

METODE PELATIHAN KARYAWAN MULTI-GENERASI DI BANYAN TREE BINTAN RESORT**Muhamad Irsyad Atthaariq¹, Dodi Setiawan², Minarni Anita Romaida Gultom³**^{1,2,3}Politeknik Bintan Cakrawala

Email : notex8347@gmail.com, dodisetiawan07091992@gmail.com

ABSTRACT

Generations have general differences due to each year, seen by the character, needs, and how to learn some kind of knowledge. Banyan Tree Bintan Resort as an example of a Hotel in managing employees with several trainings to provide a lot of learning related to the job market. One of the criteria for employees needs is to observe it first from one view to find out each characteristics they have. However, there is a minimum desire among Generation Z who rarely attended in such trainings, and this Final Assignment wants to prove the factors which made this circumstance happened rely on a form of training method that meets all the needs based on the characteristics of each Generations. This qualitative research comes from data obtained from observations in the field and following several trainings, then using interview techniques by collecting a total of 14 Sources from all the Generations of employees itself. Also supporting data which is secondary data originating from the relevant Hotel. The results of this research proves as the word coding that converges on a training method is already meet all the Generations satisfactory, but depends on the operational hours with the training schedule. Based on the results of data that have processed, it was found that from several Sources expressed a discrepancy between busy operational days in relying on their services and the schedule for the training events which being held. So it can be concluded to suggest Banyan Tree Bintan Resort must balance the event schedule or with keep repeating the material by inovating the delivery of the knowledgement methods, in hope that none of the employees will not get certain general insight.

Keywords : Training, Employees, Multi-Generation

ABSTRAK

Generasi memiliki perbedaan umum dari setiap tahunnya baik dari sifat, kebutuhan, hingga pembelajaran suatu pengetahuan. Banyan Tree Bintan Resort sebagai salah satu contoh Hotel dalam mengelola karyawan dengan beberapa pelatihan untuk memberikan banyak sekali pembelajaran yang berhubungan dengan lapangan kerja. Salah satu kriteria kebutuhan karyawan dilihat dari satu sisi terlebih dahulu untuk diketahui yaitu berupa sifat yang dimiliki oleh masing-masing Generasi. Namun terdapat sedikit keinginan pada Generasi Z yang jarang menghadiri pelatihan tersebut yang membuat Tugas Akhir ini ingin membuktikan faktor yang membuat peristiwa itu terjadi dari landasan indikator metode pelatihan yang memenuhi kebutuhan atas dasar sifat dari setiap Generasi. Penelitian bersifat kualitatif ini bersumber dari data yang didapatkan dari hasil observasi ke lapangan dan mengikuti beberapa pelatihan, lalu menggunakan teknik wawancara dengan pengumpulan total 14 Narasumber dari karyawan

setiap Generasi itu sendiri. Tidak lupa juga beberapa data pendukung yaitu data sekunder yang berasal dari Hotel terkait. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengkodean kata yang mengerucut pada metode pelatihan yang sudah memuaskan, tetapi tergantung pada jam pengoperasionalan dengan jadwal pelaksanaan pelatihan. Berdasarkan hasil olahan data telah ditemukan bahwa beberapa Narasumber mengemukakan ketidaksesuaian hari operasional yang sedang sibuk dalam mengandalkan pelayanannya dengan jadwal pelaksanaan acara pelatihan tersebut diadakan. Sehingga dapat disimpulkan untuk menyarankan Banyan Tree Bintan Resort menyeimbangkan jadwal acara atau dengan cara mengulang materi menggunakan inovasi cara penyampaian yang berbeda, demi harapan agar tidak satupun karyawan yang tidak mendapatkan suatu pengetahuan umum tertentu.

Kata Kunci : Pelatihan, Karyawan, Multi-Generasi

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut memiliki suatu mutu pelatihan karyawan dan tanggung jawab penuh dikarenakan karyawan yang diberikan suatu pelatihan dan pengembangan dengan beberapa kategori yang menciptakan mutu atau kualitas tersendiri disebut engagement, akan berpengaruh besar terhadap perusahaan yang bisa dilihat dari rasa tanggung jawabnya terhadap kinerja yang sudah diberikan (William Macey dalam Arif, 2022). Dalam memajukan mutu pelatihan karyawan tersebut perusahaan juga harus memerhatikan kepribadian dari setiap sumber daya manusia mulai dari sifat umum yang dimiliki oleh setiap manusia tergantung usia (generasi).

