

ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA DI PT FAST FOOD INDONESIA TBK

Jeni Patmawati¹, Firstianty Wahyuening Fibriany²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Dewi Sartika No.289, Cawang, Jakarta Timur, Indonesia

¹jenifatmawati10@gmail.com, ²firstianty.fbr@bsi.ac.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi bagian terpenting dalam kemajuan bagi suatu perusahaan. Untuk menjadi perusahaan yang bisa bertahan ditengah ketatnya persaingan, sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik. Kualitas kinerja seorang karyawan dapat ditentukan berdasarkan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dengan penerapan metode yang tepat. Oleh sebab itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja Di PT Fast Food Indonesia Tbk pada KFC Otista dan dampak dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja di PT Fast Food Indonesia Tbk pada KFC Otista. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif non statistik. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis data Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Fast Food Indonesia Tbk pada KFC Otista dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan skill, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar dapat menjalankan fungsi jabatan dan tugas dengan baik. Metode pelatihan digunakan adalah *On Job Training* sedangkan untuk metode pengembangannya *Job Rotation* yang bersifat *On Job Training*. Terdapat peningkatan dengan diterapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan mendapatkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan dan motivasi, yang berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja yang lebih tinggi.

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

Abstracts

Human Resources (HR) is the most important part in the progress of a company. To become a company that can survive in the midst of intense competition, a company needs employees who have good performance quality. The quality of an employee's performance can be determined based on the implementation of training and development with the application of appropriate methods. Therefore,

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



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

the purpose of this study is to determine how the application of human resource training and development to improve performance at PT Fast Food Indonesia Tbk at KFC Otista and the impact of human resource training and development to improve performance at PT Fast Food Indonesia Tbk at KFC Otista. The type of research used in this research is descriptive research, with a non-statistical quantitative approach. The data collection methods used include observation, interviews and documentation. The analysis method used in this research is the Miles and Huberman data analysis model. The results showed that training and development of human resources at PT Fast Food Indonesia Tbk at KFC Otista was carried out based on an analysis of the work and individual needs of employees. It aims to improve the skills, knowledge, and skills of employees so that they can carry out job functions and tasks properly. The training method used is On Job Training while the development method is Job Rotation which is On Job Training. There is an increase with the implementation of training and development programs employees get increased skills and knowledge and motivation, which contributes to higher work efficiency and effectiveness

Keywords: Training, Development, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Pada saat ini masyarakat Indonesia telah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang mana dalam era ini segala aspek mengalami kemajuan terutama dalam bidang teknologi dan informasi. Segala tantangan harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia terutama menuntut masyarakat menjadi manusia yang berkualitas dengan segala kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Berhubungan dengan kemajuan tersebut maka perusahaan harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara maksimal agar terus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting di dalam perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari perusahaan itu sendiri. Kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Kesuksesan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh perusahaan berupa peningkatan kinerja dari tiap pegawainya. Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam perusahaan merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang ada. Dengan pengembangan sumber daya manusia, maka tujuan dari perusahaan akan lebih mudah untuk diwujudkan. Sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu perusahaan. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan suatu perusahaan perlu adanya komitmen pemimpin untuk mewujudkannya di dalam perusahaan. (Aprilia & Nawangsari, 2021)

Pelatihan dan Pengembangan merupakan dua hal penting ketika membicarakan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga, perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan, maka dari hal itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan sangat bermanfaat

bagi para karyawan yang memiliki kekurangan terhadap kemampuan dan pengetahuan. Pelatihan dan pengembangan memang sangat perlu dilakukan melihat perkembangan zaman saat ini yang sangat pesat, yang mana pendidikan formal yang telah dicapai tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan.(Cahya et al., 2021)

Pentingnya program Pelatihan dan pengembangan menjadi sebuah kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman karyawannya di perusahaan. Setelah karyawan diterima melalui proses rekrutmen dan seleksi, karyawan akan ditempatkan pada posisi dan jabatan yang ditentukan. Sering kali terjadi pada karyawan baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan sehingga biasanya perusahaan harus melakukan program pelatihan dan pengembangan untuk mereka tidak terkecuali pada PT Fast Food Indonesia Tbk.(Haryati, 2019)

