

## Peran Penting Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Marta Juliana<sup>1</sup> Bangun Putra Prasetya<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [mjuliana69@gmail.com](mailto:mjuliana69@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

PT.XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan logam berat. Karena membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang banyak, proses rekrutmen pada level general worker (pekerja umum) seringkali mengesampingkan pengalaman kerja dan bidang pendidikan mereka dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Sekali pun tergolong non skill, peran pekerja umum ini tidak dapat dianggap sepele karena jumlahnya yang sangat besar dan memegang peran yang sangat penting bagi kelancaran operasional suatu departemen. Untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kompetensi tidaklah cukup dengan hanya mengharapkan perekrutan. Tanggung jawab pelatihan dan pembinaan ini pada akhirnya kembali menjadi tanggung jawab para pemimpin dari masing-masing pemegang kendali proses. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan terhadap kinerja karyawan yang direkrut tanpa pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Pada penelitian kali ini saya menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan telah merubah perilaku dan pola pikir para karyawan sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Kompetensi, Pelatihan Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan logam berat. Karena membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah banyak untuk berbagai posisi, proses perekrutan pada level pekerja umum seringkali mengesampingkan pengalaman kerja dan bidang pendidikan yang sesuai dengan lapangan kerja yang tersedia. Perekrutan yang dilakukan secara massal dan masif tersebut pada akhirnya mengedepankan jumlah tenaga kerja yang di *hire* ketimbang kualitas sumber daya manusia. Dengan kondisi seperti ini, masalah sumber daya manusia (SDM) akan menjadi masalah tersendiri bagi para pemimpi di masing-masing departemen. Menurut Katri et al., (2023) Terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah sumber daya, seperti *man* (manusia), *machine* (mesin), *money* (modal), *market* (pasar) dan lain-lain. Sumber daya manusia ialah aset yang memegang peranan paling penting yang dimiliki perusahaan untuk dapat menunjang keberhasilan sebuah perusahaan.

Budiartha et al. (2013) mengatakan bahwa masalah Sumber Daya Manusia (SDM) hingga saat ini masih saja tetap menyita perhatian para pemimpin bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensi bisnis mereka di era globalisasi yang diikuti dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Terlepas dari bagaimana kondisi perekrutan, perusahaan tentu saja tetap akan menginginkan hasil kinerja yang baik dari para karyawannya mulai dari level terendah hingga yang tertinggi. Firdaus et al. (2019) mengatakan bahwa hingga era ini pengelolaan sumber daya pada sebagian perusahaan masih perlu ditingkatkan karena menurutnya masih belum efisien dan efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memperoleh, mengoptimalkan, memelihara dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hartono & Anshori,

2020). Sumber daya manusia yang memiliki kualitas, kompetensi dan andal merupakan keunggulan kompetitif bagi setiap perusahaan. Jika potensi sumber daya manusia tersebut dimanfaatkan dengan optimal tentu saja akan memberikan *output* yang optimal pula bagi perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020). Dalam proses produksi suatu bisnis, manusia adalah pelaku utama yang juga bertindak sebagai pengelola sekaligus pelaksana. Karenanya, pengelolaan SDM ini bersifat unik dalam menjalankan organisasi/perusahaan/bisnis.

Rivai (2014) berpendapat bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan atau bisnis sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Hari *et al.*, 2020 menyebutkan bahwa rekrutmen, *training* atau pelatihan, pengembangan, budaya organisasi, karakter pemimpin pada setiap fungsi perusahaan akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dapat diukur berdasarkan indikator dan kriteria. Berikut adalah kriteria pengukuran kinerja karyawan menurut Hadari (2013):

1. Kualitas (*Quality*) yaitu kondisi di mana satu proses atau hasil proses yang dilakukan mengarah ke titik sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) yaitu capaian produksi yang diukur dalam satuan mata uang, banyaknya unit dan total siklus yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat diraih, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (*cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dioptimalkan dalam tujuannya untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin atau meminimalisir kerugian yang mungkin muncul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar individu (*interpersonal impact*) merupakan tingkat di mana seorang karyawan dapat mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerja sama satu sama lain serta dengan karyawan di bawah mereka.

