

Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Kafe Sakera Telang Berbasis Kompetensi

M. Hotib Jailani¹, Mudji Kuswirno²

Program Studi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur 69162

Korespondensi Penulis : Jailanihotib@gmail.com

Abstract. *This research entitled " Analysis of Competency-Based Training and Development of Sakera Telang Café Human Resources " uses qualitative description research methods by conducting field research. Field research is a scientific way to obtain valid data with the aim that can be developed, and proven through certain knowledge that can be used to understand, solve and anticipate problems in their fields. In the era of globalization and increasingly fierce business competition, the quality of human resources (HR) is one of the key success factors of an organization. Sakera Cafe, as one of the culinary industry players, faces similar challenges. Not all employees work earnestly, causing delays in work. Employee training and development not only aims to improve skills and knowledge, but also to motivate employees so that they can work more effectively and efficiently. These activities are expected to produce more competent employees, which in turn will contribute positively to the overall performance of the organization.*

Keywords: *Analysis, training, Development*

Abstrak. Penelitian ini berjudul “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kafe Sakera Telang Berbasis Kompetensi” menggunakan metode penelitian deskripsi kualitatif dengan melakukan penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan yang dapat dikembangkan, dan dibuktikan melalui suatu pengetahuan tertentu yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidangnya. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi. Kafe Sakera, sebagai salah satu pelaku industri kuliner, menghadapi tantangan serupa. Tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, menyebabkan keterlambatan dalam pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Kegiatan ini diharapkan dapat menghasilkan karyawan yang lebih kompeten, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci : Analisis, Pelatihan, pengembangan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi. Kafe Sakera, sebagai salah satu pelaku industri kuliner, menghadapi tantangan serupa. Untuk tetap kompetitif, Kafe Sakera harus memastikan bahwa karyawan mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi aspek yang sangat penting.

Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Kegiatan ini diharapkan dapat menghasilkan karyawan yang lebih kompeten, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini berfokus pada analisis pelatihan dan pengembangan karyawan di Kafe Sakera. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas program pelatihan yang telah dilakukan, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan dalam program pelatihan dan pengembangan di Kafe Sakera, sehingga dapat dirancang strategi yang lebih efektif untuk peningkatan kompetensi karyawan di masa mendatang.

Adapun struktur penulisan dalam penelitian ini meliputi beberapa bagian utama. Bab pertama menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Bab kedua berisi tinjauan pustaka yang mendukung teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini. Bab ketiga menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk desain penelitian, sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data. Bab keempat menyajikan hasil penelitian dan pembahasannya. Bab terakhir, yaitu bab kelima, berisi kesimpulan dan saran berdasarkan temuan penelitian.

Dengan melakukan analisis yang komprehensif terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan di Kafe Sakera, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan SDM di industri kuliner, khususnya di Kafe Sakera. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengelola kafe dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang lebih efektif di masa depan..

Bedasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat tema yang berjudul **“Analisis Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kafe Sakera Telang Berbasis Kompetensi”**

RUMUSAN MASALAH

Dengan mengacu pada uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Metode Pelatihan dan Pengembangan Yang Diterapkan pada Kafe Sakera Telang?
2. Apa Saja Faktor Pendukung Pelatihan Dan pengembangan Kafe Sakera Telang?
3. Bagaimana Proses Evaluasi dan Manfaat Pelatihan dan pengembangan.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