PT Fast Food Indonesia Tbk adalah perusahaan industri yang bergerak di bidang *Restaurant* cepat saji, pemegang hak waralaba tunggal untuk brand KFC di Indonesia. KFC sendiri singkatan dari *Kentucky Fried Chicken*. PT Fast Food Indonesia Tbk didirikan oleh Galeal Group pada tahun 1978 sebagai pihak pertama yang memperoleh waralaba untuk KFC untuk Indonesia. Perusahaan mengawali operasi restoran pertamanya pada bulan Oktober 1979 di Jalan Melawai, Jakarta. Perkembangan yang begitu pesat tentunya membutuhkan banyak sumber daya manusia, Untuk menunjang operasional kegiatan usahanya PT Fast Food Indonesia Tbk tentu harus efektif dan efisien menyiapkan sumber daya manusia yang andal, profesional dan berpotensi untuk perusahaan, maka pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan sangat dibutuhkan. Mengingat perusahaan ini bergerak di bidang industri jasa cepat saji atau *restaurant* cepat saji tentunya menjaga kualitas pelayanan, kualitas rasa, dan lainnya sangat penting, maka sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja sesuai bidangnya.

PT Fast Food Indonesia Tbk berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk mengurangi kesalahan atau kesenjangan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Hambatan yang terjadi saat melakukan pelatihan dan pengembangan yang diberikan belum maksimal, Hal ini dapat dilihat dari karyawan mengalami kesulitan dalam memahami materi pelatihan dan pengembangan yang diberikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan harus menonjolkan usaha untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Di PT Fast Food Indonesia Tbk”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dalam manajemen dengan berfokus pada pengaturan hubungan antara manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi.(Kristanti et al., 2023) Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja pada sebuah perusahaan.(Hidayati, 2020)

Berdasarkan penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian keputusan yang bertujuan mengelola hubungan ketenagakerjaan dari rekrutmen hingga pensiun. Pengelolaannya meliputi seleksi, pelatihan, penempatan,

pemeliharaan, dan pengembangan karir. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang dalam manajemen yang mengatur hubungan manusia dalam perusahaan atau organisasi. Tujuannya adalah mencapai optimasi organisasi.

2.2. Definisi Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai bentuk aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir". Definisi tersebut menggambarkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang.(Said & Firman, 2021)

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti seluas-luasnya, dengan melalui metode pendidikan, latihan, dan pembinaan. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan hasil pekerjaan yang diharapkan lebih baik.(Said & Firman, 2021)

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana, untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

2.3. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang berupa tugas yang dibebankan perusahaan kepada pegawainya yang dipengaruhi atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja karyawan yang dilakukan di dalam suatu perusahaan baik dalam bentuk program kerja ataupun hal yang lain akan menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.(Apriliana & Nawangsari, 2021)

Kinerja karyawan yakni suatu bentuk pencapaian yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dari segi mutu dan volume dalam menjalani setiap kewajiban dasar dan menunjukkan peran serta fungsinya sesuai dengan tolak ukur berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang telah ditentukan oleh pihak manajemen.(Willson & Hikmah, 2020)

Berdasarkan penjelasan diatas dapat di simpulkan Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja yang mencerminkan kualitas dan kuantitas dari tugas yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan.

3. METODE

Desain penelitian adalah rencana tentang cara melakukan penelitian itu, sehingga desain penelitian sangat erat hubungannya dengan proses penelitian.(Abdussamad, 2021). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non statistik, yaitu penelitian yang lebih menekankan penggunaan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif non statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di KFC Otista. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat diwakili populasi yang akan diteliti.(Sugiyono, 2022) Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di KFC Otista. Pada penelitian

ini digunakan empat teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, studi dokumen, dan triangulasi. Setelah perolehan data, maka akan dilakukan analisis data. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan model analisis Miles dan Huberman. Aktivitas dalam analisis data model Miles dan Huberman, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Kebutuhan untuk Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Said & Firman, 2021) terdapat enam sumber penting yang menjadi pertimbangan dalam menganalisis *Training Need Analysis* (TNA) antara lain analisis *konteks*, *user*, pekerjaan, konten, pelatihan kesesuaian dan biaya-manfaat. Menurut hasil dari wawancara peneliti dengan narasumber dapat ditunjukkan bahwa PT Fast Food Indonesia Tbk menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan cara melihat pada pekerjaan setiap karyawan.