Pelatihan merupakan proses mengajarkan atau mentransfer ilmu atau pengetahuan serta keahlian tertentu juga perilaku agar karyawan semakin andal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sesuai standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2012). Pelatihan ini yang kemudian diharapkan sebagai ujung tombak untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang telah di rekrut. Pelatihan ini tidak hanya dibebankan kepada *training development*, namun sangat diharapkan peran aktif dari masing-masing pemimpin departemen atau organisasi. Kegiatan pelatihan ini tentunya juga tidak dapat memberikan dampak signifikan jika tidak dilakukan dengan konsisten dan berkelanjutan. Pelatihan harus dilakukan berjenjang, berkala dan berkesinambungan agar memberikan dampak yang dapat dirasakan dan diukur. Pelatihan karyawan dilakukan melalui program jangka pendek yang dilakukan dengan prosedur dan diorganisir dengan baik (Juwita, 2019). Tujuan dari program pelatihan jangka pendek adalah untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan yang diberikan (Faidal & Anshori, 2018).

Pelatihan bersifat unik serta memberi manfaat kepada para peserta pelatihan (Bariqi, 2018). Tingkat kemahiran karyawan pada suatu organisasi sangat penting untuk kelangsungan perusahaan. Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, and Shane R Premeaux (1993) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kompetensi serta kinerja organisasi melalui

program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Sofyandi (2008) menjelaskan indikator ukur pelatihan yang efektif, yaitu:

1. Pelatihan. Apakah isi program pelatihan sudah sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan pelatihan, serta apakah pelatihan akurat dan mengikuti kondisi yang terjadi di lapangan?
2. Metode pelatihan. Apakah metode pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan subjek dan apakah metode tersebut sesuai pola belajar yang dibutuhkan peserta pelatihan?
3. Sikap dan keterampilan tenaga pelatih. Apakah tenaga pelatih memiliki sikap dan keterampilan yang dapat mendorong peserta untuk belajar?
4. Durasi pelatihan. Rentang waktu seberapa lama materi pokok tersebut harus diberikan dan seberapa cepat materi tersebut diselesaikan.
5. Fasilitas pelatihan. Apakah tempat pelatihan berlangsung dapat dikendalikan oleh tenaga pelatih, sesuai dengan jenis pelatihan dan makanan yang disajikan cukup diminati peserta?

Pelatihan membawa beberapa keuntungan bagi para karyawan, yang tentu saja pada akhirnya berdampak pada organisasi atau perusahaan. Manfaat tersebut diantaranya:

1. Membantu para karyawan mengembangkan potensi diri mereka
2. Memberikan karyawan kesempatan berkembang dan merubah cara pandang mereka melihat masa depan karier mereka
3. Bertambahnya wawasan para karyawan akan membantu mereka dalam mengatasi konflik dan ketegangan yang terjadi
4. Meningkatkan kepuasan serta prestasi di tempat kerja
5. Menjadi cara untuk meningkatkan keterampilan berkomunikasi dan berinteraksi
6. Membuat para karyawan lebih berani menghadapi perubahan dan melakukan hal baru
7. Mendorong karyawan dalam mencapai tujuan organisasi

### **Perumusan Masalah**

1. Apakah kinerja karyawan pada PT.XYZ departemen ABC dipengaruhi oleh pelatihan?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui sejauh mana pelatihan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ departemen ABC.