- a) Untuk Mengetahui Metode Pelatihan dan Pengembangan Yang Diterapkan pada Kafe Sakera Telang
- b) Untuk mengetahui Faktor Pendukung Pelatihan Dan pengembangan Kafe Sakera Telang
- c) Untuk Mengetahui Proses Evaluasi dan Manfaat Pelatihan dan pengembangan.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a) Secara praktis, diharapkan memberikan masukan kepada Kafe sakera Telang
- b) Secara akademis, diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi penulis terhadap kesesuaian antara teori-teori yang diperoleh di bangku akademik dengan kenyataan dan praktek di dalam instansi tentang analisis pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan kafe sakera
- c) Diharapkan dapat dimanfaatkan oleh yang memerlukannya dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang permasalahan-permasalahan diangkat dalam suatu penelitian ini.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah konsep yang menandai panduan dan batasan utama dalam sebuah penelitian. Dalam fokus penelitian, terkandung definisi konsep yang akan diteliti, serta seluruh aspek, dimensi, komponen, bentuk, dan gejala yang terkait dengan konsep tersebut. Ini termasuk juga indikator yang akan digunakan untuk mengukur atau menilai konsep tersebut, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Fokus dasar dari sebuah penelitian adalah masalah yang muncul dari pengalaman penelitian itu sendiri, atau dari pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman peneliti. Pengetahuan ini dapat diperoleh melalui pengalaman langsung, kepustakaan ilmiah, atau sumber-sumber lainnya. Penentuan fokus penelitian memiliki dua

tujuan utama. Pertama, adalah untuk membatasi ruang lingkup studi agar menjadi lebih terfokus dan layak untuk diteliti. Kedua, adalah untuk secara efektif menetapkan kriteria inklusi yang digunakan untuk menyaring informasi yang relevan. Meskipun data mungkin menarik, namun jika dianggap tidak relevan, maka data tersebut tidak akan digunakan dalam penelitian.

Dalam mengembangkan fokus penelitian, peneliti harus memperhatikan beberapa hal penting. Pertama, peneliti perlu memahami dengan baik konsep yang akan diteliti, termasuk definisi, aspek, dimensi, dan komponen-komponennya. Kedua, peneliti perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi konsep tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketiga, peneliti perlu memastikan bahwa fokus penelitian yang ditetapkan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan baik dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengetahuan yang ada. Selain itu, penting juga untuk mengidentifikasi sumber-sumber data yang akan digunakan dalam penelitian, serta teknik-teknik analisis yang akan digunakan untuk menganalisis data tersebut. Semua hal ini perlu dipertimbangkan dengan cermat agar penelitian dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan temuan yang berkualitas. Fokus penelitian terdiri atas motivasi dan disiplin kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Analisis

Untuk memastikan bahwa istilah analisis dipahami secara konsisten, penulis menawarkan beberapa definisi dari para ahli di bidangnya. Analisis merujuk pada penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk memahami keadaan yang sebenarnya, memecah suatu pokok menjadi bagian-bagiannya untuk memperoleh pemahaman yang utuh, dan menjelaskan suatu hal secara rinci. Selain itu, analisis juga dapat dianggap sebagai proses pemecahan masalah yang dimulai dengan dugaan akan kebenarannya, serta pemecahan masalah secara logis menurut metode yang konsisten untuk mencapai pemahaman yang lebih dalam

Analisis adalah rangkaian kegiatan pemikiran yang logis, rasional, sistematis, dan obyektif yang menggunakan metodologi ilmiah untuk mengkaji, memeriksa, dan memecah permasalahan suatu objek atau target. Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa analisis melibatkan proses pemikiran yang teratur dan logis untuk memahami suatu masalah atau objek yang diteliti.

Dengan menggabungkan kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa analisis adalah proses pemikiran yang sistematis dan logis untuk memecah, memahami, dan menjelaskan suatu masalah atau objek dengan menggunakan metodologi ilmiah dan rasional. Ini mencakup penyelidikan yang mendalam, pemecahan masalah, dan pemahaman yang holistik tentang objek yang diteliti.

Dengan demikian, dalam konteks ini, analisis dapat dipahami sebagai suatu pendekatan yang terstruktur dan terorganisir untuk mengkaji dan memahami suatu subjek atau fenomena. Ini melibatkan penggunaan metodologi ilmiah dan pemikiran yang rasional untuk memecah masalah, menganalisis bagian-bagiannya, dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang keseluruhan objek yang diteliti.

Pengertian Pelatihan

Menurut Benardin dan Russel Pelatihan didefinisikan sebagai “Berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang didalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi”.

