

# Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dipt Trafoindo Prima Perkasa

Leonard Siahaan<sup>1</sup>, Milawati<sup>2</sup>, Yohannes Don Bosko<sup>3</sup>

Elisabeth Fransiska Bowleyn<sup>4</sup>

[leonardsiahaan@saintmary.ac.id](mailto:leonardsiahaan@saintmary.ac.id)<sup>1</sup>, [milawati@saintmary.ac.id](mailto:milawati@saintmary.ac.id)<sup>2</sup>, [yohannesbosco@saintmary.ac.id](mailto:yohannesbosco@saintmary.ac.id)

[elisabethfransiskabowleyn@saintmary.ac.id](mailto:elisabethfransiskabowleyn@saintmary.ac.id)<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dipt trafoindo prima perkasa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian dilaksanakan di PT Trafoindo Prima Perkasa Jakarta Pusat, berdasarkan pertimbangan sebagai berikut: Peneliti sudah melakukan observasi dan tertarik untuk meneliti di PT Trafoindo Prima Perkasa Jakarta Pusat dan Peneliti mempertimbangkan waktu, biaya dan tenaga karena lokasi tersebut terjangkau oleh peneliti. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Trafoindo Prima Perkasa Jakarta Pusat yang merupakan informan utama. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah: Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama Pelatihan yang dilakukan PT Trafoindo Prima Perkasa sudah berlangsung kurang lebih 10 – 20 tahun. Metode pelatihan PT Trafoindo Prima Perkasa adalah *On The Job Training, in door training, out door training, in class, sharing knowledge* dan kunjungan pabrik, materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan, sedangkan untuk instruktur pelatihan berasal dari internal dan eksternal. Kedua Pandangan karyawan terhadap pelatihan adalah dapat mengenal struktur dan regulasi di dalam perusahaan, meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, serta pengalaman yang bertambah dan sesuai dengan pekerjaan.

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Era Globalisasi menjalar dari Mancanegara ke Indonesia berlangsung dengan sangat cepat dan menciptakan persaingan antara perusahaan lokal dan internasional. Persoalan tersebut menuntut pihak perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin tajam dan ketat saat ini. Dalam mencapai tujuan itu, perusahaan memerlukan berbagai sumber daya, dan salah satu sumber daya yang terpenting dan yang tidak dapat terpisahkan dari dunia bisnis adalah sumber daya manusia (*Human Resource*). Menurut Wijonarko pentingnya menganggap karyawan sebagai aset perusahaan adalah adanya peningkatan *Individual Capacity* dan *Organizational Competitiveness*, selain itu peningkatan kinerja dan *Employee Engagment* dipastikan didapat. Wijonarko, (2012, paragraph 3). Untuk itu perusahaan juga harus memperhatikan kualitas dari sumber daya manusia yang ada melalui berbagai aspek dalam diri manusia, hal ini menjadi sangat penting berpengaruh pada kinerja manusia baik secara perorangan maupun *teamwork*. Jika tingkat kualitas sumber daya manusia rendah sudah pasti akan berpengaruh buruk baik pada kinerja perusahaan secara umum maupun kualitas kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu perusahaan memiliki kewajiban untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan melalui *training* atau latihan sebelum bekerja maupun sesudah bekerja.

Menurut Gary Dessler (2009), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Semua karyawan, baik yang karyawan baru maupun karyawan lama (sudah bekerja) perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Hasil dari suatu pelatihan harus dijelaskan secara terbuka kepada setiap peserta pelatihan. *Job specification* yang akan diemban haruslah dijelaskan terlebih dahulu kepada para pekerja agar para peserta pelatihan memahami dan sungguh-sungguh mengikuti program pelatihan.

Oleh sebab itu, pelatihan karyawan perlu dilakukan secara terus-menerus merupakan hal yang mutlak yang harus dijaga dan dikembangkan oleh perusahaan demi terwujudnya sumber daya manusia yang bermutu dan berdaya guna bagi perusahaan. Melihat begitu pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menganalisa dengan mengambil judul :“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Trafoindo Prima Perkasa”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E, M.Si (2012:202), pelatihan adalah suatu proses memperbaiki ketrampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan menurut Sedarmayanti (2011:44) adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Indikator Pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62), diantaranya: Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Kualifikasi Peserta, Kualifikasi Pelatih dan Waktu (Banyaknya Sesi).

Manfaat pelatihan menurut Veithzal Rivai (2014:167-168), dapat dikategorikan sebagai berikut : Manfaat untuk karyawan, Manfaat untuk perusahaan dan Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:156) antara lain : Dukungan Manajemen Puncak, Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM, Perkembangan Teknologi, Kompleksitas Organisasi, Pengaruh Gaya Belajar dan Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Dasarnya setiap kegiatan yang tertera tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan, hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Berikut adalah sasaran pelatihan menurut Edi Sutrisno (2016:69) : Meningkatkan produktivitas

kerja, Meningkatkan mutu kerja, Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM, Meningkatkan moral kerja, Menjaga kesehatan dan keselamatan dan Menunjang pertumbuhan pribadi.