Umumnya perusahaan melibatkan banyak karyawan dengan kategori usia dari kalangan muda hingga pra lanjut usia. Lalu masuk ke dalam kategori generasi X, Y dan Z yang menjadi fokus utama di dalam penelitian ini karena terbilang ditemukan hampir di setiap perusahaan. Tentunya pelatihan yang memerhatikan mutu tersebut harus mencocokkan kembali pada tiap kebutuhan generasi dengan cara yang berbeda-beda. Generasi X yang cenderung memerhatikan work life balance, independent, dan mampu beradaptasi seperti yang disebutkan menurut Anantatmula (dalam Mulyanti, 2021). Lalu pada generasi Y menurut Jora (2014) menyebutkan bahwa generasi yang lahir di era teknologi sebagai pegangan hidup dengan melahirkan komunikasi yang lebih informal, langsung dan cepat, serta mempunyai kepemimpinan yang kooperatif dan kolaboratif (dalam Mulyanti, 2021). Kemudian Tapscott menyebutkan bahwa generasi Z sendiri merupakan generasi yang lahir dan bergantung sangat kuat terhadap teknologi (Islami dalam Noer Panji Prayitno, Ananda Elaine, Rizka Satrio P, 2023).

Dapat disimpulkan dari beberapa karakteristik sifat yang telah dijelaskan sebelumnya akan menjurus pada mutu dan kualitas yang perlu diperhatikan dalam menciptakan tingkat kinerja yang lebih terarah dalam pencapaian target. Oleh karenanya perusahaan juga perlu mengetahui sifat dari semua generasi masing-masing sumber daya manusia terlebih dahulu sebelum membuat metode pelatihan dalam kategori yang mengandalkan mutu. Metode pelatihan di suatu perusahaan juga tentunya dilakukan di bidang Hospitality Industry yang bekerja di mobilitas dengan perjalanan sangat cepat dan melibatkan karyawan multi-generasi demi memajukan pelayanan yang terbilang cukup baru, terorganisir, dan canggih dalam mengimplementasikan kesuksesan untuk bisnis di bidang tersebut.

Salah satu pengalaman pribadi dalam melakukan observasi berupa training di salah satu resort adalah Banyan Tree Bintan, yaitu jenis resort dengan yang dipayungi oleh satu kawasan bernama Laguna Bintan yang berlokasi di Kecamatan Teluk Sebong, Kabupaten Bintan,

Kepulauan Riau. Observasi membuktikan terlihat pemandangan dalam ruang lingkup pekerjaan yang melibatkan multi-generasi terutama generasi X, Y, dan Z dalam mencakupi kebutuhan operasional industri tersebut. Banyan Tree Bintang juga mengelola sistem pelatihan atau staff training demi memajukan perusahaan semakin terorganisir dan sukses dalam mencapai target yang ingin dicapai.

Namun dalam pelatihan tersebut terlihat minimnya kehadiran generasi Z. Pelatihan yang dilakukan pada hari Rabu tanggal 20 Maret 2024 mengandalkan metode pelatihan berupa lecture atau tanya jawab yang hanya dihadiri oleh generasi X dan Y tanpa melibatkan generasi Z. Dari segi multi-generasi dan fenomena bahwa generasi Z yang jarang menghadiri pelatihan, dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan yang disampaikan di Banyan Tree Bintang belum cukup mengampuhi untuk semua kebutuhan generasi karena pada segi usia muda saja yang jarang menghadiri, sedangkan pada generasi lain yang lebih dominan jumlahnya justru rajin berpartisipasi. Maka timbul rasa penasaran mengenai mutu pelatihan yang diberikan kurang tepat atau cara yang harus lebih ditingkatkan kembali dalam mendidik dan membangun karakter untuk setiap generasi karena metode pelatihan sebelumnya memiliki sasaran pada satu atau dua generasi saja yang tidak melibatkan semua generasi sekaligus. Harapan pembuatan karya tulis ilmiah ini adalah acuan bagi kedepannya dalam menciptakan metode pelatihan yang cocok untuk setiap sumber daya manusia berbasis multi-generasi di suatu perusahaan.

