

**ANALISIS PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA BAGIAN SEWING DAN BAGIAN POTONG  
DI PT. SANDANG ASIA MAJU ABADI)**

**Sefrina Zafira Riski<sup>1\*</sup>, Agus Hermani DS<sup>2</sup>**

---

**Abstract :** *This research was aims to determine how to improve employee competency on PT. Sandang Asia Maju Abadi through job training to improve employee performance. The frame in this study to use the ADDIE Model which is a Learning Organizing program. The program would be an analytical tool for the answering research problems. The method used is a qualitative approach and uses data collection techniques through by observation and interviews. Interviews were on 3 speakers, the Production Manager, Chief Supervisor, and Production Staff. The results of this research that the Analyze and Development is done well. However, in the application of Design, Implementation and Evaluation is not good. So, the advice given is in the Design should all new employees put in one Line, in the Implementation should the material of the work introduction training program can doing at least 3 days and in the Evaluation should can doing in each phase Analyze, Design, Development and Implementation phase to repairs at each stage .*

**Keyword :** *Employee, Job Training, Performance*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui cara meningkatkan kompetensi karyawan pada PT. Sandang Asia Maju Abadi yaitu dengan melalui pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah menggunakan Model ADDIE yang merupakan program *Learning Organizing*. Program tersebut akan menjadi alat analisis dalam menjawab permasalahan penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kualitatif dan menggunakan teknik pengambilan data berupa observasi dan wawancara. Wawancara dilakukan pada 3 orang narasumber yaitu Manager Produksi, *Chief Supervisor*, dan Karyawan bagian Produksi. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa fase *Analyze* dan fase *Development* sudah dilakukan dengan baik. Sedangkan pada fase *Design*, *Implementation* dan *Evaluation* kurang dilakukan dengan baik. Sehingga saran yang diberikan adalah pada fase *Design* hendaknya seluruh karyawan baru dijadikan dalam 1 *Line*, pada fase *Implementation* hendaknya materi pelatihan pengenalan kerja dilakukan selama 3 hari dan pada fase *Evaluation* hendaknya dilakukan di setiap fase *Analyze*, *Design*, *Development* dan *Implementation* untuk dilakukan perbaikan disetiap tahapnya.

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

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik sangat diperlukan oleh suatu perusahaan bisnis. Hal ini dikarenakan untuk tercapainya perusahaan yang unggul, maka diperlukan karyawan yang memiliki keterampilan yang kompeten pada posisi yang dibutuhkan oleh Perusahaan. Seperti halnya pada PT. Sandang Asia Maju Abadi yang merupakan perusahaan Garmen ekspor di Kota Semarang. Permasalahan utama pada perusahaan tersebut adalah karyawan yang belum memiliki kompetensi kerja. Hal ini dinilai dari output pakaian yang dihasilkan Bulan Januari 2019, baik dibagian *sewing* maupun

---

<sup>1\*</sup>Sefrina Zafira Riski, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [sefrinazafi@gmail.com](mailto:sefrinazafi@gmail.com)

<sup>2</sup>Agus Hermani DS, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

potong, masih belum mencapai target setiap harinya. Selain itu, *turnover* karyawan yang begitu tinggi membuat perusahaan tersebut membuka lowongan kerja setiap harinya. Pada bulan Januari 2019, terdapat 166 karyawan yang telah mengundurkan diri.

Adapun tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui cara meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan kerja dengan 7 proses pelaksanaan kerja yang dilakukan. Selain itu, peneliti menggunakan teori dasar mengenai manajemen kinerja dimana menurut Teori Wayne Mondy yang menyebutkan bahwa fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia utama tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan, namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja. Berkenaan dengan tujuan tersebut banyak perusahaan berusaha menjadi organisasi pembelajar (*Learning Organizing*). Dimana *Learning Organizing* adalah suatu perusahaan menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan terkait dengan kinerja yang berkelanjutan dan mau mengambil tindakan yang tepat. Sehingga, kinerja adalah proses *Learning* dari materi pelatihan kerja. Sehingga, peneliti menggunakan kerangka pemikiran dengan Model ADDIE yang merupakan model *Learning Organizing* untuk pendistribusian pembelajaran yang efektif. Model ADDIE yang dicetuskan oleh Raiser dan Mollenda pada tahun 1990 merupakan akronim dari *Analyze, Design, Development, Implementation* dan *Evaluation*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Objek pengamatan pada penelitian ini adalah PT. Sandang Asia Maju Abadi yang merupakan perusahaan Garmen ekspor di Kota Semarang dan berdiri pada tahun 1998. Jenis data yang diambil yakni data primer dan data sekunder. Dikarenakan menggunakan pendekatan kualitatif, maka memerlukan *Key Informan* untuk melengkapi data primer yang terdiri dari Manager Produksi, *Chief Supervisor*, dan Karyawan Bagian Produksi. Teknik analisis data menggunakan model Miles and Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data serta verifikasi data penelitian.