Werther dan Davis dalam Sofyandi (2013:115) mengemukakan 5 prinsip pelatihan yang dijabarkan sebagai berikut: 1) *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif agar lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan, 2) *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan berulang-ulang agar peserta lebih cepat memahami dan mengingat apa yang telah diberikan, 3) *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut, 4) *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan sebenarnya dan 5) *Feedback*, artinya program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik untuk mengukur sejauh mana keberhasilan program tersebut. Dengan adanya umpan balik ini, peserta akan memperoleh informasi tentang hasil yang dicapai untuk mengetahui hasil kerja mereka.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah alur pikir penulis yang diubah menjadi sebuah skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk melatar belakangi penelitian ini. Berdasarkan pada kajian teori dan hasil riset terdahulu, maka peneliti menguraikan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Model

Sumber: Hasil olah data, (2022)

## METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Djam'an Satori (2011: 23) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, dari suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya. Nana Syaodih Sukmadinata (2011: 73), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

### Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Trafoindo Prima Perkasa Jakarta Pusat, berdasarkan pertimbangan sebagai berikut: Peneliti sudah melakukan observasi dan tertarik untuk meneliti di PT Trafoindo Prima Perkasa Jakarta Pusat dan Peneliti mempertimbangkan waktu, biaya dan tenaga karena lokasi tersebut terjangkau oleh peneliti.

#### Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Trafoindo Prima Perkasa Jakarta Pusat yang merupakan informan utama. Sebagai triangulasi, peneliti memanfaatkan karyawan yang bekerja di PT Trafoindo Prima Perkasa Jakarta Pusat. Pemilihan subjek dilakukan dengan cara memilih sampel dari beberapa karyawan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah: Observasi, Wawancara dan Dokumentasi

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan.

#### Pemeriksaan Keabsahan Data

Ada 4 macam pemeriksaan keabsahan data, yaitu : Triangulasi Data, Triangulasi Pengamat, Triangulasi Teori dan Triangulasi Metode.

### HASIL DAN DISKUSI

Berikut merupakan hasil dari pengumpulan data yang sudah dilakukan oleh peneliti dan sudah diolah oleh peneliti.

#### Data Dari Narasumber

Berikut ini adalah data dari narasumber yang merupakan karyawan dari perusahaan yang menjadi objek penelitian dan akan disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini.

**Tabel 1 Data Narasumber**

No.	Nama Narasumber	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Lama Bekerja
1.	Tubagus Sukma Permana	General Manager HR	Pria	35	5.2 Tahun
2.	Grace Ria Augustien	Manager Keuangan	Perempuan	59	8.2 Tahun
3.	Tunjung Gumelar	Staff Admin	Perempuan	28	4.4 Tahun
4.	Aldhi Priambudi	Project Engineering	Pria	25	6 Bulan
5.	Yonda Taufan Akbar	Sales Customer Service	Pria	26	7 Bulan

6.	Tauristia Mutiara Suci	Assistant Manager HR	Perempuan	31	2.5 Tahun
7.	Marshall Nauli Basa	Manager International Sales	Pria	43	2.2 Tahun
8.	Andy Rahadianto	Sales CTVT PLN	Pria	45	3.3 Tahun
9.	Niken Mayalina	Sales CTVT PLN	Perempuan	37	12.7 Tahun
10.	Muhammad Guruh Agung	Sales Manager PLN	Pria	35	10.3 Tahun
11.	Rudi Taan	Sales Manager (Oil, Gas, and Maining)	Pria	43	12 Tahun

### Kesimpulan Wawancara

Berikut merupakan kesimpulan yang diperoleh dan diolah oleh peneliti dari hasil wawancara yang didapatkan dari setiap narasumber.

#### Tubagus Sukma Permana

1. PT Trafoindo Prima Perkasa mengikuti ISO 9001 yang terkait dengan mutu yang mengatur regulasi *improvement* dalam hal pelatihan.
2. Dalam melatih karyawan, PT Trafoindo Prima Perkasa melakukan 2 pelatihan yakni pelatihan eksternal dan pelatihan internal. Pelatihan eksternal dilakukan oleh vendor dan waktu yang dibutuhkan bergantung pada vendor, sedangkan pelatihan internal dilakukan oleh perusahaan dan waktu yang dibutuhkan maksimal 2 jam.
3. Dalam hal dampak setelah mengikuti pelatihan, bergantung pada 2 perspektif yakni perspektif karyawan dan perspektif perusahaan.
4. Bentuk pelatihan yang digunakan oleh PT Trafoindo Prima Perkasa adalah *mentoring coach* dan *in class*.
5. Jika terdapat karyawan sudah memenuhi standar skor dari perusahaan dan terkait dalam hal efisiensi waktu dan biaya karyawan maka karyawan tersebut dianggap tidak perlu mengikuti pelatihan.
6. Karyawan yang sudah mengikuti pelatihan dengan sungguh – sungguh akan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan teori dan praktek.
7. Apresiasi akan diberikan berdasarkan pada kinerja tahunan karyawan tersebut.
8. Persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengikuti pelatihan ada 2 yakni *mandatory* dan analisis training. *Mandatory* adalah prasyarat yang membutuhkan sertifikasi, sedangkan analisis pelatihan berdasarkan evaluasi tahunan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan.
9. Berdasarkan penilaian perusahaan, target dari pelatihan adalah penambahan ilmu pengetahuan teori dan praktek.
10. Peningkatan kinerja dapat dilakukan oleh karyawan dengan cara menggali potensi dan belajar otodidak, perusahaan juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan *reward* dan *achievement*.