### **METODE PENELITIAN**

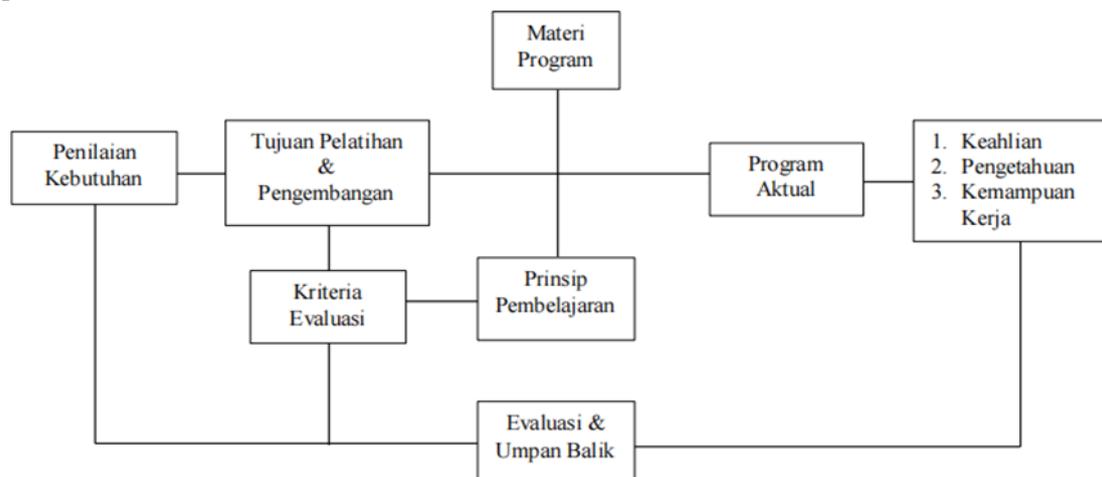
Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan memaparkan hasil survei. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah teknik atau cara yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan atau meringkas berbagai kondisi, keadaan fenomena atau variabel-variabel penelitian dengan cara yang dipotret, diwawancarai, diamati, atau diungkapkan melalui bahan dokumenter (Bungkun, 2015). Populasi dari penelitian ini adalah 800 karyawan PT. XYZ dari departemen ABC, dengan total sampel sebanyak 800 karyawan atau 100 persen. Penelitian dilakukan pada seluruh populasi dengan menggunakan metode sensus.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil survei yang dilakukan pada 800 karyawan di departemen ABC, PT XYZ menunjukkan bahwa 97 persen responden menyatakan bahwa pelatihan kerja telah mengubah kinerja mereka secara substansial, dan 3 persen menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak mengubah kinerja mereka secara substansial.

## Pembahasan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci penentu perkembangan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berfungsi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan tidak hanya berperan sebagai sumber daya saja; mereka telah berkembang menjadi aset dan modal bagi industri atau organisasi tempat mereka bernaung. Selain itu, karyawan juga dianggap sebagai organisasi yang dapat dilipatgandakan atau investasi (*human capital*). Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berpikir dan kekuatan fisik manusia itu sendiri. Sesudah menerima karyawan melalui berbagai tahapan proses interview, maka perusahaan atau organisasi harus mengembangkan potensi yang mereka miliki (Heidjrachamn dan Husnan, 1993). Proses pengembangan potensi para karyawan bertujuan untuk memaksimalkan keterampilan dan keandalan mereka melalui berbagai rangkaian pelatihan agar nantinya para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi dan makin kompleksnya tugas-tugas pimpinan. Pengembangan sumber daya manusia adalah satu hal yang penting untuk dilakukan guna menyiapkan para tenaga kerja yang andal dan mampu beradaptasi dengan segala perubahan. Pelatihan dan pengembangan yang efektif bertujuan untuk mengembangkan wawasan, meningkatkan kemahiran dan merubah sikap juga perilaku para karyawan. Pelatihan merupakan satu rantai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pelatihan harus dilakukan terencana, terstruktur, dan berkelanjutan agar memberikan dampak yang substansial bagi perusahaan/organisasi. Tujuan utama pelatihan adalah memberi, mendapatkan, memaksimalkan serta mengoptimalkan potensi, produktivitas, disiplin serta etos kerja tertentu dalam jenjang kualifikasi atau pekerjaan (Sutrisno, 2016). Langkah-langkah yang harus dilakukan agar pelatihan dan pengembangan berjalan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan, adalah:



