/jafs.v3i2.16949>
- Zega, A., Gea, Y. V., Zebua, M. S., Ndraha, A. B., & Ferida, Y. (2024). Strategi Peningkatan Kesadaran Pajak Di Kalangan Generasi Muda Dalam Era Digital: Analisis Peran Teknologi Dan Pendidikan Menuju Indonesia Emas 2045. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan Dan Teknik*, 1(2), 11-22.
- Zega, A., Ndraha, A. B., Laoli, D., Zebua, R. D., & Telaumbanua, B. V. (2025). Designing and Managing Deep Sea Biodiversity. In *Technological Advancements for Deep Sea Ecosystem Conservation and Exploration* (pp. 99-128). IGI Global Scientific Publishing.
- Zega, A., Susanti, N. M., Tillah, R., Laoli, D., Telaumbanua, B. V., Zebua, R. D., ... & Gea, A. S. A. (2024). Strategi Inovatif Dalam Menghadapi Degradasi Ekosistem: Kajian Terbaru Tentang Peran Vital Hutan Mangrove Dalam Konservasi Lingkungan. *Zoologi: Jurnal Ilmu Peternakan, Ilmu Perikanan, Ilmu Kedokteran Hewan*, 2(2), 71-83.
- Zega, A., Telaumbanua, B. V., Laoli, D., & Zebua, R. D. (2023). Physical Water Quality Parameters In Boyo River Onowaembo Village, Gunungsitoli Subdistrict, Gunungsitoli City. *Jurnal Perikanan Tropis*, 10(2), 43-52.
- Zega, A., Zebua, R. D., Gea, A. S. A., Telaumbanua, B. V., Mendrofa, J. S., Laoli, D., ... & Zebua, O. (2024). Anatomi Ikan Kerapu (*Epinephelus Sp.*): Memahami Organ Dalam Tubuh Ikan Dan Posisinya. *Samakia: Jurnal Ilmu Perikanan*, 15(1), 105-111.