#### Grace Ria Augustien

1. Pelatihan dilakukan selama kurang lebih 25 tahun.

2. Waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan pelatihan karyawan bagi tenaga kerja teknis dan non teknis adalah 10 hari waktu kerja.
3. Yang diharapkan perusahaan bagi karyawan yang mengikuti pelatihan adalah karyawan menjadi mengerti visi dan misi perusahaan, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan cara berpikir yang sesuai dengan regulasi perusahaan.
4. Beberapa bentuk pelatihan yang digunakan PT Trafoindo Prima Perkasa adalah sistem pelatihan magang, sistem pelatihan simulasi, dan sistem pelatihan *on the job training*.
5. Pelatihan tetap diperlukan karena kriteria yang berkaitan langsung dengan *job desk* dan kriteria perusahaan berbeda.
6. Peningkatan kerja setelah pelatihan bergantung kepada kemampuan individu karyawan tersebut dalam menerima dan mengerti pengetahuan yang didapat selama pelatihan serta kemampuan karyawan tersebut dalam mempraktekan atau menerapkan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan.
7. Apresiasi yang diberikan bagi karyawan yang memberikan kontribusi berupa bonus, promosi jabatan, dan kenaikan gaji.
8. Persyaratan yang harus dipenuhi karyawan untuk mengikuti pelatihan adalah kemampuan karyawan dalam mengikuti pelatihan serta kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja.
9. Faktor penghambat proses pelaksanaan pelatihan adalah penyesuaian waktu yang harus dilakukan karyawan dengan waktu pelatihan, sedangkan faktor pendukung proses pelaksanaan pelatihan adalah perusahaan akan mengatur ulang jadwal karyawan.
10. Cara lain yang digunakan PT Trafoindo Prima Perkasa dalam meningkatkan kinerja adalah CPI (*Consumer Price Index*). Kemampuan karyawan dalam bekerja akan dinilai dan dievaluasi, hasil dari evaluasi akan dibicarakan dengan karyawan dalam hal peningkatan atau penurunan kinerja.
11. Metode pelatihan yang biasa digunakan oleh PT Trafoindo Prima Perkasa adalah *on the job training* dan pengembangan mutu kerja.
12. Pengetahuan yang didapatkan karyawan dalam pelatihan akan berguna apabila benar – benar diterapkan dalam pekerjaan, karena pelatihan akan disebut berhasil jika hasil dari pelatihan dapat terlihat dalam pekerjaan.

#### Tunjung Gumelar

1. PT Trafoindo Prima Perkasa sudah menerapkan pelatihan selama lebih dari 10 tahun.
2. Lama waktu yang dibutuhkan untuk pelatihan bergantung pada jenis dan materi pelatihan yang diberikan oleh vendor.
3. Mengikuti pelatihan dapat memberikan dampak dalam hal keteraturan urutan pekerjaan dan tidak bingung dengan pekerjaan.
4. Bentuk pelatihan yang biasa diberikan oleh PT Trafoindo adalah *in class*.
5. Bagi karyawan yang baru melamar pekerjaan dan diberikan pelatihan oleh perusahaan, akan sangat berguna karena dapat meningkatkan kemampuan, menambah pengetahuan, dan memberikan pengalaman yang sesuai dengan *job desk* dari pekerjaan itu.
6. Perbedaan kemampuan dan cara bekerja tentu akan sangat terlihat bagi karyawan yang mengikuti pelatihan, karena pengalaman yang didapatkan dari pelatihan dapat berguna dalam mengatasi persoalan pekerjaan.
7. Setelah mengikuti pelatihan, karyawan akan diberikan sertifikasi sebagai bentuk bukti bahwa karyawan tersebut sudah mengikuti pelatihan.

