

Training and Career Development Strategy: Improving Employee Competence and Performance at PT Nusantara Medika Utama

(Strategi Pelatihan dan Pengembangan Karir: Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Karyawan
Pada PT Nusantara Medika Utama)

Zahra Sofia Rosa, Sulastri Irbayuni

Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email: 21012010044@student.upnjatim.ac.id

Abstract - PT Nusantara Medika Utama as a leading healthcare service provider, realizes the importance of developing quality human resources to achieve superior performance. In its annual report, the company emphasizes the focus on strengthening fundamentals through digitalization of healthcare services and improving staff competency by conducting various training and career development programs. This activity examines the training and career development strategies implemented by PT Nusantara Medika Utama. The results of the study show that structured and sustainable training programs are able to improve employees' technical and non-technical skills. Career development supported by management has created high work motivation and a harmonious work culture. Training and career development programs show benefits for various parties, such as officials, doctors, and also workers' children. The use of digital technology in training also facilitates access and efficiency of learning for employees. However, there is still a need to develop technology-based training programs, increase collaboration with external institutions, and conduct continuous evaluations to ensure program effectiveness.

Keywords: Employee Competence, Employee Performance, Training and Career Development

Abstrak - PT Nusantara Medika Utama sebagai penyedia layanan kesehatan terkemuka, menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai kinerja unggul. Dalam laporan tahunannya, perusahaan menggarisbawahi fokus penguatan fundamental melalui digitalisasi layanan kesehatan serta peningkatan kompetensi staf dengan melakukan berbagai program pelatihan dan pengembangan karir. Kegiatan ini mengkaji strategi pelatihan dan pengembangan karir yang diterapkan oleh PT Nusantara Medika Utama. Hasil kajian menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan. Pengembangan karir yang didukung oleh manajemen telah menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan budaya kerja yang harmonis. Program pelatihan dan pengembangan karir menunjukkan adanya keuntungan yang didapat oleh berbagai pihak, seperti pejabat, dokter, dan juga anak pekerja. Penggunaan teknologi digital dalam pelatihan juga mempermudah akses dan efisiensi pembelajaran bagi karyawan. Namun demikian, masih perlu adanya pengembangan program pelatihan berbasis teknologi, meningkatkan kolaborasi dengan institusi eksternal, dan melakukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan efektivitas program.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompetensi Karyawan, Pelatihan dan Pengembangan Karir

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. PT Nusantara Medika Utama, sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan terkemuka di Indonesia, menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang unggul untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kompetensi dan kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri kesehatan. Perusahaan

selalu memperhatikan capaian karyawan untuk memastikan bahwa kinerjanya sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan pelatihan dan pengembangan karir agar selalu berjalan dengan baik. Pelatihan dan pengembangan karir sangat mempengaruhi tindak lanjut kebijaksanaan dari suatu perusahaan, yang diikuti dengan penilaian yang jujur dan objektif. Hal itu menyebabkan para karyawan memiliki harapan terhadap

kebijaksanaan lanjutan, seperti dipromosikan, dikembangkan ataupun adanya kenaikan gaji [1].

Pelatihan dan pengembangan karir merupakan strategi utama yang diterapkan oleh PT Nusantara Medika Utama dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Melalui program-program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, perusahaan berupaya untuk memastikan setiap karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan. Pelatihan diciptakan oleh suatu perusahaan untuk karyawan agar memiliki peningkatan dalam pengetahuan, keterampilan dan pengalaman. Hal itu dapat mempengaruhi sikap karyawan di perusahaan [2].

Pengembangan karir yang dirancang dengan baik membantu karyawan untuk merencanakan dan mengembangkan jalur karir mereka, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja. Tujuan dari adanya pengembangan karir adalah tercapainya karir yang diharapkan oleh karyawan perusahaan [3]. Menurut Jumrah et al [4], pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan perkembangan teknologi, PT Nusantara Medika Utama juga telah mengadopsi digitalisasi dalam proses pelatihannya. Penggunaan *platform* digital memungkinkan pelaksanaan pelatihan yang lebih fleksibel dan efisien, serta mempermudah akses bagi karyawan di berbagai lokasi. Kegiatan ini bertujuan untuk mengkaji strategi pelatihan dan pengembangan karir yang diterapkan oleh PT Nusantara Medika Utama dan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai efektivitas strategi tersebut dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa mendatang.

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam strategi pelatihan dan pengembangan karir yang diterapkan oleh PT Nusantara Medika Utama dan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan untuk memahami fenomena yang kompleks dan konteks spesifik dalam organisasi. Menurut Creswell [5], metode penelitian kualitatif memberikan fleksibilitas untuk mengeksplorasi perspektif dan pengalaman individu secara detail melalui berbagai teknik pengumpulan data.

