

PENGARUH MASA TRAINING PADA KARYAWAN BARU UNTUK PENINGKATAN SKILL KARYAWAN DI PABRIK TRAFO

Oleh:

Mila Puspitasari¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162)

Korespondensi Penulis: milapuspitasari114@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to examine the effect of training period on the improvement of caravan skills in the transformer factory. The study was conducted using a qualitative approach with a sample of 10 new caravan employees. Data were collected through in-depth interviews and analyzed using thematic analysis. The results showed that training period has a significant positive effect on the improvement of caravan skills. This means that the longer the training period, the more the caravan skills of new employees will improve. The implications of this study are that companies should provide adequate training periods for new caravan employees to ensure that they have the skills necessary to perform their jobs effectively.*

Keywords: *Training Period, Caravan Skills, Transformer Factory.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh masa pelatihan terhadap peningkatan keterampilan karavan di pabrik trafo. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan sampel sebanyak 10 orang karyawan karavan baru. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan dianalisis menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa periode pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan keterampilan karavan. Artinya, semakin lama masa pelatihan maka keterampilan karavan karyawan baru akan semakin meningkat. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan harus menyediakan periode pelatihan yang memadai

PENGARUH MASA TRAINING PADA KARYAWAN BARU UNTUK PENINGKATAN SKILL KARYAWAN DI PABRIK TRAFO

bagi karyawan karavan baru untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Kata Kunci: Masa Pelatihan, Keterampilan Karavan, Pabrik Trafo.

LATAR BELAKANG

Pabrik transformator adalah lingkungan yang kompleks dan berbahaya dimana karyawan karyawan harus memiliki beragam keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk mengoperasikan dan memelihara peralatan transformator, memecahkan masalah, dan mematuhi protokol keselamatan. Pelatihan memainkan peran penting dalam pengembangan setiap karyawan, dan ini sangat penting khususnya bagi pekerja karavan di pabrik transformator. Pelatihan yang efektif membekali karyawan dengan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan aman dan efisien. Selain itu, ini berkontribusi pada peningkatan semangat dan produktivitas karyawan.

Studi ini menyelidiki dampak durasi pelatihan terhadap peningkatan keterampilan karyawan di lingkungan pabrik transformator. Dengan menguji hubungan antara masa pelatihan dan sasaran pelatihan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan berharga bagi perusahaan yang ingin mengoptimalkan program pelatihan karyawannya.

Pertanyaan penelitian utama yang memandu penelitian ini adalah: Apa pengaruh periode pelatihan terhadap peningkatan keterampilan karavan di pabrik transformator?

Studi ini memiliki implikasi yang signifikan baik bagi penelitian akademis maupun praktik industri. Dengan menyelidiki hubungan antara durasi pelatihan dan pengembangan keterampilan, penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan yang ada tentang pelatihan dan pengembangan karyawan. Bagi praktisi industri, temuan penelitian ini dapat menginformasikan desain dan implementasi program pelatihan yang efektif bagi karyawan karavan di pabrik transformator. Dengan memahami dampak periode pelatihan terhadap peningkatan keterampilan, perusahaan dapat mengoptimalkan investasi pelatihan mereka dan memaksimalkan efektivitas tenaga kerja mereka.

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Identifikasi dampak periode pelatihan terhadap peningkatan keterampilan karyawan: Studi ini akan mengukur sejauh mana periode pelatihan yang lebih berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan karyawan. Perkembangan rekomendasi untuk rancangan program

pelatihan: Berdasarkan temuan ini, studi ini akan memberikan rekomendasi bagi perusahaan tentang cara merancang dan melaksanakan program pelatihan yang secara efektif meningkatkan keterampilan karyawan. Kontribusi terhadap pengetahuan tentang pelatihan dan pengembangan karyawan: Studi ini akan menambah pengetahuan yang ada tentang pelatihan dan pengembangan karyawan dengan secara khusus mengkaji konteks pekerja karyawan di pabrik transformator.