Selanjutnya Pelatihan menurut Rivai adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pelatihan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan metode untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Selain melakukan pelatihan, perusahaan juga harus melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk menjaga kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya

Pengertian Pengembangan

Menurut Hasibuan Pengembangan karyawan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Selanjutnya Pengembangan menurut Sunyoto yaitu, Pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian, atau dengan kata lain pengembangan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pengembangan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan suatu upaya yang berkesinambungan guna untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia suatu perusahaan agar karyawan dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai Menurut Osborn (1991) yang dikutip oleh (Rahayu, 2017:3) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Jadi 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.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan atau pegawai terdapat beberapa indikator-indikator yang digunakan dalam variabel kinerja menurut (Malthis dan Jackson, 2006) dikutip oleh (Gardjito, 2014:4) antara lain:

- a) Kualitas Kerja Standart dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja norma) dengan kemampuan pegawai yang sebenarnya.
- b) Kuantitas Kerja Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja pegawai.

- c) Ketepatan Waktu Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan dari perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) dikutip oleh (Afni can, 2016:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, antara lain: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

METODE PENELITIAN

Para peneliti memiliki beragam pilihan metode dalam menjalankan penelitiannya. Halide dalam Papayungan, M.M., dkk. (1992:11), menyatakan bahwa metodologi adalah serangkaian langkah yang harus dijalani secara berurutan oleh seorang peneliti dalam menganalisis masalah yang sedang diselidiki untuk dipecahkan. Sanapiah Faisal (1995:10) menjelaskan bahwa penelitian adalah proses menyelidiki suatu masalah dengan menggunakan metode ilmiah yang terencana dan sistematis untuk menemukan pengetahuan baru yang dapat dipercaya kebenarannya. Tujuan dari penggunaan metode penelitian adalah untuk memberikan kesempatan sebesar-besarnya bagi penemuan kebenaran yang objektif dan untuk memastikan bahwa pengetahuan yang ditemukan memiliki nilai yang tinggi. Sebagai hasil, sebagai suatu karya ilmiah, penting untuk memastikan bahwa obyektivitasnya dipertanggungjawabkan, dan oleh karena itu, dalam proses pembuatan atau penulisan penelitian, penulis menggunakan serangkaian metode penelitian.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dapat dibagi menjadi tiga, yaitu penelitian deskriptif, penelitian komparatif, dan penelitian asosiatif. Sementara tipe-tipe penelitian termasuk penelitian eksploratif, penelitian yang menguji hipotesis, dan penelitian deskriptif kualitatif. Dengan merujuk pada pandangan di atas, penelitian ini mengadopsi jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (field research) dengan metode diskriptif kualitatif. Penelitian lapangan adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan yang dapat dikembangkan, dan dibuktikan melalui suatu pengetahuan tertentu yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidangnya Untuk jenis penelitian ini, penelitian menggunakan pendekatan deskripsi

kualitatif yaitu jenis datanya kualitatif berupa pertanyaan, kalimat dan dokumen. Kemudian data penelitian yang terkumpul bisa didiskusikan atau suatu pertanyaan. Sehingga dapat diperoleh kejelasan arti yang terkandung dalam pertanyaan tersebut. Dilihat dari jenis penelitian maka penelitian ini menggunakan metode deskripsi kualitatif untuk mendiskripsikan masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dipilih untuk dilaksanakan di Kafe Sakera Telang berdasarkan pertimbangan-pertimbangan khusus dari peneliti. Selain kendala finansial, waktu, dan kapasitas ilmiah, juga dipertimbangkan alasan subjektif yang relevan dengan penulis. Penelitian ini berlangsung selama satu bulan, dimulai dari bulan Maret 2024 hingga Mei 2024.

Penentuan Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, istilah populasi digantikan dengan istilah situasi sosial, yang terdiri dari tiga komponen utama, yaitu tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara bersinergi. Sampel dalam penelitian kualitatif disebut sebagai informan kunci, narasumber, partisipan, teman, atau guru dalam penelitian. Informan atau narasumber penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi yang relevan dengan objek penelitian dan dapat memberikan keterangan atau informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Mereka dapat memberikan wawasan utama mengenai masalah yang sedang diteliti.