Analisis ini bertujuan untuk meninjau ulang pekerjaan dan tugas yang sudah dilakukan serta mendiagnosis kebutuhan yang berfokus untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan individu karyawan didalam pekerjaan mereka sehari-hari. Hasil dari penentuan terhadap pekerjaan maka PT Fast Food Indonesia Tbk akan mengetahui apa yang masih dibutuhkan oleh karyawannya supaya pekerjaan dan tugas tersebut dapat maksimal.

Menurut (Said & Firman, 2021) analisis pekerjaan dapat dilakukan dengan membandingkan persyaratan karyawan dengan kemampuan mereka sehingga kebutuhan pelatihan dapat diidentifikasi. Adapun pendekatan yang dapat dilakukan untuk analisis individual antara lain, tes keterampilan, penilaian kerja individu, kuesioner dan *survey* kepada semua karyawan atau anggota dalam organisasi. Kebutuhan pelatihan akan diproses setelah melihat hasil dari analisis tersebut.

Training need Analysis dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dan apa yang harus mereka miliki untuk memenuhi posisi atau pekerjaan mereka. Jarak atau *gap* antara kemampuan karyawan dengan target pekerjaan yang ada di PT Fast Food Indonesia Tbk, membuat para pihak manajerial merasa bahwa mereka harus melaksanakan pelatihan dan pengembangan atau jika tidak maka para karyawan tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan tugas mereka pada posisi yang ditempati.

Berdasarkan hasil wawancara dan teori yang disampaikan oleh (Said & Firman, 2021) ditemukan suatu kesenjangan pada analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang ada di KFC Otista. Menurut (Said & Firman, 2021) untuk melakukan analisis kebutuhan diperlukan analisis kerja terhadap tugas pokok dan tingkat keterampilan yang diperlukan. Ini akan membantu memastikan bahwa pelaksanaan pelatihan yang dikembangkan akan berisi link yang relevan dengan isi pekerjaan. KFC Otista memerlukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan yang memiliki pengalaman yang cukup tentang prosedur operasi standar (SOP) di KFC Otista, oleh karena itu para karyawan memerlukan program pelatihan yang lebih intensif untuk keterampilan komunikasi dan layanan pelanggan agar mereka dapat memberikan pengalaman yang lebih baik bagi pelanggan.

4.2. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Menurut (Said & Firman, 2021) Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan dengan metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. PT Fast Food Indonesia Tbk telah menetapkan beberapa metode untuk pelatihan dan pengembangan karyawannya, antara lain *On The Job Training* dan *Job Rotatiton*.. Program-program pelatihan dan pengembangan tersebut telah dipilih dan ditetapkan oleh pihak manajerial. Metode

pelatihan dan pengembangan harus ditetapkan sebelum program pelatihan dan pengembangan dimulai dan harus disesuaikan dengan jenis kegiatan, materi, dan kebutuhan peserta untuk menjalankan tugasnya dalam organisasi.

PT Fast Food Indonesia Tbk melaksanakan pelatihan sesuai dengan divisi jabatan karyawannya yang dilakukan selama 14 hari, jadi pelatihan di ajarkan teori terlebih dahulu didalam kelas selama 1 minggu, setelah itu baru praktek selama 1 minggu dengan menggunakan metode *On Job Training*. Pada jabatan *manager*, *assistant manager*, dan *supervisor* menggunakan metode pelatihan *understudy* yaitu suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan. Kemudian untuk *shift leader* menggunakan pelatihan *Leadership Training*. kemudian untuk pelatihan untuk *Cashier* adalah *Modul Customer Service*, bagian *Dinning* pelatihan *Modul Customer Service Team Leader*, bagian *Back-up* pelatihan *Model Supply Base*, pelatihan bagian *cook* dan *kitchen* sama menggunakan pelatihan *Modul Food Safety Team Member*. Kemudian untuk pengembangan metode yang di lakukan PT Fast Food Indonesia Tbk yaitu *Job Rotation* biasanya karyawan yang rajin dan berpotensi untuk dikembangkan akan dirotasikan kesetiap divisi yang baru, karyawan tersebut akan dibimbing oleh senior di divisi tersebut yaitu dengan menggunakan kembali metode pelatihan *On The Job Training*.