8. Faktor pendukung karyawan dalam mengikuti pelatihan berasal dari perusahaan dan rekan kerja yang berada dalam divisi yang sama maupun yang tidak sama, sedangkan faktor penghambat terkadang berasal dari diri sendiri dimana karyawan tersebut kurang bisa mengatur jadwal.
9. Peningkatan kinerja bukan hanya menjadi persoalan perusahaan tetapi menjadi persoalan individu karyawan tersebut, karena peningkatan kinerja bukan hanya bisa didapat melalui pelatihan tetapi dari berbagai media. Tetapi semua bergantung kepada karyawan tersebut apakah memiliki kemauan kuat dalam meningkatkan kinerjanya atau tidak.
10. Metode pelatihan yang paling efektif dan sering digunakan oleh PT Trafoindo Prima Perkasa adalah metode *Learning by Doing*.
11. Pengetahuan yang didapat selama pelatihan pasti akan berguna dalam pekerjaan, dan akan lebih baik lagi apabila karyawan tersebut sudah familiar dengan pengetahuan yang diterima selama pelatihan.

#### Aldhi Priambudi

1. PT Trafoindo Prima Perkasa menerapkan pelatihan sejak mulai diberlakukannya SMK 7 tahun 2007
2. Waktu yang diperlukan untuk melatih karyawan untuk setiap divisi adalah 1 minggu.
3. Dampak yang diterima oleh karyawan setelah pelatihan adalah lebih mengerti cara bekerja dan struktur di dalam perusahaan.
4. Perusahaan akan memberikan pelatihan kepada karyawan baru secara langsung, sedangkan untuk kompetensi, perusahaan akan memberikan pelatihan menggunakan vendor.
5. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru berguna agar karyawan tersebut mengenal regulasi, kondisi, lingkungan dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.
6. Dengan mengikuti pelatihan, karyawan akan lebih mengenal pekerjaan, sistem perusahaan, dan regulasi yang berjalan di perusahaan sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara terkoordinasi dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
7. Pekerjaan yang memberikan kontribusi tidak hanya karena dampak pelatihan tetapi lebih mengarah kepada cara kerja dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut, pelatihan hanya sebagai penunjang tambahan saja.
8. Dalam mengikuti pelatihan hal terpenting sebagai syarat mengikuti pelatihan adalah sehat jasmani dan rohani serta pekerjaan yang sesuai dengan pelatihan.
9. Faktor pengambat proses pelatihan adalah kurang komunikasi mengenai perubahan jadwal ataupun jadwal pelatihan antar sesama rekan kerja. Faktor pendukung proses pelatihan selain dari diri sendiri juga dapat berasal dari perusahaan dimana perusahaan tersebut membekali dengan fasilitas, metode, dan berbagai persiapan lainnya.
10. Cara yang selalu digunakan oleh kebanyakan perusahaan adalah *reward*. Karena dari *reward* ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja melebihi target sehingga perusahaan akan diuntungkan dan perusahaan akan memberikan *reward* pada karyawan yang memang layak diberikan.
11. Sejauh ini PT Trafoindo Prima Perkasa menggunakan metode *Learning by Doing* yang mengajarkan langsung pada TKP pekerjaan, sehingga karyawan akan lebih mudah memahami cara bekerja dan pekerjaannya.

12. Pelatihan yang diterima karyawan pasti akan menambah pengetahuan walaupun hanya sedikit, tapi tetap saja semua bergantung kepada karyawan tersebut apakah mengeksplor kemampuannya atau tidak.

#### Yonda Taufan Akbar

1. Narasumber tidak mengetahui kapan tepatnya lama waktu perusahaan menerapkan pelatihan.
2. Lama waktu yang dibutuhkan perusahaan melatih karyawan berkisar 1 minggu.
3. Pelatihan yang diterima karyawan akan membuat karyawan tersebut menjadi paham mengenai struktur organisasi dalam perusahaan, jasa yang ditawarkan perusahaan kepada konsumen, prosedur pekerjaan, bidang yang digeluti perusahaan, *product knowledge* dari perusahaan.
4. Bentuk pelatihan yang digunakan pada PT Trafoindo Prima Perkasa adalah praktek.
5. Perusahaan tidak akan memberikan pelatihan yang tidak efisien dalam hal biaya dan waktu, oleh karena itu walaupun karyawan sudah lulus kriteria secara umum dalam perusahaan tetap harus mengikuti pelatihan, agar saat bekerja sudah memiliki bekal pengetahuan yang cukup dan sesuai dengan pekerjaan.
6. Pelatihan yang diberikan dilakukan dalam kurun waktu yang sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan atau vendor, harus tetap di ingat dan dipraktikkan agar selalu ingat dan tidak sia – sia mengikuti pelatihan.
7. Apresiasi yang diterima oleh karyawan ketika memberikan kontribusi kepada perusahaan biasanya dalam bentuk insentif tambahan dan bonus.
8. Ketika karyawan akan mengikuti pelatihan, tidak ada persyaratan khusus untuk mengikuti. Karena yang paling penting adalah karyawan tersebut mengikuti pelatihan yang sesuai pekerjaan dan sehat jasmani serta sehat rohani.
9. Faktor pendukung dalam proses pelatihan adalah perusahaan yang menghadirkan mentor yang berkualitas dan berpengalaman sehingga pelatihan berjalan lancar dan pengetahuan yang diterima dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang mengikuti pelatihan. Faktor penghambat dalam proses pelatihan seharusnya sudah ditangani oleh perusahaan untuk bagian internal sehingga karyawan diharapkan dapat fokus mengikuti pelatihan.
10. Perusahaan harus memikirkan mengenai kesejahteraan karyawannya agar tetap memiliki motivasi bekerja, salah satunya dengan cara wisata atau *outing* yang berguna untuk merelaksasi karyawan.
11. Metode yang selalu digunakan oleh PT Trafoindo Prima Perkasa adalah metode *in class*, metode ini dianggap lebih efektif karena langsung dipraktikkan dihadapan karyawan tersebut.
12. Karyawan yang menerima pelatihan tentu akan bertambah pengetahuannya, dan pengetahuan yang diterima melalui pelatihan pasti sesuai dengan pekerjaan dengan tujuan membantu pekerjaan menjadi lebih efisien.