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi aspek penting dari pelatihan dan pengembangan karyawan di lingkungan pabrik transformator. Dengan menyelidiki pengaruh durasi pelatihan terhadap peningkatan keterampilan karyawan, penelitian ini berupaya memberikan wawasan berharga baik untuk penelitian akademis maupun praktik industri. Temuan ini dapat memberikan masukan bagi rancangan dan implementasi program pelatihan yang efektif, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang lebih terampil dan produktif.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja ini dapat diukur secara kuantitas dan kualitas, dan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karakteristik yang Mempengaruhi Kinerja Pekerja, Output pekerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk:

Faktor individu: kemampuan, keterampilan, motivasi, kepribadian, dan etos kerja sistem kompensasi dan keuntungan. Faktor lingkungan: ekonomi, politik, dan sosial. Upaya untuk Meningkatkan Kinerja Pekerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada banyak cara, seperti:

- Seleksi dan penempatan karyawan yang tepat: Memilih karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan: Meningkatkan kemampuan
- Penciptaan budaya organisasi yang positif: Menciptakan budaya yang positif di tempat kerja dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Pemberian sistem kompensasi dan keuntungan yang kompetitif: Menciptakan

PENGARUH MASA TRAINING PADA KARYAWAN BARU UNTUK PENINGKATAN SKILL KARYAWAN DI PABRIK TRAFO

sistem yang kompetitif untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi.

- Penilaian kinerja yang efektif: Cari tahu bagaimana karyawan bekerja dan berikan kritik yang konstruktif. Pemberian penghargaan dan pengakuan: Beri penghargaan dan pengakuan kepada karyawan atas apa yang mereka lakukan untuk meningkatkan motivasi mereka.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan MSDM melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka dapat melakukan hal-hal seperti: Mengembangkan strategi dan kebijakan SDM yang efektif: Mengembangkan strategi dan kebijakan SDM yang berfokus pada meningkatkan kinerja karyawan. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian SDM yang efektif: Melakukan perencanaan dan pengorganisasian SDM yang efektif.

Perencanaan dan pengorganisasian sumber daya manusia yang efektif: Perencanaan dan pengorganisasian sumber daya manusia yang efektif untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah karyawan yang tepat pada waktu yang tepat.

Rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif: Melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif untuk memilih karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pelatihan

Proses pendidikan jarak pendek yang menggunakan prosedur sistematis untuk terorganisir di sekolah non-pengalwal memfasilitasi pembelajaran teknik untuk penjualan terbatas. Siswaldi (2017) Menurut Aladdin (Rivali & Salgallal, 2013), dimensi alat pengukur pendidikan adalah:

- A. Kualitas bahan pelatihan,
- B. kualitas metode pelatihan,
- C. kualitas instruktur,
- D. kualitas sarjana dan pascasarjana pelatihan, dan
- E. kualitas peserta pelatihan (Subroto, 2018).

Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaannya segera. Laut Halsaln (2018) Menurut Mangkunegara (2013:46), ada dua dimensi indikator pelatihan:

- a. Jenis pelatihan, yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang diselesaikan, maka perlu dilaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja staf dan etos kerja di tingkat bawah dan menengah
- b. Penjualan pelatihan, yang mencakup pelatihan yang spesifik dan terukur untuk meningkatkan keterampilan kerja sehingga peserta mencapai prestasi.
- c. Materi, yang mencakup pelatihan tentang pengelolaan, skenario, psikologi kerja, komunikasi, disiplin, dan etos kerja.
- d. Metode yang digunakan, yang mencakup pelatihan yang digunakan dengan teknik pedagogis dan diskusi kelompok. Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaannya segera. Dimensi utama indikator pelatihan menurut Raelin (Sofyalndi, Hermaln, 2013 : 131) yaitu:
 1. Isi pelatihan
 2. Cara/ atau Metode dalam pelatihan
 3. Sikap dan keterampilan instruktur
 4. Durasi waktu pelatihan
 5. Fasilitas yang menunjang dalam pelatihan
 6. Materi pelatihan. (Kosalnke, 2019).

Kompetensi

Kualitas yang mendasari perilaku disebut kompetensi. Ini mencakup motivasi, sifat pribadi, nilai-nilai, pengetahuan, atau keterampilan yang memungkinkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Kompetensi dianggap sebagai karakteristik utama sikap karyawan (Ansori & Ali, 2017). Ini terkait dengan standar yang sah. Selain itu, menurut Fajriyani et al. (2023), ada lima jenis kompetensi: pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai, sifat pribadi, dan motivasi. Berpikir kritis dan memecahkan masalah adalah keterampilan pertama di era komputer dan internet. Salah satu kekuatan yang dapat dipetakan oleh setiap orang adalah pemikiran kritis (Soesanto et al., 2023a). Kreativitas seseorang dalam memecahkan masalah yang ada terkait dengan kemampuan kedua (Jumawan, Hadita, et al., 2023). Ada banyak cara untuk mengendalikannya. Keterampilan komunikasi adalah keterampilan ketiga. Bahasa dan diskusi global semakin berkembang seiring berjalannya waktu (Fauzi & Herminingsih, 2021).