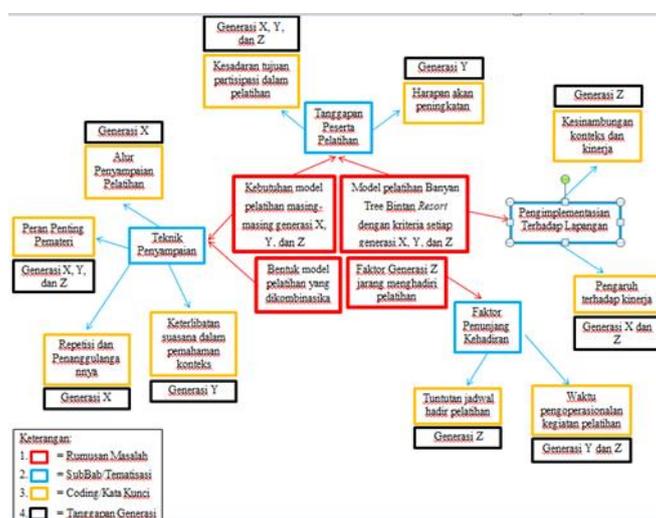
METODE

Penelitian dilakukan menggunakan jenis metode kualitatif deskriptif dengan alasan agar lebih mendalami sumber data yang ingin dikumpulkan. Dengan melibatkan beberapa tahap sebelum ke lapangan seperti pemilihan topik dan alasan harus dikaji, perumusan fokus masalah, pembahasan literatur, serta penentuan tujuan. Untuk objek penelitian sendiri melibatkan partisipan yang perlu diwawancarai yaitu para karyawan yang tentunya dibatasi oleh beberapa kategori tertentu demi meningkatkan pendapatan data lengkap yang akurat dengan waktu singkat. Lokasi yang digunakan berada di tempat pelatihan berlangsung dengan partisipan yang bersedia untuk diwawancarai. Menggunakan beberapa instrumen diantaranya peneliti dan alat tulis dan rekam serta dokumen atau literatur. Penganalisisan data menggunakan teori Miles dan Hubberman (dalam UPJ, 2017) dengan melibatkan beberapa tahap diantaranya pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, lalu terakhir menarik beberapa kesimpulan dari hasil data yang didapatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode melibatkan adanya indikator yang merupakan hal penting dalam suatu pelatihan khususnya waktu. Waktu sangat dibutuhkan dalam menyelenggarakan suatu pelatihan dengan tepat dan tanpa rasa paksaan. Hasil yang ditemukan sebelum menjurus kepada jawaban dari indikator waktu untuk metode adalah beberapa poin-poin penting dalam

membangun suatu metode pelatihan yang cocok untuk semua generasi khususnya generasi X, Y, dan Z.



Gambar 1 Mind Mapping Subabisasi atau Analisa Data Point

Poin tersebut diantaranya menyangkut tentang teknik penyampaian yang melibatkan pentingnya peran pemateri, bentuk metode pelatihan dan alur yang dikemas, suasana yang dibawakan, serta menanggulangi pengulangan materi dengan pengembangan tertentu. Lalu tanggapan peserta pelatihan meliputi kesadaran pribadi atas tujuan pelatihan dan juga harapan akan peningkatan rancangan dari isi atau konteks materi. Selanjutnya pengimplementasian terhadap lapangan, yaitu proses antara konteks materi yang menyesuaikan dengan kinerja lapangan dan apa pengaruhnya terhadap perusahaan. Kemudian poin terakhir mencakup tentang jawaban dari indikator permasalahan yaitu waktu dengan melibatkan faktor penunjang kehadiran, merupakan suatu jawaban untuk alasan kehadiran generasi Z yang diwakilkan juga oleh generasi lain. Kurangnya ketepatan waktu dalam menyeimbangkan jadwal mulai pelatihan dengan waktu operasional kerja yang padat dan ramai, membuat tuntutan jadwal kehadiran pelatihan tersebut sudah diputuskan oleh pihak *Head of Department* masing-masing partisipan.