Pelatihan adalah sarana untuk mempersiapkan dan membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi, maka dari itu sangat penting untuk tidak mengabaikan peran penting pelatihan dalam memasuki era persaingan yang kian ketat, tajam dan sulit pada era ini (Rivai Veithzal, 2014). Untuk memenuhi kebutuhan operasional baik dari sisi produksi atau pun kualitas *output* yang dihasilkan, tidaklah cukup hanya mengandalkan jumlah tenaga kerja yang banyak. Pada kondisi yang terjadi di PT.XYZ, di mana perusahaan membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang sangat banyak, perekrutan di level pekerja umum di dominasi oleh tenaga kerja *non skill*. Hal ini menuntut para pemimpin departemen untuk ekstra

memperhatikan kebutuhan pelatihan bagi para tenaga kerja yang baru bergabung di departemen mereka. Departemen ABC adalah satu departemen yang bertugas untuk memproduksi makanan bagi para karyawan dari departemen lain. Masalah yang terjadi adalah para pekerja umum yang baru bergabung tidak memiliki pengetahuan tentang keamanan pangan maupun teknik mengelola makanan agar layak dan aman di konsumsi. Hal tersebut memunculkan banyak kasus temuan pada makanan siap saji mulai dari temuan benda asing, makanan yang tidak matang sempurna hingga makanan basi. Berangkat dari tingginya angka temuan pada makanan siap saji, Departemen ABC di PT.XYZ kemudian melakukan pembenahan. Pembenahan dilakukan mulai yang paling dasar yaitu memberikan pelatihan bagi para tenaga kerja. Departemen ABC kemudian membentuk organisasi pelatihan di dalam tubuh mereka. Hal ini dilakukan agar pelatihan bisa lebih berjalan sesuai harapan. Bernadetha Nadeak dalam bukunya berjudul Manajemen Pelatihan dan Pengembangan menjelaskan tujuan dibentuknya organisasi pelatihan ini adalah:

1. Supaya pelaksanaan tugas yang telah ditentukan dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Tujuan pembagian tugas ini agar setiap anggota organisasi dapat meningkatkan keahlian khusus (spesialisasi) dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
2. Organisasi pelatihan membantu koordinasi satu organisasi yang memiliki unit kerja terpisah dan tidak sejenis dalam memberi tugas agar tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.
3. Membantu pengawasan dan pemantauan dengan penempatan manajer yang memiliki kompetensi di setiap unit organisasi sehingga sasaran kerjanya dapat tercapai sekali pun dengan lokasi yang tidak sama. Pengawasan pada unit-unit yang identik dapat dipermudah dengan menyatukan sistem pengawasan yang identik pula.
4. Maksimalisasi manfaat spesialisasi melalui konsentrasi kegiatan dapat membantu seorang menjadi lebih ahli dalam pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang difokuskan pada keahlian dapat menghasilkan produk yang memiliki kualitas tinggi, yang dapat memberikan kepuasan dan mendapatkan kepercayaan dari para peserta pelatihan.
5. Efisiensi biaya yang menjadi sangat penting saat mengorganisasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus berhati-hati ketika merencanakan menambahkan pekerjaan baru, karena ini juga berarti akan membutuhkan dana dalam jumlah besar untuk gaji dan upah.
6. Dengan meningkatkan hubungan antar manusia melalui pengorganisasian, semua karyawan di unit kerja dapat bekerja sama, sehingga dapat mengurangi kejenuhan, meningkatkan rasa saling keterkaitan, dan mengurangi pendekatan materialistis. Agar hal ini tercapai, manajer harus memiliki kemampuan untuk menerapkan pendekatan sosial dengan menumbuhkan rasa keterikatan dan berusaha menerima dan menyelsaikan perbedaan individual.
7. Pembentukan tingkat keberhasilan dan efisiensi pelaksanaan pelatihan. Target pelatihan harus tepat sasaran dan fokus, dan efektif jika direncanakan sesuai jadwal.