#### Tauristia Mutiara Suci

1. Penerapan pelatihan yang dilakukan sudah berlangsung cukup lama oelh PT Trafoindo Prima Perkasa.
2. Pelatihan yang diberikan perusahaan akan disesuaikan berdasarkan divisi dari karyawan tersebut.



3. Untuk melihat dampak setelah pelatihan, perusahaan akan melakukan evaluasi apakah karyawan tersebut memang mengalami peningkatan atau tidak.
4. Bentuk pelatihan yang diberikan yakni :
5. Orientasi karyawan, dikhususkan untuk karyawan yang baru melamar, di pelatihan ini perusahaan akan mengenalkan visi dan misi perusahaan serta mengenalkan pabrik kepada karyawan.  
Pelatihan eksternal, diberikan kepada beberapa karyawan untuk mengikuti pelatihan di luar, lalu karyawan yang sudah mengikuti pelatihan di luar akan merangkum isi dari pelatihan yang diterima dan akan mempresentasikannya ke karyawan yang lain.
6. Karyawan yang baru masuk dan sudah memenuhi kriteria perusahaan secara umum tetap harus mengikuti pelatihan, karena perusahaan akan melakukan pengenalan produk, SOP, sistem, dan teknologi yang digunakan.
7. Peningkatan karyawan akan dinilai dan dievaluasi apakah mengalami peningkatan atau tidak dalam hal kemampuan dan cara bekerja.
8. Apresiasi yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berdasarkan karena karyawan tersebut mengikuti pelatihan tetapi karena kinerjanya yang memuaskan dan berdasarkan hasil evaluasi dari kinerjanya maka karyawan tersebut berhak mendapatkan apresiasi dari perusahaan dalam bentuk *reward* kenaikan gaji, kenaikan jabatan, dan bonus.
9. Ada beberapa pelatihan yang memiliki persyaratan khusus, contohnya pelatihan yang terkait dengan sertifikasi, dimana karyawan tersebut harus memiliki bekal pengetahuan yang memadai terkait pelatihan tersebut.
10. Faktor penghambat proses pelatihan yakni terdapat pekerjaan atau proyek yang tidak bisa ditinggalkan sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat mengikuti pelatihan, serta kurangnya komitmen dari karyawan tersebut dalam mengikuti pelatihan. Faktor pendukung dalam mengikuti pelatihan adalah terdapatnya kebutuhan dalam lingkungan departemen karyawan tersebut.
11. Faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan selain mengikuti pelatihan adalah meningkatkan komunikasi antar sesama karyawan sehingga bisa mengurangi kesalahpahaman.
12. Metode yang digunakan selain pelatihan terbagi ke dalam 3 yakni antar sesama rekan kerja, antar divisi, dan karyawan baru. Metode yang digunakan antar sesama rekan kerja adalah *sharing knowledge*, metode yang digunakan antar divisi bisa dalam bentuk seminar, dan untuk karyawan baru metode yang digunakan adalah *on the job training*.
13. Pengetahuan yang diterima melalui pelatihan akan tidak berguna jika tidak dipraktikkan pada pekerjaan. Namun karyawan harus tetap menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi saat akan menerapkannya.

#### Marshall Nauli Basa

1. PT Trafoindo Prima Perkasa sudah menerapkan pelatihan selama 40 tahun.
2. Waktu yang dibutuhkan harus berdasarkan standar perusahaan yakni kurang lebih 1 minggu.
3. Perusahaan sangat berharap bagi karyawan yang sudah mengikuti pelatihan dapat mengerti mengenai produk, regulasi dan cara bekerja di dalam perusahaan.
4. Perusahaan dalam memberikan pelatihan juga mengenalkan karyawan kepada rekan kerja engineer, proses pembuatan produk, dan pelatihan teknikal.