Partisipan

Menurut Patton [6], pemilihan partisipan dalam metode kualitatif dapat dilakukan secara *purposive sampling*, dimana partisipan dipilih berdasarkan relevansi mereka dengan topik kajian. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki pengalaman langsung dengan program pelatihan dan pengembangan karir akan dipilih sebagai partisipan, termasuk manajer sumber daya manusia, pelatih, dan karyawan dari berbagai departemen.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur untuk memastikan fleksibilitas dalam eksplorasi topik yang relevan [7]. Observasi dilakukan untuk memahami konteks dan lingkungan kerja di PT Nusantara Medika Utama, serta untuk mengamati interaksi dan proses pelatihan secara langsung. Menurut Adler [8], observasi memungkinkan untuk memperoleh data yang kaya dan kontekstual, yang tidak terungkap melalui wawancara. Analisis dokumen melibatkan pengkajian laporan tahunan, kebijakan perusahaan, materi pelatihan, dan dokumen terkait lainnya yang relevan dengan strategi pelatihan dan pengembangan karir. Menurut Bowen [9], analisis dokumen merupakan teknik yang berguna untuk memahami konteks dan memperoleh data yang relevan dari sumber yang telah ada.

Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik. Menurut Braun dan Clarke [10], analisis tematik adalah metode untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola (tema) data. Proses analisis dimulai dengan pembacaan transkrip wawancara dan catatan observasi secara berulang-ulang untuk mengidentifikasi tema-tema utama. Tema-tema ini kemudian dikodekan dan dianalisis lebih lanjut untuk memahami hubungan antara strategi pelatihan dan pengembangan karir dengan peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, didapatkan hasil dan pembahasan mengenai efektivitas program pelatihan dan pengembangan karir.

Program Pelatihan

Jenis-jenis program pelatihan ditunjukkan pada Tabel 1. PT Nusantara Medika Utama menyelenggarakan program pengembangan kepemimpinan (Gambar 1) secara internal dengan kolaborasi bersama konsultan eksternal. Program ini terdiri dari tiga level: dasar, manajemen, dan eksekutif. Selain itu, PT Nusantara Medika Utama juga memberikan pelatihan eksternal untuk sertifikasi HRM (*Human Resources Management*) BNSP, memberikan kompetensi yang diakui secara nasional.

Tabel 1. Jenis Program Pelatihan yang terdapat di PT Nusantara Medika Utama

No.	Jenis Program Pelatihan
1	<i>Leadership Development Program (Basic, Management, Executive)</i>
2	Sertifikasi HRM BNSP
3	<i>Training Need Analysis (TNA)</i>
4	Sertifikasi HR Professional
5	<i>Managerial Training</i>



Gambar 1. Program Pelatihan “Leadership Management Program” PT Nusantara Medika Utama

PT Nusantara Medika Utama juga memberikan pelatihan *Training Need Analysis* (TNA). Pelatihan eksternal ini membantu manajer dan tim HR dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik untuk karyawan. Implementasi TNA memungkinkan perusahaan untuk merancang program pelatihan yang lebih terarah dan efektif. Hasil dari pelatihan ini adalah peningkatan relevansi dan efektivitas program pelatihan.

Sertifikasi HR Professional juga diberikan oleh PT Nusantara Medika Utama. Pelatihan eksternal ini fokus pada pengembangan profesional HR yang lebih komprehensif, termasuk keterampilan strategis dan operasional.

Pelatihan manajerial yang diselenggarakan secara internal dengan kolaborasi konsultan

memberikan karyawan keterampilan manajemen yang penting. Program ini mencakup berbagai aspek seperti perencanaan strategis, pengelolaan tim, dan evaluasi kinerja.

Program Pengembangan

Jenis-jenis program pengembangan ditunjukkan pada Tabel 2. Program *outbond* dan pemberdayaan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kerja sama tim dan memperkuat hubungan antar karyawan (Gambar 2). Selain itu, juga terdapat program *Job Change Compliance* yang memastikan bahwa karyawan mematuhi prosedur dan kebijakan perusahaan saat mengalami perubahan posisi atau peran. Proses promosi dan mutasi di PT Nusantara Medika Utama dirancang untuk memberikan kesempatan pengembangan karir yang adil dan transparan. Program ini juga berkontribusi pada pengembangan kompetensi karyawan melalui penugasan di berbagai posisi dan departemen.