Informan penelitian dapat dibagi menjadi tiga kelompok utama. Pertama, informan kunci adalah individu yang dianggap memiliki pengetahuan kunci tentang topik penelitian. Kedua, informan ahli adalah individu yang memiliki pengetahuan mendalam dan mampu memberikan penjelasan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan penelitian. Terakhir, informan insidental adalah individu yang ditemukan di wilayah penelitian dan diyakini dapat memberikan informasi yang relevan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, dengan mempertimbangkan kriteria inklusi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Terkadang, peneliti juga menggunakan key person, seperti tokoh adat atau tokoh agama, untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang topik penelitian.

Seorang informan diharapkan memiliki beberapa syarat khusus, termasuk kejujuran, ketaatan pada janji, ketaatan pada peraturan, kemauan untuk berbicara, tidak terlibat dalam

konflik yang berkaitan dengan penelitian, dan memiliki pandangan yang relevan dengan topik penelitian. Dalam esensi, informan penelitian merupakan sumber utama informasi dalam penelitian kualitatif yang memberikan pemahaman mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan hasil penelitian lazimnya merupakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada bagian rumusan masalah, oleh karena itu, pada bagian ini penulis telah diajukan, diawali dengan kegiatan mengumpulkan sebuah data atau informasi di lapangan dengan menanyakan informan yang telah ditentukan.

Metode Pelatihan dan Pengembangan Yang Diterapkan pada Kafe Sakera Telang

Menurut (Hasibuan, 2009:76) pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan dengan metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Kafe Sakera telah menetapkan metode untuk pelatihan dan pengembangan karyawannya yaitu on the job training.

Program-program pelatihan dan pengembangan tersebut telah dipilih dan ditetapkan oleh pemilik Kafe Sakera. Metode pelatihan dan pengembangan harus ditetapkan sebelum program pelatihan dan pengembangan dimulai dan harus disesuaikan dengan jenis kegiatan dan kebutuhan peserta untuk menjalankan tugasnya dalam organisasi. Kafe Sakera memilih metode pelatihan dan pengembangan On The Job Training atau penempatan karyawan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya dengan bimbingan.

Metode tersebut sesuai dengan metode yang dijelaskan (Bambang, 2011:67) on the job training adalah suatu kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja, dimana seseorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Menurut pemilik metode ini dipilih karena dapat membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka dengan efektif. Karyawan akan mendapatkan materi yang sesuai dengan pekerjaan mereka dengan mudah. Sesuai dengan hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan karyawan, mereka mengatakan bahwa metode yang dipilih sudah tepat dan efektif, mereka merasa bahwa metode tersebut cukup membantu pekerjaan mereka. Mereka juga merasa nyaman dengan metode on the job training yang

digunakan untuk pengembangan. Keberadaan pembimbing selama pengembangan memudahkan proses belajar dan kerja karyawan

Faktor Pendukung Pelatihan Dan pengembangan Kafe Sakera Telang

Faktor pendukung menjadi komponen penting dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Faktor pendukung tersebut berupa dukungan organisasi dan yang paling utama motivasi dari karyawan.

a) Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi sangat penting diberikan untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Dukungan organisasi biasanya berbentuk sebuah perhatian lebih dari manajerial atau pemilik terhadap para karyawannya. Menurut (Marwansyah, 2012:158) dukungan organisasi yang berasal dari manajemen sangat dibutuhkan supaya program-program pelatihan dan pengembangan berhasil. Tanpa adanya dukungan manajemen, program pelatihan dan pengembangan tidak akan berjalan dengan baik. Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti, Kafe Sakera memberikan dukungan penuh untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan. Dukungan tersebut berupa cukup aktifnya manajer atau pemilik dalam mengawasi para karyawan yang akan menjadi peserta pelatihan dan pengembangan, serta aktif dalam memberikan informasi-informasi mengenai pelatihan dan pengembangan. Karyawan Kafe Sakera juga diberi kesempatan untuk mengusulkan bahwa mereka membutuhkan pelatihan. Pemilik juga akan menunjuk beberapa karyawan yang berpengalaman untuk mendampingi para karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan. Beberapa hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan oleh Kafe Sakera kepada peserta untuk pelatihan dan pengembangan telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Marwansyah (2012:158).