Proses pelatihan dilakukan di pusat kantor PT Fast Food Indonesia Tbk (KFC Cirasas) yang dilakukan selama 2 minggu, minggu pertama yaitu mempelajari teori didalam kelas selama 1 minggu, dimana pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan seperti sejarah berdirinya KFC Indonesia, prosedur-prosedur dasar, bagaimana memberikan *good quality service* kepada *customer* dari datang sampai meninggalkan restoran dan disana juga dijelaskan semua *job description* yang ada di Restoran KFC Indonesia, kemudian untuk minggu ke dua dilakukan test untuk menguji sejauh mana pemahaman dan penguasaan materi yang di ajarkan oleh tim *training* menggunakan metode *On The Job Training*.

Dalam metode pengembangan PT Fast Food Indonesia Tbk karyawan yang dipilih untuk dikembangkan adalah karyawan yang berpotensi dan rajin. Manager dan supervisor sendiri yang akan memantau kinerja tiap karyawan dan memberikan penilaian. Setelah beberapa bulan bekerja di divisi, karyawan yang dianggap berpotensi dan telah menguasai/mahir dalam pekerjaannya akan diangkat sebagai senior di divisi tersebut atau bisa juga dirotasikan divisi lain untuk mempelajari hal-hal yang baru.

4.3. Faktor Pendukung Pelatihan dan Pengembangan

Menurut (Jundulloh & Arifin, 2021) Faktor pendukung merupakan semua faktor yang bersifat mendorong dan melancarkan segala sesuatu yang akan terjadi. Faktor-faktor pendukung dalam proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu : motivasi, sarana dan prasarana, sikap instruktur/pelatih, dukungan dari orang lain dan lingkungan. Tanpa adanya factor pendukung kegiatan pelatihan dan pengembangan ini tidak akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti, PT Fast Food Indonesia di KFC Otista memberikan dukungan penuh untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan. Dukungan tersebut berupa memiliki program pelatihan yang komprehensif dan terstruktur, kemudian untuk para *manager* yang aktif dalam mengawasi kegiatan pelatihan dan pengembangan dan dari karyawan yang memiliki pemahaman dan cara belajar yang tinggi yang membuat proses kegiatan pelatihan dan pengembangan berjalan dengan lancar tanpa ada pengulangan.

4.4. Faktor Penghambat Pelatihan dan Pengembangan

Menurut (Jundulloh & Arifin, 2021) Faktor Penghambat merupakan semua faktor yang bersifat menghambat dan menghalangi segala sesuatu yang akan terjadi. Faktor-faktor penghambat dalam proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu: Peserta,

Pelatih atau Instruktur, Fasilitas, Kurikulum, dan Keuangan. Faktor penghambat pasti muncul di segala bentuk kegiatan, begitu juga dengan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh PT Fast Food Indonesia Tbk pada KFC Otista merasakan adanya faktor penghambat selama kegiatan pelatihan dan pengembangan berlangsung.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, PT Fast Food Indonesia Tbk di KFC Otista menghadapi hambatan selama kegiatan pelatihan dan pengembangan dilakukan yaitu hambatan terhadap peserta pelatihan yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman karyawan yang kurang karena setiap individu memiliki kecepatan dan cara belajar yang berbeda, sehingga sulit untuk menyampaikan materi pelatihan secara merata sehingga membuat proses pelatihan dan pengembangan memakan waktu lebih lama.

4.5. Proses Evaluasi dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Evaluasi keberhasilan menjadi tahap terakhir dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi merupakan tahap di mana para *manager* melihat dan menilai apakah pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan sudah efektif, apakah mendatangkan dampak yang positif, apakah sudah sesuai dengan yang direncanakan. Menurut (Jundulloh & Arifin, 2021) Evaluasi merupakan tahapan yang wajib dilaksanakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi suatu pelatihan. Evaluasi pelatihan adalah usaha mengumpulkan informasi secara sistematis untuk mengukur hasil pelatihan. Evaluasi pelatihan berupaya mendapatkan informasi mengenai hasil-hasil program pelatihan, kemudian menggunakan informasi itu untuk menilai apakah pelatihan telah mencapai tujuan secara keseluruhan.