Pelatihan adalah proses memberikan pengetahuan dan keahlian tertentu juga sikap kepada karyawan sehingga mereka lebih terampil, andal dan mahir dalam menjalankan tugas mereka dengan maksimal (Mangkunegara, 2012). Untuk dapat memberikan dampak yang dapat diukur, pelatihan karyawan dilakukan melalui program jangka pendek yang dirancang secara prosedur dan teroganisir. Pelatihan harus dilakukan secara berjenjang, berkala dan berkesinambungan (Juwita, 2019). Dari data yang diperoleh dari departemen ABC, pada tahun 2022 tercatat total sebanyak 12.731.598 porsi makanan siap saji dengan total *defect* sebanyak 1630 atau 0,0128% dari total produksi. Sedangkan pada tahun 2023 tercatat sebanyak 19.126.378 porsi makanan siap saji dengan total *defect* sebanyak 1494 atau 0,0078%

dari total produksi. Dari banyaknya angka *defect*, angka yang memberi kontribusi tertinggi adalah kasus basi pada makanan siap saji. Diketahui bahwa total keseluruhan angka basi sepanjang 2022 adalah banyak 1.525 atau 0,012% dari total produksi.

**Tabel 1. Tren Kontribusi Defect 2022**

<i>Summary Trend Finding Defect Qty Contribution Departemen ABC 2022</i>			
Kasus	Total Defect	Total Produksi	%
Basi	1.525	12.731.598	0,011978%
Benda Asing	15		0,000118%
<i>Non Compliance</i>	88		0,000691%
Total	1.628		0,012787%

Tingginya angka temuan tersebut kemudian memaksa departemen ABC untuk segera melakukan perubahan secara cepat. Para pemangku kepentingan mulai merancang program pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, kepedulian dan keahlian para karyawannya. Pelatihan pada departemen ABC dilakukan secara terencana, terstruktur, dan berkelanjutan. Melibatkan tenaga ahli di bidang keamanan pangan, beragam materi pelatihan diberikan mulai dari dasar pengetahuan keamanan pangan, teknik menangani pangan yang aman, dasar kesehatan diri, kursus dasar kulineri hingga HACCP. Metode pelatihan yang digunakan oleh departemen ABC adalah metode pengajaran di ruang kelas. Pengajaran di ruang kelas dilakukan dengan memberikan instruksi, penjelasan, penjabaran kepada kelompok di dalam satu ruangan, sekalipun dapat juga dilakukan di tempat kerja (Mangkunegara, 2001) Pelatihan pada departemen ABC, PT.XYZ dilakukan sejak Juli 2022. Pada awal program, pelatihan dilakukan secara rutin dengan frekuensi pelatihan satu kali dalam seminggu dengan harapan dapat membawa perubahan yang cepat pada kinerja karyawan. Sejak 2024, frekuensi pelatihan mulai dikurangi menjadi satu kali dalam sebulan karena pelatihan yang semula bersifat *mandatory*, telah berubah menjadi *refreshment*. Perubahan frekuensi pelatihan itu disebabkan karena terjadi peningkatan kinerja karyawan yang terukur melalui menurunnya angka temuan pada makan siap saji.