b) Fasilitas Pelatihan dan Pengembangan

Fasilitas pelatihan dan pengembangan juga akan mempengaruhi keberhasilan dari kegiatan itu sendiri. Jika fasilitas yang diberikan memadai maka akan membuahkan hasil yang baik dan efektif. Jika fasilitas yang diberikan baik maka akan menciptakansuasana yang nyaman bagi peserta pelatihan. Hasil wawancara peneliti dengan para peserta pelatihan dan pengembangan menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan Kafe Sakera kepada para peserta sudah baik. Fasilitas-fasilitas tersebut

antara lain poster prosedur kerja, tempat kerja yang nyaman dan pendamping yang kompeten dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan.

Proses Evaluasi dan Manfaat Pelatihan dan pengembangan

Evaluasi keberhasilan menjadi tahap terakhir dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi merupakan tahap dimana pemilik melihat dan menilai apakah pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan sudah efektif, apakah mendatangkan dampak yang positif, apakah sudah sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Nurbiyati dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tujuan evaluasi adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat dan objektif tentang suatu program. Informasi yang didapat berupa proses pelaksanaan program, dampak atau hasil yang telah dicapai, efisiensi serta manfaat dari pelaksanaan program.

Menurut Snell dan Bohlander (2010) langkah-langkah dalam menilai program latihan dan pengembangan adalah membuat kriteria untuk mengukur keberhasilan, melaksanakan pretest, treatment, melakukan posttest, menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sebenarnya dan studi lanjutan.

a) Proses Evaluasi

Evaluasi menjadi tahap akhir yang sangat penting untuk melihat dan mengukur efektivitas pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan. Proses evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan model CIPP yang dikemukakan oleh Stufflebeam & Shinkfield (1985). Menurut Nurbiyati, 2017 dalam penelitiannya mengatakan bahwa Model evaluasi CIPP (Context, input, Process, Product/Output) lebih komprehensif diantara model evaluasi lainnya, karena objek evaluasi tidak hanya pada hasil semata tetapi juga mencakup konteks, masukan, proses, dan hasil. Model CIPP (Context, input, Process, Product/Output) terdiri dari 4 komponen yang harus diuraikan selama proses evaluasi. Pertama evaluasi konteks, komponen ini menggambarkan dan merinci lingkungan kebutuhan dan tujuan organisasi maupun individu yang belum terpenuhi oleh Kafe Sakera dan menganalisis setiap kelemahan dan kelebihan lingkungan dan objek sekitar perusahaan. Kedua evaluasi terhadap input atau masukan, komponen ini untuk membantu mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber yang dibutuhkan, menentukan pilihan cadangan solusi, rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang belum tercapai serta menentukan prosedur kerja untuk mencapai tujuan. Ketiga, evaluasi proses, pada tahap evaluasi ini dapat mendeteksi rancangan prosedur atau

rancangan implementasi selama tahap implementasi, menyediakan informasi untuk keputusan program sebagai record atau arsip prosedur yang telah dilaksanakan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana rencana yang telah diterapkan dan komponen apa saja yang perlu diperbaiki. Keempat evaluasi output, pada proses ini para manajer atau pihak yang sudah ditentukan memberikan penilaian guna melihat ketercapaian atau keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, serta menentukan apakah pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan dapat dilanjutkan, dikembangkan atau bahkan dihentikan. Kafe Sakera belum mampu melaksanakan evaluasi secara formal atau seperti model yang telah dijabarkan oleh peneliti. Menurut hasil dari wawancara peneliti para peserta pelatihan dan pengembangan di Kafe Sakera hanya melakukan Sharing Session setelah kegiatan pelatihan dan pengembangan. Pada sharing session mereka saling tukar informasi dan pendapat tentang pekerjaan. Seharusnya Kafe Sakera menentukan metode evaluasi yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Jadi selain sharing session pemilik harus memiliki record jelas yang menunjukkan sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan.