5. Dalam menentukan apakah karyawan baru tersebut membutuhkan pelatihan atau tidak, harus di lihat dari divisi yang akan ditempati oleh karyawan baru itu, karena ada beberapa divisi yang memang membutuhkan keahlian khusus yang harus diberikan pelatihan.
6. Karyawan yang sudah mengikuti pelatihan akan menunjukkan peningkatan kemampuan dan kinerja secara bertahap sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
7. Dalam hal apresiasi, perusahaan akan mengevaluasi mengenai kelayakan karyawan tersebut apakah memenuhi syarat untuk menerima apresiasi atau tidak, dan apresiasi ini akan diberikan kepada karyawan yang memang direncanakan akan diberikan sebuah *reward*.
8. Persyaratan yang diperlukan untuk mengikut pelatihan bagi karyawan adalah terdapatnya kecocokan antara karyawan dengan pekerjaan dan intelektual dari karyawan tersebut memang mencukupi untuk mengikuti pelatihan.
9. Penundaan yang dilakukan oleh mentor atau pelatih dari pelatihan merupakan faktor utama yang menghambat proses pelatihan.
10. Meningkatkan kinerja bukan hanya di dapat dari pelatihan, karyawan tersebut harus kreatif dalam meningkatkan kemampuan dirinya sehingga kinerjanya menjadi bagus, salah satu contohnya adalah lewat media internet.
11. Metode yang sering digunakan oleh perusahaan untuk melatih karyawan yakni seminar, simulasi, dan *on the job training*.
12. Pengetahuan yang diterima karyawan tentu akan bermanfaat dalam pekerjaan terutama dalam pabrik.

#### Andy Rahadianto

1. PT Trafoindo Prima Perkasa sudah menerapkan pelatihan selama kurang lebih 20 tahun.
2. Waktu yang diperlukan untuk melatih karyawan berkisar 1 minggu.
3. Pelatihan yang diterima karyawan memberikan dampak kepada profesionalitas karyawan dalam bekerja, karena memiliki bekal pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan dan sesuai dengan cara kerja perusahaan.
4. Bentuk pelatihan yang diterima karyawan bergantung pada divisi tempat karyawan tersebut karena setiap divisi memiliki cara kerja dan tujuan yang berbeda.
5. Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baru bersifat wajib di ikuti karena kriteria yang sudah dipenuhi oleh karyawan baru hanya kriteria secara umum.
6. Peningkatan karyawan dapat dilihat dari cara karyawan tersebut berinteraksi dan cara pandang karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.
7. Dalam hal apresiasi, bukan berdasarkan kepada karyawan tersebut mengikuti pelatihan, melainkan karena kontribusi dan karyawan tersebut memang sudah dievaluasi dan masuk ke dalam *list* yang direncanakan.
8. Tidak ada persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengikuti pelatihan, baik itu sesudah dan sebelum pelatihan.
9. Faktor penghambat dari pelatihan adalah keterbatasan waktu dan kurang komunikatif antara karyawan yang dilatih dengan pelatih atau mentor.
10. Kepuasan *customer* merupakan tujuan utama dari perusahaan, sehingga jika kita memiliki hubungan yang baik dengan *customer* akan meningkatkan kinerja kita secara otomatis.
11. Metode yang digunakan perusahaan untuk melatih karyawan adalah *on the job training*.

12. Jika pelatihan yang diberikan dilihat dari sisi produk, pelatihan yang diterima akan sangat bermanfaat dalam pekerjaan, karena karyawan harus mengenal produk yang dikerjakan sebelum bekerja.

#### Niken Mayalina

1. Pelatihan karyawan sudah diterapkan perusahaan selama kurang lebih 10 tahun.
2. Dalam melatih karyawan, lama waktu yang dibutuhkan bergantung pada divisi, ada beberapa divisi yang mendapatkan pelatihan selama 1 minggu dan ada yang 2 minggu.
3. Karyawan yang mengikuti pelatihan akan lebih mengenal perusahaan, mengerti produk, dan menguasai teknologi yang digunakan oleh perusahaan.
4. Bentuk pelatihan yang berdasarkan divisi yaitu seperti mengunjungi pabrik, melihat proses pembuatan, mengetahui material yang digunakan, dan melihat barang jadi yang akan dikeluarkan SO-nya.
5. Perusahaan mewajibkan karyawan baru untuk mengikuti pelatihan karena karyawan baru belum tentu memiliki pengetahuan yang sesuai dengan harapan perusahaan terutama dalam menghadapi *customer*.
6. Peningkatan kemampuan dalam bekerja pasti akan dialami oleh karyawan yang sudah mengikuti pelatihan, karena dengan mengikuti pelatihan karyawan tersebut memiliki pengetahuan dan pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan.
7. Karyawan yang mengikuti pelatihan diharuskan membuat laporan dan akan dievaluasi serta dibandingkan kinerjanya apakah layak mendapat apresiasi dalam bentuk bonus, kenaikan gaji, dan kenaikan jabatan.
8. Yang paling penting sebelum mengikuti pelatihan adalah karyawan tersebut merupakan karyawan dari perusahaan, sehat jasmani dan rohani, dan menyesuaikan diri dengan jadwal dari perusahaan.
9. Faktor pendukung dalam proses pelatihan adalah transportasi yang disediakan oleh perusahaan dan diberikan pengarahan sebelum mengikuti pelatihan.  
Faktor penghambat dalam proses pelatihan adalah terjadi kesalahan dalam pembuatan jadwal dan kurang berkomunikasi antara sesama rekan kerja mengenai pelatihan dan jadwal pelatihan.
10. Perusahaan akan memberikan seminar motivasi sebagai bentuk kepedulian perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
11. Dalam hal ini pada divisi *sales*, metode yang digunakan adalah *in class* yang dilakukan sebulan sekali dan metode *on the job training*.
12. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan sangat membantu karyawan dalam bekerja karena materi yang diberikan mulai dari dasar yakni pengenalan produk, sehingga karyawan akan lebih mengenal produk dan dapat menjelaskan produk kepada *customer*.