**Tabel 2. Matrix Pelatihan Departemen ACB**

<i>Food Handler Summary Attendance Training Departemen ABC</i>					
NO	SUJECT	SUB SUBJECT	ATTENDANCE	TOTAL CREW	% ATTENDANCE
1	Goverenment Regulation	BPOM	800	800	100,00%
		PERMENKES	800		100,00%
		SNI	800		100,00%
2	Safety Behavior	Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3 )	678		84,75%
		Antisipasi Bahaya (Hazard Awareness )	548		68,50%
		Penggunaan APAR & Blanket (Basic Safety Fire )	763		95,38%
3	Good Safety & Hygiene	Keamanan Pangan (Basic Food Safety )	800		100,00%
		HACCP (Hazard Analysis Critical Control Poin )	800		100,00%
		CCP (Critical Control Point )	800		100,00%
		Pengukuran Suhu (Temperature Monitoring )	800	100,00%	
		Organoleptic	800	100,00%	

4	Basic Grooming & Personal Hygiene	Grooming	800	100,00%
		Kebersihan Diri (Personal Hygiene)	800	100,00%
		PPE ( <i>Personal Protect Equipment</i> )	800	100,00%
5	Kitchen Organization	<i>Job description &amp; Responsibilities</i>	689	86,13%
		<i>Method &amp; Procedures Operation Kitchen</i>	689	86,13%
6	Kitchen Equipment & Utensils	<i>Heavy Duty Modular</i>	701	87,63%
		<i>Pots &amp; Pans</i>	701	87,63%
		<i>Kitchen Utensils</i>	701	87,63%
		<i>Maintenance &amp; Repairs</i>	701	87,63%
7	Basic Preparation	<i>Proses Persiapan (Mise en place)</i>	709	88,63%
		<i>Proses Pencairan Daging (Thawing Procedures)</i>	709	88,63%
		<i>Pemotongan Daging (Butcher Methode)</i>	709	88,63%
		<i>Pemotongan Daging (Cutting Methode)</i>	709	88,63%
8	Basic Cooking Methode	Moist Heat Cooking	743	92,88%
		Dry Heat Cooking	743	92,88%
		Cooking With Oil	743	92,88%
9	Basic Storing	Receiving	521	65,13%
		FIFO / FEFO	521	65,13%
10	Ergonomi	Dasar Peraturan	496	62,00%
		Manual Handling	496	62,00%
11	Others	Electrical Hazard At Workplace	800	100,00%
		Kebersihan Lingkungan ( <i>Hygiene &amp; Sanitation</i> )	800	100,00%
		Pest Control	599	74,88%
		Chemical Handling	678	84,75%
		Handling Direct Complaint	431	53,88%

Setelah berjalan satu tahun, dampak pelatihan secara substansial dapat terasa dari *output* yang dihasilkan oleh departemen ABC. Terjadi penurunan angka temuan pada makanan siap saji yang diolah oleh departemen ABC. Dapat kita ketahui bahwa sepanjang tahun 2022 ke 2023 telah terjadi *increase* produksi sebanyak 64,10%. Artinya, sekalipun terjadi *increase* produksi makanan siap saji, departemen ABC berhasil menurunkan secara signifikan *defect* pada makanan siap saji sebanyak 64,10% dari tahun sebelumnya. Pada prinsipnya, semakin besar jumlah produksi maka semakin besar pula peluang angka *defect* akan muncul.

**Tabel 3. Tren Kontribusi Defect 2022**

Summary Trend Finding Defect Qty Contribution Departemen ABC 2023			
Kasus	Total Defect	Total Produksi	%
Basi	1378	19126378	0,007205%
Benda Asing	36		0,00019%
<i>Non Compliance</i>	80		0,00042%
Total	1494		0,00781%

Dari hasil survei dengan daftar pertanyaan:

1. Apakah materi yang diberikan sudah menjawab kebutuhan operasional?
2. Apakah materi yang diberikan disusun secara logis?
3. Apakah materi pelatihan mudah dipahami dan menarik bagi anda?
4. Apakah setelah mengikuti kegiatan pelatihan dapat membuka wawasan dan kemampuan anda tentang pekerjaan yang anda lakukan saat ini?
5. Apakah setelah mengikuti pelatihan, anda melihat perubahan perilaku kerja pada diri anda atau rekan kerja di sekitar anda?
6. Apakah pelatihan yang diadakan dapat membawa anda pada tingkat atau posisi yang lebih baik?
7. Apakah pelatihan secara keseluruhan membawa perubahan pada kinerja individu dan atau departemen?