KESIMPULAN

Suatu metode pelatihan merupakan cara penyampaian konteks atau materi dengan melibatkan beberapa poin penting dalam membangun suatu kesuksesan agar pemahaman yang diberikan tersampaikan kepada partisipan pelatihan. Hal tersebut diperkuat karena adanya suatu inovasi atau pengembangan dari si pemateri terhadap ketelitian dan cara menata alur pelatihan dengan baik dan benar. Adanya Suatu pengulangan juga perlu dilakukan dalam hal menyampaikan materi tetapi kembali pada inovasi dengan cara yang berbeda dari sebelumnya, agar para responden cepat dan mengingat kembali pengetahuan yang pernah disampaikan tanpa adanya rasa jenuh atau bosan. Hal tersebut meningkatkan gairah atau keinginan untuk menjadi lebih baik terhadap perusahaan terkait. Banyan Tree Bintang Resort sendiri sudah membuktikan bahwa dampak yang diberikan oleh pihak Training sudah sangat memuaskan, namun kembali kepada diri masing-masing. Hubungan antara metode pelatihan dengan isi materi juga sangat

berpengaruh, dikarenakan kesesuaian yang harus dimiliki suatu cara penyampaian perlu diperhatikan agar waktu juga tidak terbuang sia-sia.

Oleh karena itu, pelatihan dengan penggabungan beberapa metode penyampaian juga perlu dilakukan namun harus sesuai dengan isi materi terkait. Generasi X, Y, dan Z berkesimpulan bahwa semua metode pelatihan di Banyan Tree Bintang Resort sudah sesuai mengikuti standar kriteria setiap generasi dengan sangat baik, tetapi tidak memungkinkan bahwa terjadi kemiringan antara operasional jam kerja dan jadwal pelatihan yang membuat pengaruh kehadiran terlihat jarang terjadi. Oleh karena itu perlu adanya suatu pengulangan yang dilakukan dengan inovasi penyampaian yang menarik akan membantu masalah tersebut dalam mengingat kembali pengetahuan yang lalu, dan membantu karyawan yang belum sempat menghadiri di pelatihan sebelumnya pada topik yang sama. Harapan juga diperkuat oleh para responden dalam mengatur perbedaan penyampaian dari beberapa pihak pelatihan yang juga berbeda-beda setiap minggunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 532–541.
- Arif, Y. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel. 1.
- Avianti, D. A., & Kartika, L. (2017). Analisis Quality of Work Life Pada Generasi X Dan Y Alumni Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Ipb. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2), 95–106. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.40>
- Dan, M. P., & Pelatihan, M. (n.d.). Metode-metode pelatihan dan metode-metode pelatihan.
- Erni Sukaesih. (2020). Strategi Optimalisasi Manajemen Pengetahuan Berbasis Multi-Generasi Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Modal Intelektual Di Telkom Regional Iii Jawa Barat.
- Hermawati, R. D., Wijaya, I. N. S., & Kurniawan, E. B. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi generasi y dan z dalam memilih perumahan di kota Kediri. *Planning for Urban Region and Environment*, 10(4), 161–168.
- Husaini, Abdullah, SE, M. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Mulyanti, R. Y. (2021). Perbedaan Nilai-Nilai Kerja Generasi Baby Boomer, Generasi X Dan Generasi Y (Survey Pada Karyawan Hotel Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 79–91. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.251>
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian* (6th ed.). Ghalia Indonesia.
- Noer Panji Prayitno, Ananda Elaine, Rizka Satrio P, I. J. (2023). Fenomena Joget Tiktok Sebagai Sarana Eksistensi Diri Di Kalangan Generasi Z Kota Bandung. *Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 4, 13–20.
- Tanjung Amran Sahputra, Purba Anggi Martuah, & Muhammad Mahadir. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 5816–5823.

Setiawan D _2022, Analisis Potensi Metaverse pada Dunia Pendidikan di Indonesia, volume 5, <https://www.jiip.stkipyapisdompou.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/1101>, DOI 10.54371/jiip.v5i11.1101