#### Muhammad Guruh Agung

1. Perusahaan menerapkan pelatihan karyawan sejak tahun 1981.
2. Minimal waktu yang dibutuhkan untuk melatih karyawan adalah 1 minggu.
3. Pelatihan karyawan sangat berguna dalam mengembangkan kemampuan, potensi, dan pengetahuan karyawan dalam menyiapkan karyawan agar siap bekerja sesuai dengan prosedur.
4. Bentuk pelatihan yang diterapkan ada 2 jenis, yakni pelatihan *In door* dan pelatihan *out door*. Pelatihan *in door* adalah pelatihan yang diberikan oleh mentor mengenai teori –

teori seputar produk. Pelatihan *out door* adalah pelatihan yang dilakukan dengan cara langsung mengunjungi pabrik.

5. Karyawan yang baru memasuki sebuah perusahaan belum mengetahui dan memahami pengetahuan mengenai produk atau jasa yang diberikan oleh perusahaan, karena itu diperlukan pelatihan untuk memberikan bekal yang memadai agar karyawan memiliki pemahaman mengenai produk atau jasa.
6. Pelatihan yang diterima karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila karyawan tersebut memiliki kemauan yang kuat untuk terus belajar dan mengeksplor diri serta menambah wawasan mengenai bidang atau pekerjaan yang digeluti oleh karyawan.
7. Apresiasi diberikan berdasarkan kinerja karyawan tersebut dan memang sudah dimasukkan ke dalam *list*.
8. PT Trafoindo Prima Perkasa mewajibkan karyawan baru untuk mengikuti pelatihan agar lebih mengenal perusahaan dan produk, sedangkan karyawan lama bisa mengajukan pelatihan untuk menambah wawasan terkait produk.
9. Faktor pendukung dalam proses pelatihan adalah pelatihan yang berbobot dan pembawa materi yang mengayomi peserta pelatihan. Faktor penghambat dalam proses pelatihan pembawa materi yang kurang mampu menyampaikan materi dan karyawan yang tidak serius mengikuti pelatihan.
10. Pada departemen *marketing*, pelatihan sangat dibutuhkan terutama kunjungan langsung ke pabrik.
11. Metode pelatihan yang digunakan pada divisi *marketing* ada 2 yakni *in door* dan *out door*. Pelatihan *in door* adalah karyawan yang diberikan pelatihan di dalam kelas, sedangkan pelatihan *out door* adalah pelatihan yang diadakan dengan menggunakan kunjungan langsung ke pabrik.
12. Pelatihan yang diterima karyawan yang berada di divisi *marketing* sangat berguna terutama dalam hal menawarkan produk kepada *customer*.

#### Rudi Taan

1. Pelatihan karyawan sudah diterapkan selama 15 tahun di PT Trafoindo Prima Perkasa.
2. Waktu yang dibutuhkan untuk melatih karyawan berkisar 2 – 3 hari.
3. Dampak pelatihan kepada karyawan adalah menambah ilmu dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Bentuk pelatihan yang digunakan yakni pengenalan produk dan pemahaman teknis dalam bekerja.
5. Karyawan yang baru tetap mengikuti pelatihan karena pengetahuan karyawan mengenai produk dan teknis dari pekerjaan belum sesuai dengan kriteria perusahaan.
6. Setelah mengikuti pelatihan, karyawan dituntut untuk mengalami peningkatan karena setelah mengikuti pelatihan pengetahuan karyawan meningkat.
7. Apresiasi yang akan diberikan kepada karyawan yang sudah berkontribusi kepada perusahaan adalah jenjang karir dan kenaikan gaji.
8. Persyaratan bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah menguasai berbagai hal mengenai produk, sehingga ketika berhadapan dengan *customer* dapat menjelaskan produk dengan baik dan benar.
9. Faktor pendukung dalam proses pelatihan adalah kemampuan individu karyawan tersebut dalam mempelajari dan menyerap materi yang diberikan, sedangkan faktor penghambat

dalam proses pelatihan adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam mempelajari dan menyerap materi selama pelatihan.