a) Proses Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, PT Fast Food Indonesia Tbk pada KFC Otista melakukan evaluasi *sumatif* dengan melakukan penilaian menggunakan *rating scale* yang mencakup berbagai aspek performa kerja dan perilaku, dan dapat untuk menentukan sejauh mana peserta pelatihan telah berubah sebagai akibat dari keikutsertaan dalam program pelatihan. Artinya, apakah peserta pelatihan memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku, atau hasil lain yang telah dilaksanakannya pada saat kegiatan pelatihan berlangsung. PT Fast Food Indonesia Tbk pada KFC Otista melakukan evaluasi dengan memantau peningkatan kinerja karyawan setelah mereka menyelesaikan pelatihan. kemudian melakukan survei kepuasan karyawan dan meminta umpan balik langsung dari mereka tentang pengalaman pelatihan mereka. Umpan balik ini sangat berharga untuk memperbaiki dan menyempurnakan program pelatihan ke depannya.

b) Keberhasilan Pelatihan dan Pengembangan

Setiap perusahaan pasti memiliki ukuran dan target masing-masing untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Hasil kinerja yang meningkat setelah pelatihan dan pengembangan menjadi tolak ukur keberhasilan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara peneliti PT Fast Food Indonesia Tbk sejauh ini pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan memberikan dampak yang positif bagi karyawan terutama pada karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja dibidangnya jadi dapat terbantu

c) Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Manfaat pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu tujuan utama dilaksanakannya kegiatan tersebut. Manfaat yang dirasakan setelah kegiatan akan menjadi ukuran apakah pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan ini berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Manfaat pelatihan akan dirasakan oleh organisasi dan karyawan. Menurut (Said & Firman, 2021) menyatakan terdapat beberapa manfaat pelatihan dan pengembangan antara lain :

- 1) Meningkatkan produktivitas.
- 2) Loyalitas karyawan lebih tinggi.
- 3) Meminimalisir kesalahan.
- 4) Karyawan lebih bertanggung jawab.
- 5) Membantu kesuksesan perusahaan.

4.6. Implikasi Penelitian

Penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan di KFC Otista memiliki implikasi yang signifikan terhadap berbagai aspek operasional dan strategis perusahaan. Melalui penelitian ini, kita dapat memahami dampak positif terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan.

a) Optimalisasi Program Pelatihan

Penelitian dapat membantu KFC dalam mengidentifikasi program pelatihan yang paling efektif dan relevan bagi kebutuhan karyawan dan perusahaan. Dengan menganalisis data tentang keberhasilan dan kegagalan dari program-program yang ada, perusahaan dapat mengoptimalkan pembagian sumber daya untuk memfokuskan pada area yang memberikan laba terbaik.

b) Peningkatan Kinerja Karyawan

Melalui analisis yang mendalam, KFC dapat mengukur dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ini termasuk peningkatan dalam produktivitas, penurunan tingkat kesalahan, dan peningkatan dalam penerapan standar operasional. Data ini dapat membantu dalam memotivasi investasi lebih lanjut dalam pengembangan keterampilan karyawan.

c) Pengurangan Biaya Operasional

Penelitian juga dapat menyoroti bagaimana investasi dalam pelatihan dapat mengurangi biaya operasional jangka panjang. Misalnya, dengan meningkatkan efisiensi kerja karyawan, perusahaan dapat mengurangi biaya terkait dengan supervisi, pengawasan, dan pelatihan ulang.

d) Peningkatan Retensi Karyawan

Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan. Ini berarti KFC dapat mengurangi tingkat turnover, yang pada gilirannya mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan ulang karyawan baru.

e) Pembangunan Budaya Organisasi yang Kuat

Pelatihan yang terfokus dan efektif dapat membantu dalam membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan inovasi. Dengan mendorong pertumbuhan keterampilan dan pengembangan pribadi, KFC dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan dan tujuan bersama.

f) Keunggulan Kompetitif

Dengan memperbaiki program pelatihan dan pengembangan, KFC dapat menciptakan keunggulan kompetitif di perusahaan. Karyawan yang terlatih dengan baik dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan, meningkatkan reputasi merek dan meningkatkan loyalitas pelanggan.

g) Pengembangan Kepemimpinan Masa Depan

Pelatihan yang efektif juga dapat mempersiapkan karyawan untuk mengambil peran kepemimpinan di masa depan. Ini penting untuk memastikan kontinuitas kepemimpinan dan mengidentifikasi bakat internal yang dapat mendukung pertumbuhan dan ekspansi KFC.