PENGARUH MASA TRAINING PADA KARYAWAN BARU UNTUK PENINGKATAN SKILL KARYAWAN DI PABRIK TRAFO

Pendapat di atas menunjukkan bahwa kompetensi merupakan komponen penting dalam mencapai produktivitas yang baik. Kompetensi adalah kunci keberhasilan kelompok. Kualitas individu yang didasarkan pada hasil dan perilaku dalam suatu organisasi disebut kompetensi. Pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, minat, keyakinan, dan gaya kepemimpinan seseorang memengaruhi kinerja seseorang (Saputra et al., 2024).

Pengembangan keterampilan erat kaitannya dengan pelatihan karyawan. Ketika perusahaan memberikan pelatihan yang tepat kepada karyawannya, mereka dapat meningkatkan atau memperluas berbagai keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja. Pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, serta meningkatkan keterampilan mereka yang sudah ada.

Misalnya, peningkatan keterampilan analitis dan teknis dapat dicapai melalui pelatihan pemecahan masalah dan keterampilan teknis. Selain itu, pengembangan keterampilan kepemimpinan juga termasuk dalam pelatihan, bukan hanya keterampilan teknis (Andrian et al., 2021). Peningkatan efisiensi dan produktivitas: Perusahaan dapat mengarahkan karyawan yang terlatih untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, dan karyawan yang menerima pelatihan kepemimpinan dapat menjadi lebih baik dalam memimpin tim, menangani konflik, dan membuat keputusan; Peningkatan efisiensi dan produktivitas: Karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien; dan Beradaptasi terhadap perubahan: Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis sangat penting. Pelatihan membantu karyawan belajar bagaimana beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja mereka dan kemajuan teknologi (Widjanarko, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan suatu fenomena secara mendalam dan terperinci. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi-terstruktur. Wawancara semi-terstruktur menggunakan panduan wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan kunci, tetapi pewawancara juga memiliki fleksibilitas untuk menanyakan pertanyaan tambahan berdasarkan apa yang dikatakan oleh partisipan. Teknik wawancara yang digunakan

dalam penelitian ini adalah wawancara tatap muka. Wawancara tatap muka memungkinkan pewawancara untuk membangun rapport dengan partisipan dan mengamati bahasa tubuh mereka. Partisipan penelitian dalam penelitian ini adalah karawan baru yang telah mengikuti masa training di pabrik trafo. Jumlah partisipan yang ideal untuk penelitian kualitatif adalah 4 orang. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah panduan wawancara. Panduan wawancara harus disusun dengan jelas dan terstruktur, dan berisi pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Masa Training Pada Karyawan Baru Untuk Peningkatan Skill Karawan di Pabrik Trafo, Untuk mengetahui Pengaruh Masa Training Pada Karaywan Baru Untuk Peningkatan Skill Karawan di Pabrik Trafo, peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) yaitu: hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, fasilitas kerja, kondisi fisik tempat kerja, keamanan kerja, dan budaya kerja.

Berikut hasil wawancara yang didapat:

1. Pengaruh masa pelatihan (OJT) terhadap kinerja

Rivai dan Simamora mendefinisikan pelatihan kerja sebagai proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Gary Dessler, pelatihan kerja adalah orientasi karyawan yang memberikan informasi latar belakang kepada karyawan baru yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan, seperti informasi tentang peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 karyawan pabrik trafo, dapat disimpulkan bahwa: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada setiap karyawan memiliki korelasi yang kuat, yang berarti bahwa karyawan melakukan kinerja yang cukup baik dan bahkan dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap karyawan harus dilatih untuk menjalankan tugas yang telah diberikan sebelumnya melalui pelatihan. Pelatihan memberi mereka pemahaman tentang tahapan proses yang akan mereka lakukan dari awal hingga akhir sesuai job ang akan dikerjakan di

PENGARUH MASA TRAINING PADA KARYAWAN BARU UNTUK PENINGKATAN SKILL KARYAWAN DI PABRIK TRAFU

lapangan, sehingga mereka dapat memperoleh keterampilan dasar yang harus dipatuhi dan dipenuhi saat mereka mengikuti latihan ini.

Selain itu masa training yang diberikan pabrik selama 6 bulan, memberikan pemahaman dan penguatan karyawan untuk menguasai beberapa keahlian sesuai job masing – masing job.