10. Berkomunikasi dengan *customer* dapat membantu karyawan mengetahui cara bernegosiasi dan membangun hubungan yang baik dan menguntungkan dengan *customer*, sehingga *customer* tersebut menjadi semakin percaya dengan perusahaan.
11. Metode *on the job training* digunakan perusahaan dalam melatih karyawan yang berada di divisi *sales*, karena divisi *sales* diharapkan dapat belajar dan memahami teknik menjual dan membangun hubungan dengan *customer* dengan cepat.
12. Pelatihan yang diterima harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan terutama bagi karyawan yang berhubungan langsung dengan *customer*, pelatihan teknis yang tidak sesuai akan menyulitkan karyawan dalam menjual produk kepada *customer*.

### **Analisis Hasil Data Wawancara**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada sebelas karyawan yang bekerja di PT Trafoindo Prima Perkasa menyatakan bahwa peningkatan kinerja yang terjadi terhadap karyawan sangat ditentukan dari beberapa faktor seperti, kemampuan atau *skill* individu karyawan tersebut, pengetahuan yang dimiliki oleh individu karyawan tersebut sebelum menjadi karyawan di perusahaan, kemampuan karyawan tersebut dalam beradaptasi dengan lingkungan, daya tangkap dan analisa dari karyawan tersebut terhadap sekelilingnya, serta kemampuan karyawan tersebut dalam *learning by doing*. Namun seringkali dalam pekerjaan karyawan dituntut untuk selalu dapat mengerti dan memahami segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan walaupun hal tersebut membutuhkan pembelajaran. Oleh karena itu perusahaan akan memberikan pelatihan, dimana pelatihan itu berfokus kepada penambahan pengetahuan, peningkatan ketrampilan dalam bekerja, meningkatkan kemampuan dalam analisa, dan kerja sama antara rekan kerja.

Bentuk pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga bergantung terhadap divisi dari karyawan tersebut, namun secara umum pelatihan yang diberikan biasanya dalam bentuk seminar, pelatihan *in class*, pelatihan *out class*, pelatihan dari vendor, kunjungan pabrik, *on the job training*, dsb. Dalam pelatihan juga terdapat faktor penghambat dan pendukung. Salah satu faktor penghambat yang sering dijumpai yakni berasal dari diri karyawan itu sendiri, seperti kemauan karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan lebih menggali potensi selama pelatihan. Sedangkan faktor pendukung yang menjadi motivasi karyawan dalam mengikuti pelatihan dapat datang dari berbagai hal seperti, keluarga, rekan kerja, dan sertifikasi. Setelah mengikuti pelatihan, karyawan diharapkan memiliki pengetahuan yang memadai dan sesuai terkait dengan pekerjaan. Dan pengetahuan maupun kemampuan yang didapatkan selama pelatihan dapat berguna serta dapat diterapkan dalam pekerjaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penelitian ini, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan yang dilakukan PT Trafoindo Prima Perkasa sudah berlangsung kurang lebih 10 – 20 tahun. Metode pelatihan PT Trafoindo Prima Perkasa adalah *On The Job Training*, *in door training*, *out door training*, *in class*, *sharing knowledge* dan

- kunjungan pabrik, materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Sedangkan untuk instruktur pelatihan berasal dari internal dan eksternal.
2. Pandangan karyawan terhadap pelatihan adalah dapat mengenal struktur dan regulasi di dalam perusahaan, meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, serta pengalaman yang bertambah dan sesuai dengan pekerjaan.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat dikemukakan beberapa saran-saran, antara lain:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan dari berbagai narasumber maka perlunya diadakan pelatihan di PT Trafoindo Prima Perkasa guna meningkatkan kinerja karyawannya, pelatihan ini diperlukan karena merupakan salah satu unsur penting pengembangan sumber daya manusia.
2. Sesuai dengan hasil penelitian maka pihak PT Trafoindo Prima Perkasa dapat meningkatkan mutu materi pelatihan baik pelatihan dari perusahaan (internal) maupun dari vendor (eksternal) karena materi pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
3. Metode pelatihan dan instruktur pelatihan atau mentor juga perlu diperhatikan agar dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Trafoindo Prima Perkasa.
4. Penelitian ini masih memiliki kelemahan, peneliti berharap pembaca dapat memberikan saran yang membangun guna menyempurnakan penelitian ini, dan peneliti berharap penelitian ini dapat berguna bagi kehidupan social dan masyarakat khususnya karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Aan Komariah, Djam'an Satori, (2011). Metode Penelitian Kualitatif, Bandung,. Alfabeta.
- Agus Wijanarko, Rendhi (2012). “Pengaruh Pelayanan, Penampilan, dan Penguasaan Product Knowledge terhadap Kinerja Karyawan (frontliner) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Krian”, Jurnal Manajemen Branchmarck, ISSN: 2407-8239.t.t.
- Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary, (2009). Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Edy, Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Herman Sofyandi. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta,. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sukmadinata Nana Syaodih, (2011). Landasan Psikologi Proses Pendidikan,. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Veithzal Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.