

Evaluasi Pelatihan Karyawan Pada PT Kopitiam Oey Kota Bogor

Mariam Mahmudah¹, Erni Yuningsih²

^{1,2}Universitas Djuanda, Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Indonesia

mariam.m1521gmail.com¹, erni.yuningsih@unida.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai efektivitas pelaksanaan program pelatihan karyawan yang telah dirancang oleh PT Kopitiam Oey Kota Bogor. Secara khusus, penelitian ini difokuskan pada analisis kesesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta mengevaluasi sejauh mana program tersebut menghasilkan dampak yang optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang menjadi hambatan dalam keberhasilan pelatihan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi langsung di lapangan dan wawancara dengan informan yang memiliki relevansi terhadap objek kajian. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh temuan yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan karyawan pada PT Kopitiam Oey belum optimal. Berdasarkan hasil survei, sebanyak 51% karyawan menyatakan pelatihan belum efektif, 85,5% karyawan tidak berminat mengikuti pelatihan, 60% menilai materi pelatihan tidak relevan dengan kebutuhan kerja, dan 39,5% menyatakan bahwa instruktur tidak memiliki kompetensi yang memadai. Permasalahan utama yang ditemukan dalam pelaksanaan pelatihan meliputi rendahnya partisipasi peserta, ketidaksesuaian materi pelatihan, serta kurangnya kemampuan *pedagogis* dari instruktur.

Kata Kunci: Pelatihan karyawan, efektivitas pelatihan, kompetensi instruktur, motivasi kerja, evaluasi pelatihan.

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu proses sistematis yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap sumber daya yang tersedia, khususnya sumber daya manusia, guna memastikan pemanfaatan yang optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, manajemen memadukan unsur seni dalam aspek interpersonal dan kepemimpinan, serta unsur ilmiah yang merujuk pada pengetahuan dan teori manajemen yang terstruktur. Tujuan utama dari manajemen adalah memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, melalui pemanfaatan sumber daya yang optimal dan terencana. Efektivitas manajemen memegang peranan penting dalam mempercepat dan meningkatkan efisiensi upaya organisasi yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara terukur dan berkelanjutan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam organisasi, yang berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan dan keberlangsungan operasional perusahaan. Tanpa SDM yang kompeten, proses bisnis tidak dapat berjalan secara optimal. Sejak tahap awal pendirian organisasi, manusia telah memegang peran sentral dalam menentukan arah dan keberhasilan usaha. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian individu dalam organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan institusional secara maksimal. (Afandi, 2021). MSDM merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan mendorong, mengoptimalkan, dan memberikan stimulasi terhadap semangat kerja dalam lingkungan organisasi (Ajabar, 2020). Sutrisno (2016) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebaiknya dipandang sebagai pengembangan dari pendekatan tradisional dalam pengelolaan tenaga kerja, yang mencakup strategi yang lebih komprehensif dan adaptif terhadap

dinamika organisasi modern dalam pengelolaan individu, yang menekankan pentingnya pemahaman mendalam terhadap perilaku manusia serta kemampuan strategis dalam mengelola potensi tersebut secara efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan merupakan suatu proses yang dirancang secara terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019). Pelatihan dilakukan secara sistematis untuk membantu karyawan Mengakuisisi pengetahuan baru atau mengembangkan kompetensi yang telah dimiliki guna meningkatkan kapasitas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat bekerja secara lebih efektif dan profesional (Jackson, 2018). Jumawan dan Mora (2018) menambahkan bahwa pelatihan merupakan setiap upaya Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas spesifik yang menjadi bagian dari tanggung jawab organisasi. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, mereka berperan dalam menjalankan operasional, menghasilkan produk atau jasa, dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dan perusahaan memiliki tujuan yang berbeda namun saling terkait. Karyawan membutuhkan perusahaan untuk mendapatkan penghasilan dan mencapai tujuannya, sedangkan perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuannya. Hubungan timbal balik yang saling menguntungkan ini sangat penting untuk kesuksesan bersama. Pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas produk serta jasanya. Penggunaan indikator pelatihan yang tepat memungkinkan identifikasi kelemahan dalam program pelatihan dan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelatihan serta hasil belajar peserta. Mangkunegara (2018). Pelaksanaan

pelatihan merupakan kegiatan penting yang harus dilakukan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2016) mengemukakan beberapa sasaran pelatihan bagi perusahaan, antara lain: Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, mutu hasil kerja, dan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan moral kerja, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, serta mendukung pertumbuhan pribadi karyawan. Melalui program pelatihan yang terencana, perusahaan diharapkan memperoleh timbal balik positif dalam bentuk peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