## **HASIL PENELITIAN**

Pada hasil penelitian ini, data diambil melalui wawancara dengan 7 orang narasumber. Narasumber tersebut yaitu 1 Manager Produksi, 1 *Chief Supervisor*, 2 karyawan bagian *Sewing*, 2 karyawan bagian Potong, dan 1 karyawan bagian *Sample and Pattern*.

Dalam PT. Sandang Asia Maju Abadi, memiliki 7 proses pelaksanaan pelatihan kerja. Pertama adalah penetapan sasaran pelatihan. Pelatihan kerja diselenggarakan untuk mengantisipasi terjadinya persoalan kerja yang mana sasaran program pelatihannya adalah program pelatihan pengenalan kerja dan untuk mengatasi terjadinya persoalan kerja sasaran program pelatihannya adalah program pelatihan peningkatan kerja dan program pelatihan pembaharuan kerja.

Kedua adalah penetapan peserta pelatihan. Pada program pelatihan pengenalan kerja, sasaran pesertanya adalah karyawan baru. Seluruh karyawan baru tersebut, tersebar dalam berbagai macam *Line* kerja baik di bagian *Sewing* maupun bagian potong. Program pelatihan peningkatan kerja sasaran pesertanya adalah karyawan yang memiliki kinerja kurang bagus atau tidak mencapai target. Sedangkan program pelatihan pembaharuan

kerja sasaran pesertanya adalah seluruh karyawan baik dibagian *Sewing* maupun dibagian potong.

Ketiga adalah penetapan materi pelatihan kerja. Materi pelatihan kerja pada perusahaan tersebut menggunakan materi berupa teori dan praktek. Pada program pelatihan pengenalan kerja materi yang disampaikan adalah mengenai dasar-dasar menjahit ataupun dasar-dasar memotong. Selanjutnya, program pelatihan peningkatan kerja materi yang disampaikan adalah dilihat dari hal-hal apa yang menghambat karyawan tidak mencapai target, baik dari segi jahitan ataupun potongan. Sedangkan program pelatihan pembaharuan kerja, materi yang disampaikan adalah pembaharuan teknik ataupun *style* jahit atau potong terbaru yang disesuaikan dengan pedoman produk milik konsumen.

Keempat adalah penetapan metode pelatihan kerja. Metode pelatihan kerja pada PT. Sandang Asia Maju Abadi adalah menggunakan sistem ceramah dan praktek atau *on the job training*. Pada program pelatihan pengenalan kerja, materi dengan sistem ceramah adalah 30% dan materi dengan sistem praktek adalah 70%. Selanjutnya adalah program pelatihan peningkatan kerja dengan materi berupa ceramah sebesar 5% dan materi berupa praktek sebesar 95%. Sedangkan pada program pelatihan pembaharuan kerja, materi berupa ceramah sebesar 10% dan materi berupa praktek sebesar 90%.

Kelima adalah penetapan instruktur pelatihan kerja. Instruktur pelatihan kerja yang berada di PT. Sandang Asia Maju Abadi menggunakan instruktur internal yang berasal dari perusahaan. Instruktur internal tersebut adalah *Chief Supervisor* masing-masing bagian. Setiap 1 instruktur pada bagian *Sewing* bertanggungjawab terhadap 2 hingga 3 *Line* kerja. Sedangkan setiap 1 *Chief Supervisor* pada bagian potong bertanggungjawab terhadap 1 kelompok kerja.

Keenam adalah pelaksanaan pelatihan kerja. Proses pelaksanaan pelatihan kerja pada program pelatihan pengenalan kerja menghabiskan waktu selama 15 menit hingga 1 jam. Selanjutnya pada proses pelaksanaan pelatihan peningkatan kerja, menghabiskan waktu selama 15 menit hingga 20 menit. Sedangkan pada program pelatihan pembaharuan kerja menghabiskan waktu selama 10 hingga 15 menit.