Dengan menganalisis secara menyeluruh efek dari program pelatihan dan pengembangan, KFC dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas operasional dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Implikasi dari penelitian ini dapat membantu dalam

merancang strategi yang lebih baik dan memaksimalkan dalam pengembangan karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan PT Fast Food Indonesia Tbk di KFC Otista dapat disimpulkan bahwa KFC Otista memerlukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan yang memiliki pengalaman yang cukup tentang prosedur operasi standar (SOP) di KFC Otista. Kemudian untuk metode pelatihan yang diterapkan oleh PT Fast Food Indonesia Tbk di KFC Otista adalah metode *On Job Training* dengan menyesuaikan materi pelatihan untuk di setiap divisi bagian. Sedangkan untuk metode pengembangan yang digunakan yaitu *Job Rotasi* yang bersifat *On Job Training* dengan memindah-mindahkan karyawan ke divisi yang berbeda-beda. Program pelatihan dan pengembangan kinerja yang telah diterapkan PT Fast Food Indonesia Tbk di KFC Otista, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diterapkan program pelatihan tersebut karyawan mendapatkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan dan motivasi, yang berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja yang lebih tinggi.

5.2. Saran

Berdasarkan dari pembahasan dan pengamatan oleh peneliti mengenai pelatihan dan pengembangan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan pada PT Fast Food Indonesia Tbk antara lain:

1. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah ditetapkan haruslah terus dijalankan sesuai dengan prosedur yang ada dan prosedurnya harus dilaksanakan secara jelas dan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan komitmen karyawan untuk menjadi karyawan yang berkualitas dan kompeten.
2. Dalam mengembangkan karyawan, PT Fast Food Indonesia Tbk seharusnya menetapkan jalur karir yang jelas dan transparan bagi karyawan, termasuk jalur promosi dan peluang pelatihan lanjutan, untuk mendorong motivasi dan retensi.
3. PT Fast Food Indonesia Tbk seharusnya memperkuat system penghargaan dan insentif untuk memotivasi karyawan mencapai kinerja yang lebih baik. Penghargaan ini tidak hanya harus bersifat finansial tetapi juga non-finansial, seperti pengakuan public, penghargaan individu, atau kesempatan pengembangan karir yang lebih lanjut.
4. PT Fast Food Indonesia Tbk harus memperbaiki proses evaluasi, seharusnya memiliki daftar kriteria yang harus dicapai peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan, memberikan penilaian, dan membantu mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin dialami oleh peserta selama mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan, agar motivasi karyawan bisa menjadi besar untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang akan datang.

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). Modul Penelitian Kualitatif. In P. Rapanna (Ed.), *CV. syakir Media Press* (Vol. 4, Issue 1).
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>

- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 91–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Hidayati, U. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif Tata Kelola Pemerintah)* (Nurfitriani (ed.)). Cendekia Publisher. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ecYOEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=pengertian+manajemen+sdm+jurnal+2020&ots=-O0Pv1bFjG&sig=tTcIE4ULGFtGSIF8S1mTmLcJzP4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Jundulloh, A., & Arifin, A. A. (2021). IMPLEMENTASI STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus Deradikalisasi terhadap Mantan Napi Terorisme Di Yayasan Lingkar Perdamaian Kabupaten Lamongan). *Journal of Islamic Management Editorial Office*, 1(1), 57.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., Rijal, Nurisman, H., Barlian, B., Patimah, T., Saprudin, Triono, F., Rambe, M. T., Mulyana, I. K. E., & Manap, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi (ed.); Vol. 1). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Said, M., & Firman, A. (2021). Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Penerbit Goresa Pena*, 186.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif). CV. Alfabeta, 1–274. <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>
- Willson, C., & Hikmah. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KINCO PRIMA. *Disiplin... 75 Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.