PT Kopitiam Oey Bogor merupakan perusahaan yang bergerak di sektor industri makanan dan minuman (*Food and Beverage/F&B*) dengan ciri khas menu masakan Indonesia. Perusahaan ini didirikan oleh Bondan Winarno, seorang tokoh kuliner nasional yang dikenal sebagai pembawa acara 'Wisata Kuliner'. Saat ini, PT Kopitiam Oey Bogor mempekerjakan sebanyak 11 karyawan. Sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, loyalitas, dan komitmen karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Pelatihan yang diberikan mencakup dua metode, yaitu *on the job training* (pelatihan di tempat kerja) dan *off the job training* (pelatihan di luar tempat kerja). Seiring dengan perkembangan bisnis, perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan jenjang karier. Penelitian ini dilaksanakan di Gedung Himpunan Alumni IPB yang berlokasi di Jalan Cidangiang No. 1, RT 04/RW 05, Kelurahan Tegallega, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor. Pelatihan yang dilaksanakan merupakan bagian dari proses evaluasi kebutuhan perusahaan dan bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Pelatihan PT. Kopitiam Oey Bogor Pada Tahun 2024

No	Kegiatan Pelatihan	Tujuan Pelatihan	Metode Pelatihan	Output
1.	<i>Product Knowledge</i>	Melatih karyawan tentang memberi mereka semua yang perlu mereka ketahui mengenai produk.	<i>Off The Job Training</i>	Karyawan lebih memahami produk.
2.	<i>Soft Skill</i>	Melatih karyawan dengan meningkatkan ketrampilan sosial, komunikasi kecerdasan dan memahami ruang lingkup kerja.	<i>On The Job Training</i>	Karyawan memiliki kemampuan dalam menganalisis lingkup kerja dengan komunikasi yang baik.

Sumber: PT. Kopitiam Oey Bogor, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 bentuk pelatihan pada perusahaan PT. Kopitiam Oey Bogor dibagi menjadi dua kegiatan yaitu *product knowledge* dan *soft skill*. Bentuk pelatihan diadakan pada divisi marketing. Sebagai bagian dari evaluasi program pelatihan ini, perlu dilakukan analisis terhadap data pelatihan yang telah dikumpulkan. Data pelatihan ini meliputi jenis pelatihan, jumlah keseluruhan karyawan, jumlah peserta pelatihan/jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan, dan jumlah persentase, Berikut merupakan jadwal pelatihan PT. Kopitiam Oey Bogor Tahun 2024.

Tabel 1.2 Jadwal Pelatihan PT. Kopitiam Oey Bogor Tahun 2024

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta Pelatihan	Persentase (%)
1.	<i>Product Knowladge</i>	11	4	36
2.	<i>Soft Skiil</i>	11	4	36
Rata-rata			4	36

Sumber: PT. Kopitiam Oey Bogor, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa program pelatihan karyawan yang telah dilakukan secara berulang telah diikuti oleh 4 orang karyawan dari keseluruhan 11 orang karyawan, atau setara dengan 36%. Dari informasi yang diterima bahwa pelatihan ini dilakukan secara rutin namun pelatihan dilakukan berulang hanya jika diperlukan saja, pelatihan dilakukan sekitar 2-4 kali dalam satu bulan.

Tabel 1.3 Hasil Survei Pelatihan PT. Kopitiam Oey Bogor Tahun 2024

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban		Keterangan
			Ya	Tidak	
1	Instruktur	Apakah instruktur pelatihan memenuhi dan sesuai dengan bidangnya.	60,5%	39,5%	39,5%, Karyawan menyatakan kualifikasi instruktur pelatihan tidak sesuai.
2	Materi	Apakah materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan dan disampaikan dengan tepat sasaran.	40%	60%	60%, Karyawan menyatakan bahwa materi pelatihan tidak sesuai dengan tujuan pelatihan.
3	Metode	Apakah metode pelatihan yang dilakukan efektif sesuai dengan kebutuhan peserta.	65%	35%	35%, Karyawan menyatakan pelatihan tidak efektif.
4	Peserta	Apakah peserta pelatihan berminat untuk mengikut	14,5%	85,5%	85,5%, Karyawan tidak berminat mengikuti pelatihan.
5	Lingkungan	Apakah lingkungan mendukung untuk pelaksanaan pelatihan.	65%	35%	35%, Karyawan menyatakan lingkungan tidak mendukung.
	Rata-Rata		49%	51%	51% Karyawan menyatakan bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan belum optimal.

Sumber: PT. Kopitiam Oey Bogor, 2024

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 1.3, dapat diperoleh informasi yang relevan untuk mendukung analisis penelitian ini hasil survei menunjukkan tentang pelatihan berdasarkan indikator pelatihan yang telah dilaksanakan, pelatihan pada PT Kopitiam Oey Bogor masih belum optimal. Dari 11 karyawan yang mengisi survei tentang pelatihan berdasarkan indikator pelatihan tanggapan yang paling tinggi yaitu peserta dengan 85,5% karyawan menyatakan bahwa kurang berminat mengikuti pelatihan, jawaban tertinggi kedua yaitu materi dengan 60% karyawan menyatakan bahwa materi pelatihan tidak sesuai, jawaban tertinggi terakhir yaitu instruktur dengan 39,5% karyawan menyatakan bahwa kualifikasi instruktur tidak sesuai. Berdasarkan data observasi, hasil diskusi dan wawancara, terdapat tiga permasalahan dengan persentase tinggi yang dapat diangkat, diantaranya sebagai berikut:

1. Peserta

Peserta masih sangat rendah dan kurang termotivasi dari atasan untuk mengikuti pelatihan yang sudah dijadwalkan.