Terakhir adalah evaluasi pelatihan kerja. Evaluasi ini dilakukan pada setiap pelaksanaan program pelatihan kerja. Hasil dari evaluasi ini berupa laporan kinerja karyawan yang dibuat oleh *Chief Supervisor* dan diserahkan kepada Manager Produksi. Sehingga, Manager Produksi mengetahui hal-hal apa saja yang perlu dilakukan perbaikan pada program pelatihan kerja karyawan. Evaluasi ini juga dijadikan dasar untuk menyelenggarakan pelatihan kerja kedepannya.

## **PEMBAHASAN**

Setelah seluruh prosedur pelaksanaan pelatihan kerja diuraikan, selanjutnya adalah memasuki tahap analisis menggunakan Model ADDIE. Model ADDIE yang terdiri dari *Analyze, Design, Development, Implementation* dan *Evaluation* yang dicetuskan oleh Raiser dan Mollenda merupakan sebuah *Learning Organizing* yang digunakan untuk pendistribusian materi pembelajaran kepada para peserta pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan kerja menurut Alex S. Nitisemito yang menggunakan pelatihan formal terdiri dari 8 metode yaitu sistem magang, ceramah, bimbingan, peragaan, latihan praktek, diskusi, games serta kombinasi. Pada pelaksanaan pelatihan kerja PT. Sandang Asia Maju Abadi merupakan pelatihan kerja secara formal karena mencakup 2 metode yaitu dengan sistem ceramah dan sistem praktek atau *on the job training*. Namun, yang ditekankan pada pelatihan tersebut adalah menerapkan sistem praktek.

Pada fase *Analyze*, proses pelaksanaannya adalah penetapan sasaran pelatihan kerja. Fase ini sudah dilaksanakan dengan baik dilihat dari analisis kebutuhan dan analisis kinerja. Analisis kebutuhan diselenggarakannya pelatihan kerja adalah untuk mengantisipasi dan mengatasi terjadinya persoalan kerja. Sedangkan analisis kinerja atau program pelatihan yang diberikan adalah program pelatihan pengenalan kerja, peningkatan kerja serta pembaharuan kerja.

Selanjutnya adalah fase *Design*. Proses pelaksanaan pelatihan pada fase ini adalah penetapan peserta, materi pelatihan dan instruktur pelatihan. Proses ini sesuai, karena pada fase ini merupakan proses rancangan sebelum pelaksanaan pelatihan diselenggarakan. Adapun penetapan materi perusahaan merupakan masukan pula dari instruktur yang ditunjuk oleh Manager Produksi untuk mencapai kinerja yang efektif.

Selanjutnya yaitu fase *Development*. Fase ini bertujuan untuk menetapkan metode seperti apa yang sesuai dengan pelatihan kerja perusahaan. Fase ini juga sejalan dengan penetapan metode pelatihan kerja di perusahaan. Hal ini sesuai dengan rencana materi, peserta dan instruktur yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga menghasilkan 2 metode pelatihan yaitu metode sistem ceramah dan sistem praktek atau *on the job training*. Namun, yang lebih diperbanyak perusahaan adalah sistem praktek pelatihan kerja.

Selanjutnya adalah fase *Implementation*. Fase ini merupakan eksekusi dari rancangan dan metode yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses pelaksanaan pada fase ini adalah tahap pelaksanaan kerja. Tahap ini cenderung tidak menghabiskan waktu banyak karena para *Chief Supervisor* yang ditunjuk sebagai instruktur pelatihan, harus memberikan pelatihan kerja yang cepat dan tepat. Hal ini dikarenakan agar karyawan dapat langsung bekerja, walaupun standar kerjanya belum memenuhi secara sempurna.

Terakhir adalah fase *Evaluastion*. Fase ini cenderung tidak dilakukan pada setiap tahap sebelumnya. Pada fase ini prosesnya hanya pada evaluasi pelaksanaan program pelatihan kerja. Sehingga, banyak karyawan yang tidak mencapai target dikarenakan tidak adanya evaluasi dari segi metode dan materi pelatihan kerja. Hal ini akan berdampak pada pengiriman yang terhambat kepada pelanggan.

Dengan demikian, model ADDIE dapat mengeliminasi atau mengurangi 7 tahap pelaksanaan pelatihan kerja di PT. Sandang Asia Maju Abadi. Hal ini karena, pada model ADDIE disetiap tahapannya terdapat perbaikan-perbaikan yang akan menunjang proses pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah (1) Fase *Analyze* yang dilakukan oleh perusahaan berupa menggolongkan program pelatihan kerja sesuai dengan tujuan pelatihan (2) Fase *Design* yang dilakukan adalah merancang peserta, materi serta instruktur pelatihan yang sesuai dengan masing-masing program. Instruktur yang ditetapkan adalah dari internal. Pada bagian *Sewing*, 1 instruktur bertanggungjawab terhadap