## KESIMPULAN

Menurut Hendry Simamora, ada empat karakteristik perusahaan yang membuat praktik pelatihan yang paling efektif:

1. Pelatihan dan pengembangan adalah bagian dari budaya perusahaan yang harus dimiliki oleh manajemen puncak dalam bentuk komitmen.
2. Pelatihan berhubungan dengan tujuan dan strategi perusahaan, dan berdampak pada hasil laba perusahaan.
3. Pendekatan terhadap pelatihan dilakukan secara sistematis dan komprehensif. Pelatihan dan pengembangan secara berkesinambungan diterapkan pada semua lapisan organisasi.
4. Memiliki keterikatan untuk mengalokasikan sumber daya yang dibutuhkan untuk memastikan waktu dan dana yang mencukupi untuk pelatihan.

Hasil pelatihan dapat dikategorikan sebagai hasil ilmu, berbasis kompetensi, keterkaitannya dengan emosi dan *return on investment* (Sinambela, 2012). Pada kasus yang terjadi di departemen ABC, PT. XYZ, ukuran keberhasilan pelatihan dapat dilihat dari perbaikan kinerja karyawan pengelola makanan yang diukur melalui menurunnya secara signifikan angka temuan makanan siap saji. Dari 800 responden, 91% responden setuju bahwa pelatihan membawa perubahan signifikan pada kinerja mereka. Dampak yang mereka dapat rasakan setelah mengikuti beberapa sesi pelatihan diantaranya bertambahluasnya wawasan, perubahan perilaku, lebih termotivasi dalam bekerja, memiliki visi dan misi untuk pengembangan karier mereka ke depan, berkurangnya konflik internal, perubahan pola pikir menjadi positif. Para karyawan mengakui, setelah mengikuti pelatihan, mereka menjadi lebih siap bersaing dan memiliki semangat untuk terus meningkatkan kualitas kinerja mereka.

## Saran

Departemen ABC pada PT.XYZ telah sukses meningkatkan kualitas kinerja para karyawannya melalui pelatihan. Namun, tak cukup hanya sebatas apa yang telah dicapai. Beberapa hal yang dapat diperhatikan agar pelatihan dapat memberi dampak berkepanjangan:

1. Pemberian pelatihan yang dilakukan oleh Departemen ABC, PT.XYZ telah dilakukan dengan konsisten sejak 2022. Organisasi pelatihan yang telah dibentuk harus terus melakukan *up date* materi pelatihan agar dapat menjawab perubahan-perubahan yang dibutuhkan oleh operasional.
2. Departemen ABC yang memiliki banyak unit operasional yang berjauhan, perlu mempertimbangkan metode pelatihan lain selain metode pelatihan di dalam ruang kelas. Misalnya dengan pemanfaatan teknologi. Pemanfaatan teknologi dalam pelatihan akan dapat menjangkau lebih banyak peserta sehingga dapat di akses kapan saja.

3. Kelas pelatihan yang dilakukan juga diselipkan dengan *ice breaking* yang sangat baik untuk menaikkan kembali semangat peserta pelatihan yang mulai kehilangan fokusnya karena pelatihan di dalam ruangan cenderung membosankan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S., (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, T. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Zahir Publishing.
- Elizar, Tanjung, H., (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Hidayah, N., Fadila, N., Dewi, Y., Anshori, I., Buyung, H., (2023). Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4), 977-988.
- Julianry, A., Syarief R., & Affandi, J.M. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2).236--245.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. NoerFikri Offset.
- Nadeak, B. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: UKI Press.
- Safitri, E. D., (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Sari, E. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jayabaya University Press.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.