2. Materi

Materi pelatihan yang sulit dipahami dan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan.

3. Instruktur

Instruktur kesulitan menjelaskan konsep yang tidak memiliki keterampilan *pedagogis* yang memadai, membuat materi sulit dicerna oleh peserta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, diskusi, studi pustaka, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah analisis tematik, yaitu salah satu pendekatan dalam analisis kualitatif yang bertujuan untuk

menginterpretasikan dan mengkaji data hasil wawancara melalui proses identifikasi pola atau tema yang muncul. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi partisipatif dengan mengamati secara langsung situasi dan aktivitas di lokasi penelitian guna memperoleh data yang bersifat empiris dan kontekstual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa teori dapat dijadikan acuan strategis bagi PT Kopitiam Oey Bogor dalam pengambilan keputusan manajerial:

1. Peserta pelatihan

Minat peserta pelatihan yang rendah dapat diatasi dengan menciptakan pengalaman belajar yang relevan, interaktif, dan mendukung. Materi harus sesuai kebutuhan kerja, menggunakan metode partisipatif, menciptakan lingkungan yang aman, serta bervariasi dalam penyampaian. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Menurut Sutrisno (2017), identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan menentukan keterampilan.

2. Materi pelatihan

Materi pelatihan yang tidak relevan mengurangi minat dan output. Untuk mengatasinya, perlu dilakukan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan (*TNA*) komprehensif (observasi, wawancara, survei, *focus group*) agar materi selaras dengan tugas dan kesenjangan keterampilan. Kurikulum harus berbasis kompetensi dan disesuaikan dengan audiens. Mekanisme umpan balik berkelanjutan juga krusial agar kurikulum selalu relevan (Sutrisno, 2017). Menurut Mangkunegara (2020), kriteria materi pelatihan yang efektif itu jelas, terstruktur, mudah dicerna, serta mendorong pembelajaran aktif dan partisipatif. Materi harus variatif, adaptif terhadap gaya belajar berbeda, dan fokus pada peningkatan kinerja. Terakhir, materi mesti mutakhir dan dinamis, selalu diperbarui sesuai perkembangan industri dan teknologi.

3. Instruktur

kurangnya kualifikasi instruktur yang dirasakan karyawan perlu diatasi dengan menerapkan kerangka kerja kompetensi instruktur yang holistik, meliputi pengetahuan subjek, *pedagogi*, dan fasilitasi (Mangkunegara, 2020). Solusinya mencakup analisis kesenjangan kompetensi instruktur, pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) termasuk mentoring, sistem evaluasi dan umpan balik berkelanjutan, serta pengembangan kurikulum berbasis kompetensi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan karyawan di PT Kopitiam Oey Bogor belum berjalan secara optimal. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan perbaikan dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi program pelatihan. Beberapa kendala yang diidentifikasi antara lain rendahnya tingkat partisipasi karyawan, ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, serta keterbatasan kompetensi instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan. Kondisi tersebut menyebabkan pelatihan yang dilaksanakan belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan secara komprehensif, menyusun materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta meningkatkan kualitas instruktur melalui pelatihan lanjutan. Selain itu, dukungan dari pimpinan perusahaan dan penyediaan lingkungan pelatihan yang kondusif juga diperlukan guna meningkatkan minat dan partisipasi karyawan dalam mengikuti program pelatihan.

REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator* (Edisi Revisi Cetakan ke-24). Nusa Media.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). CV Budi Utama.
- Anggi, F. (2022). Tujuan dan Manfaat Pelatihan Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*.
- Burker, Lesser. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Adab.
- Certo. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). PT. Manajemen Cerdas.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10). PT Indeks.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Edwin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Bumi Aksara.
- Fibriany, O. (2019). Evaluasi Hasil Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Bank Bukopin. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 142-143.
- G. R, Terry. (2020). *Dasar-dasar Manajemen* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Gustiana, H., Hidayat, R., & Fauzi, H. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 660.
- Halloran. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Insania.
- Harini, S. (2017). MSDM. Dalam *MSDM Sebuah Pendekatan Peningkatan Komitmen Organisasi* (hlm. 17). Pustaka Pedia.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.
- J. Mee. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). UGM PRESS - Badan Penerbit dan Publikasi Universitas Gadjah Mada.
- Jumawa, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Zifatama.
- Kadek, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif* (Edisi 1). UBAYA Press.

- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik (Edisi 1)*. Rajawali Pers.
- Lolowang, A., Adolfini, S. P., & Lumintang, S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal Riset Ekonomi*, 4(2), 135-137.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Revisi)*.
- Robert, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 5)*. Salemba Empat.
- Schuler, R. S., & Werner, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Edisi 6)*. Salemba Empat.
- Simarmata. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisna. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10)*. Prananda Media Group.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, R. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT Raja Grafindo Persada.