2-3 *Line* kerja. Sedangkan dibagian potong 1 *Chief Supervisor* bertanggungjawab terhadap 1 wilayah kerja (3) Fase *Development* pada perusahaan tersebut adalah menentukan metode dan persentase pembagian metode masing-masing program yang sesuai dengan materi yang telah ditetapkan (4) Fase *Implementation* pada perusahaan tersebut adalah pelaksanaan program pelatihan kerja yang sebelumnya telah dikaji serta ditetapkan oleh Manager Produksi yang dibantu oleh *Chief Supervisor* dalam memberikan saran serta masukan. Namun, sayangnya program pelatihan pengenalan kerja dalam menyampaikan praktek dan teori hanya dilaksanakan 1 jam (5) Fase *Analyze* yang dilakukan oleh perusahaan hanya pada perbaikan fase *Implementation* saja. Tidak dilakukan di setiap fase sebelumnya.

### Saran

Saran yang diberikan untuk PT. Sandang Asia Maju Abadi adalah (1) Fase *Analyze* sudah dilakukan dengan baik, sehingga perlu dipertahankan agar produktivitas kerja dapat efektif dan efisien (2) Fase *Design* yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik. Namun, alangkah lebih baiknya lagi apabila 1 *Chief Supervisor* bertanggungjawab terhadap 1 wilayah kerja, agar kontrol dan pengawasan dapat dilakukan lebih mudah (3) Fase *Development* sudah dilakukan dengan baik, sehingga perlu ditingkatkan agar metode yang disampaikan sesuai dengan sasaran pelatihan kerja (4) Fase *Implementation* sudah dilakukan dengan baik. Namun, alangkah lebih baiknya lagi jika pada program pelatihan pengenalan kerja, penyampaian materi teori dan praktek dilakukan selama 3 hari. Sehingga, karyawan dapat lebih memahami dan maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya (5) Fase *Evaluation* yang dilakukan oleh perusahaan tersebut sudah dilakukan dengan baik. Namun, alangkah lebih baiknya lagi apabila evaluasi dapat dilakukan disetiap fase *Analyze*, *Design* dan *Development*. Sehingga, tidak hanya dilakukan perbaikan pada *Implementation* saja. Dengan demikian, evaluasi dapat dijadikan dasar untuk menyelenggarakan program pelatihan kerja ke depannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonymous. (2018). *Apa Perbedaan Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap?*. Dalam <https://fingerspot.com/news/apa-perbedaan-karyawan-kontrak-dengan-karyawan-tetap>. Diunduh pada 30 Desember 2018 pukul 14.00 WIB
- Burihanuddin, Afid. (2013). *Analisis Validitas dan Reliabilitas Data Kualitatif*. Dalam <https://afidburihanuddin.wordpress.com/2013/05/21/analisis-validitas-dan-reliabilitas-data/>. Diunduh pada 11 Januari 2019 pukul 20.49 WIB

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media
- Gres News. (2013). *Hak Tenaga Kerja Harian Lepas*. Dalam [www.gresnews.com/berita/tips/81938-hak-tenaga-kerja-harian-lepas/](http://www.gresnews.com/berita/tips/81938-hak-tenaga-kerja-harian-lepas/). Diunduh pada tanggal 30 Desember 2018 pukul 14.05 WIB
- Hawley, Casey Fitts. (2004). *201 Cara untuk Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja Bintang*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hendarianto, Antonio Sri. (2011). *Hak-hak Anda sebagai Karyawan Kontrak*. Dalam <https://www.kompasiana.com/hendarianto.lawfirm>. Diunduh pada 30 Desember 2018 pukul 13.59 WIB
- Indahwati, Mega. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3) dan KSPPS Muallamalah Berkah Sejahtera*. Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Moeleong, Lexi J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Muhadjir, Noeng. (1996). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Serasin.
- Mulyadi. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Patrick. 2016. *Sistem IPAL (Instalansi Pengolahan Air Limbah)*. Dalam <https://www.tanido.net/ipal-instalansi-pengolahan-air-limbah/>. Diunduh pada 30 Desember 2018 pukul 18.58 WIB
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sari, Bintari Kartika. 2017. *Desain Pembelajaran Model ADDIE dan Implementasinya dengan Teknik Jigsaw*. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya.
- Soemadji, Alex Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia*. Kudus : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sulaefi. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Usman, Husaini dan Ournomo Setiady Akbar. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Very Mahmudhitya Rudhaliawan dkk. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)*. Malang : Universitas Brawijaya.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.