Tabel 2. Jenis Program Pengembangan di PT Nusantara Medika Utama

No.	Jenis Program Pengembangan
1	<i>Outbond & Empowering</i>
2	<i>Job Change Compliance</i>
3	<i>Promosi & Mutasi</i>



Gambar 2. Program Pengembangan “Empowering Peran AoC dalam Implementasi Project Charter Budaya” di PT Nusantara Medika Utama

Benefit untuk Pejabat

Pejabat yang memenuhi syarat menerima tunjangan tempat tinggal dinas, yang meningkatkan kesejahteraan dan memungkinkan untuk fokus pada tugas-tugas profesional tanpa kekhawatiran finansial terkait akomodasi. Selain itu juga terdapat program pelatihan kepemimpinan dasar dan lanjutan yang

dirancang untuk mengembangkan keterampilan strategis dan visi jangka panjang.

Benefit untuk Dokter

Dokter di PT Nusantara Medika Utama mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan spesialis melalui beasiswa PPDS, yang meningkatkan keahlian dan kualitas pelayanan medis di perusahaan. Selain beasiswa PPDS, dokter juga dapat mengakses beasiswa untuk subspecialisasi, yang memungkinkan pengembangan keahlian medis lebih mendalam dan spesifik.

Beasiswa untuk Anak Pekerja

PT Nusantara Medika Utama menyediakan beasiswa untuk anak-anak pekerja yang berprestasi, sebagai bentuk penghargaan dan dukungan terhadap pendidikan generasi penerus. Sebagai bentuk kepedulian, beasiswa diberikan untuk anak-anak pekerja yang meninggal dalam tugas, memastikan mereka mendapatkan dukungan pendidikan untuk masa depan yang lebih baik.

Dampak dan Evaluasi

Implementasi program pelatihan dan pengembangan karir di PT Nusantara Medika Utama telah menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Terdapat beberapa temuan kunci dari hasil evaluasi, yaitu program pelatihan seperti *Leadership Development Program* dan *Managerial Training* telah berhasil meningkatkan keterampilan manajemen dan kepemimpinan karyawan. Peserta pelatihan melaporkan peningkatan kemampuan dalam membuat keputusan strategis, mengelola tim, dan menyelesaikan konflik. Sertifikasi HRM BNSP dan HR Profesional juga memberikan pengakuan formal atas kompetensi karyawan di bidang sumber daya manusia, yang berdampak positif pada peningkatan kualitas layanan HR di perusahaan.

Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini terlihat dari peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, dan kualitas *output* kerja. Program pelatihan yang diselenggarakan secara internal dengan kolaborasi konsultan memastikan bahwa materi pelatihan relevan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan seperti *Training Need Analysis (TNA)* dan *Job Change Compliance* membantu karyawan untuk lebih adaptif terhadap perubahan posisi atau peran. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan pelatihan, perusahaan dapat

merancang program yang tepat sasaran, yang memfasilitasi transisi karyawan ke peran baru dengan lebih mulus dan efektif.

Pengembangan karir melalui program seperti Promosi & Mutasi, *Outbond & Empowering*, serta *benefit* lainnya telah meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan berkomitmen pada perusahaan.

Beasiswa PPDS dan PPDS Subspesialistik untuk dokter di PT Nusantara Medika Utama memungkinkan mereka untuk mengembangkan keahlian medis yang lebih spesifik dan mendalam. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan medis di perusahaan, tetapi juga memperkuat posisi perusahaan dalam industri kesehatan. Program beasiswa untuk anak pekerja berprestasi dan anak pekerja yang meninggal dalam tugas menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Program ini memberikan dukungan pendidikan yang penting, yang berdampak positif pada kesejahteraan dan motivasi karyawan.

Implikasi Penting Strategi Pelatihan dan Pengembangan Karir di PT Nusantara Medika Utama

Dengan keberhasilan implementasi pelatihan dan pengembangan karir, PT Nusantara Medika Utama telah menciptakan budaya perusahaan yang kuat dan adaptif. Nilai-nilai perusahaan seperti AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) telah menjadi landasan bagi seluruh karyawan dalam bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Program pelatihan dan pengembangan karir yang komprehensif serta berbagai *benefit* yang diberikan telah meningkatkan loyalitas dan menurunkan retensi karyawan. Karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karir mereka, yang mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja.

Kompetensi dan kinerja yang meningkat dari karyawan telah berkontribusi pada peningkatan daya saing perusahaan di industri kesehatan. PT Nusantara Medika Utama mampu menawarkan layanan yang lebih baik dan inovatif, yang memperkuat posisinya di pasar.