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 hal tersebut telah dimiliki oleh Kafe Sakera, selama ini Kafe Sakera mengetahui sejauh mana perkembangan para peserta atau karyawan setelah mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan, tetapi hanya berdasarkan pada hasil kerjanya saja, tidak ada acuan yang formal.

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 Sunarto dan Sahedhy (2003) dalam (Sunyoto & Danang, 2012:141) terdapat manfaat dari pelaksanaan pelatihan antara lain:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.

3. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pelaksanaan pengembangan juga memiliki manfaat sendiri bagi organisasi. Menurut Siagian dalam (Sunyoto & Danang, 2012:146) manfaat tersebut antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
2. Memujudkan hubungan yang serasi antara dan bawahan;
3. Proses pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat;
4. Meningkatkan semangat kerja dan komitmen seluruh karyawan;
5. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif;
6. Menyelesaikan konflik secara fungsional;

Manfaat pelatihan dan pengembangan bagi karyawan Menurut Siagian dalam (Sunyoto & Danang, 2012:146) antara lain:

1. Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
2. Meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi.
3. Munculnya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
4. Munculnya dorongan, artinya para karyawan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
5. Meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik yang nantinya dapat meningkatkan kepercayaan pada diri setiap karyawan.
6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
7. Meningkatkan kepuasan kerja.
8. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
9. Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
10. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan para narasumber menunjukkan bahwa manfaat pelatihan dan pengembangan di Kafe Sakera dapat dirasakan oleh organisasi dan terutama oleh

para karyawan. Manfaat yang dirasakan organisasi memang tidak terlihat dengan kasat mata, apalagi Kafe Sakera belum memiliki catatan target pencapaian perusahaan. Namun, Kafe Sakera dapat merasakan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing.

Manfaat yang dirasakan oleh para peserta atau karyawan sendiri antara lain meningkatnya pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja sehari-hari, serta meningkatnya kepercayaan diri secara pribadi. Kesimpulan dari hal ini menunjukkan bahwa manfaat yang dirasakan oleh Kafe Sakera serta para peserta pelatihan dan pengembangan sesuai dengan teori yang disebutkan oleh Sunarto dan Sahedhy (2003) dalam Sunyoto (2012:141) dan Siagian dalam Sunyoto (2012:146).

PENUTUP

Kesimpulan

Analisis ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM di Kafe Sakera telah efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan model berbasis kompetensi, Kafe Sakera dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM harus menjadi prioritas utama dalam strategi pengembangan organisasi. bisa dirasakan secara individu setiap peserta.

Saran

1. Bagi Pemilik Kafe Sakera, disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh untuk menilai efektivitas pelatihan. Penting bagi pihak kafe sakera untuk memastikan bahwa keterampilan yang diajarkan dalam pelatihan diterapkan dalam praktek sehari-hari. Pemilik juga memberikan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan peningkatan kinerja setelah melakukan pelatihan.
2. Bagi Karyawan Kafe Sakera, disarankan untuk menerapkan apa saja yang telah diperoleh selama pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.

3. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini, disarankan untuk melakukan analisis mendalam terkait kebutuhan pelatihan yang ada di Kafe Sakera. Evaluasi apakah program pelatihan saat ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut atau ada area yang perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Cahya, dkk,(2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.,*Jurnal Of Manajemen*, 4(2), 231
- Arman Maulana.,(2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 13 (2), 347
- Diah Hanggraeni.,(2022).Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.Bontang). 2-3.
- Melvin Grady Lolowang, dkk (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifi *Jurnal EMBA* 4(2),179
- Shinta Dewi A. Dan Ertien Rining N.,(2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (sdm) Berbasis Kompetensi. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23(4), 807-808