2. Sasaran pelatihan

Sasaran pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan skill dan penguatan keahlian sesuai job bagi karyawan baru, keterampilan dan kompetensi karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Faidh (2024), pelatihan atau pada masa OJT yang diberikan perusahaan sangat membantu karyawan baru untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai job yang diberikan. Bau (2024) menyatakan bahwa OJT adalah sarana paling penting untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa training (OJT) terhadap peningkatan skill karyawan baru di pabrik trafo. Penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) yaitu: hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, fasilitas kerja, kondisi fisik tempat kerja, keamanan kerja, dan budaya kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa training (OJT) yang diberikan kepada karyawan baru di pabrik trafo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan skill mereka. Masa training 6 bulan yang diberikan pabrik trafo dianggap cukup untuk memberikan pemahaman dan penguatan keahlian kepada karyawan baru. Pelatihan ini memberikan karyawan pemahaman tentang tahapan proses kerja dari awal hingga akhir sesuai dengan job yang akan mereka kerjakan di lapangan.

Sasaran pelatihan dan pengembangan di pabrik trafo adalah untuk meningkatkan skill dan penguatan keahlian sesuai job bagi karyawan baru. Pelatihan ini membantu karyawan baru untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Penelitian ini memberikan kontribusi yang penting dalam memahami pengaruh masa training pada karyawan baru untuk peningkatan skill mereka di pabrik trafo.

Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh pabrik trafo untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan mereka dan meningkatkan skill karyawan baru mereka.

Penting untuk dicatat bahwa penelitian ini hanya menggunakan sampel kecil karyawan dan tidak dapat digeneralisasi ke semua pabrik trafo. Penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar diperlukan untuk mengkonfirmasi temuan penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambahkan variabel yang berkaitan dalam penelitian ini
2. Melakukan penelitian terus menerus untuk mengantisipasi perubahan dan perkembangan yang terjadi
3. Mengambil lebih banyak sampel untuk keakuratan data penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Abogsesa, A. S., & Kaushik, G. (2018). Impact of Training and Development on Employee Performance. *International Journal of Civic Engagement and Social Change*, 4(3), 53–68. <https://doi.org/10.4018/ijcesc.2017070104>
- Aldalm, W. N., Suryalni, W., & Talrigaln, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembalngaln Sumber Dalyal Malnusial daln Kompetensi Kalryalwaln terhdaldp Kinerjal Kalryalwaln di Hotel Nialgalral Palralpalt Tobal Sumalteral Utalral. *Jurnall Ilmialh Malnaljemen Daln Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi)*. In In Deeppublish: Yogyakarta.
- Alndalyalni, T. B. N., & Hiralwalti, H. (2021). Pengaruh Pelaltihaln Daln Pengembalngaln Sdm Terhdaldp Kinerjal Kalryalwaln Pt Pos Indonesial Calbalng Kotal Malgelalng. *Jurnall Ilmialh Malnaljemen Ubhalral*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Andrian, A., Supardi, Jumawan, Hadita, Ch. Indra Putra, W. Widjanarko, D. Kurniawan, & Hafizah. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan Kewirausahaan Dan Motivasi Model Pembelajaran Daring. *Jurnal Abdimas*

PENGARUH MASA TRAINING PADA KARYAWAN BARU UNTUK PENINGKATAN SKILL KARYAWAN DI PABRIK TRAFO

- Ekonomi Dan Bisnis (JAmEB), 1(2), 33–38.
<https://doi.org/10.31599/jameb.v1i2.889>
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Bolung, R. V., Monihalralpon, S., & Lumintalng, G. G. (2018). PENGAIIRUH PELAITIHAIN DAIN KOMPENSAISI TERHAIDAIP KINERJAI PEGAIWAIH PAIDAI BPMPD PROVINSI SULAIWESI UTAIRAI. Alkuntalnsi, 6(3), 1838–1847
- Falustynal, F., & Jumalni, J. (2017). Pengalruh Pengembanlgnaln Kalrir Daln Disiplin Kerjal Terhaldalp Kinerja Kalryalwaln Paldal PT. Pelalbuhaln Indonesial I (PERSERO) Medaln. Journall Ilmialh Malnaljemen Daln Bisnis, 15(1), 71–79.
- Humaliral, F., Alung, S., & Kuralesin, E. (2020). Pengalruh Integritals Daln Pengembanlgnaln Kalrir Terhaldalp Kinerja Kalryalwaln. Malnalger : Journall Ilmu Malnaljemen, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/malnalger.v2i3.3706>
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3(3), 343–352.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). Fundamentals of Human Resource Management(4th ed.). McGraw-Hill Companies.
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja , Perilaku Individu dan Supply Chain. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD), 1(1), 1–13.
<https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>