Tantangan dan Rekomendasi

Meskipun program pelatihan dan pengembangan karir di PT Nusantara Medika

Utama telah menunjukkan hasil yang positif, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitas program tersebut:

- a. **Keterbatasan Sumber Daya.** Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik dalam hal anggaran maupun waktu yang tersedia untuk pelatihan. **Rekomendasi:** Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan investasi dalam program pelatihan dan pengembangan, serta mencari sumber daya eksternal yang dapat mendukung inisiatif ini.
- b. **Kesesuaian Materi Pelatihan.** Tidak semua program pelatihan selalu relevan dengan kebutuhan spesifik karyawan. **Rekomendasi:** Melakukan evaluasi rutin terhadap kebutuhan pelatihan dan mengadaptasi program sesuai dengan perkembangan terbaru di industri dan kebutuhan perusahaan.
- c. **Evaluasi dan Feedback.** Mekanisme evaluasi dan *feedback* yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa program pelatihan memberikan hasil yang diharapkan. **Rekomendasi:** Mengembangkan sistem evaluasi yang komprehensif, termasuk penilaian pasca-pelatihan dan *feedback* dari peserta.
- d. **Penyelarasan dengan Strategi Perusahaan.** Program pelatihan dan pengembangan harus selaras dengan strategi jangka panjang perusahaan. **Rekomendasi:** Memastikan bahwa semua inisiatif pelatihan dan pengembangan mendukung tujuan strategis perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan.

Rencana Masa Depan mengenai Strategi Pelatihan dan Pengembangan Karir di PT Nusantara Medika Utama

PT Nusantara Medika Utama perlu terus mengembangkan program pelatihan berbasis teknologi untuk mengakomodasi perkembangan digital. Penggunaan *platform e-learning*, simulasi virtual, dan alat pelatihan berbasis teknologi lainnya dapat meningkatkan aksesibilitas dan efektivitas pelatihan.

Untuk memperkaya materi dan metode pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan kolaborasi dengan institusi eksternal, seperti universitas, lembaga sertifikasi, dan konsultan pelatihan. Hal ini akan memastikan bahwa program pelatihan selalu *up-to-date* dengan praktik terbaik di industri.

Implementasi sistem evaluasi berkelanjutan untuk mengukur efektivitas program pelatihan dan pengembangan karir adalah langkah penting. *Feedback* dari karyawan dan analisis data kinerja harus digunakan untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan pada program yang ada.

Mengingat pentingnya kepemimpinan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan, PT Nusantara Medika Utama perlu memperkuat program pengembangan kepemimpinan di semua level organisasi. Program khusus untuk calon pemimpin masa depan harus dirancang untuk memastikan adanya keberlanjutan kepemimpinan yang kuat.

Dengan memperhatikan kebutuhan individu karyawan, perusahaan dapat mengembangkan inisiatif pengembangan karir yang lebih personal. Program mentoring, *coaching*, dan rencana pengembangan karir individual dapat membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka.

Selain pengembangan profesional, perusahaan juga perlu mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Inisiatif seperti program kesehatan dan kesejahteraan, fleksibilitas kerja, dan dukungan kesejahteraan keluarga akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

4. PENUTUP

Kegiatan ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karir yang diterapkan oleh PT Nusantara Medika Utama telah meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Dengan keberhasilan ini, PT Nusantara Medika Utama telah menciptakan budaya perusahaan yang kuat dan adaptif, meningkatkan daya saing perusahaan di industri kesehatan. Ke depan, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan berbasis teknologi, meningkatkan kolaborasi dengan institusi eksternal, dan melakukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan efektivitas program.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] PT Nusantara Medika Utama. (2022-2023). Annual report 2022-2023. [Online]. https://nmu.co.id/?page_id=2324
- [2] Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan The St. Regis Bali Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 5(2), 102-108. <https://doi.org/10.9744/jmp.5.2.102-108>

- [3] Yusuf, Saharuddhin, M. Kasran. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446-458.
- [4] Jumrah, J., Echdar, S., & Maryadi, M. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Program Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Nobel Management Review*, 4(1), 118-130. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i1.3894>
- [5] Creswell J. W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 4th ed., Sage Publications, 2014.
- [6] Patton, M. Q. *Qualitative Research and Evaluation Methods*, 3rd ed., Sage Publications, 2002.
- [7] Kvale, S. and S. Brinkmann, *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*, 2nd ed., Sage Publications, 2009.
- [8] Adler, P. A. and P. Adler "Observational Techniques," in N. K. Denzin and Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*, pp. 377-392, Sage Publications, 1994.
- [9] Bowen, G. A. "Document Analysis as a Qualitative Research Method," *Qualitative Research Journal*, vol. 9, no. 2, pp. 27-40, 2009.
- [10] Braun, V. and V. Clarke, "Using Thematic Analysis in Psychology," *Qualitative Research in Psychology*, vol. 3, no. 2, pp. 77-101, 2006.