

Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Efektivitas kerja Karyawan di PT. Citrarasa Utama Abadi

An Analysis of the Implementation of Training and Development Programs in Improving Employee Work Effectiveness at PT. Citrarasa Utama Abadi

Windi Setiawati¹, Tryiis Arr²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Windi Setiawati¹, email: windi10121643@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 29/07/2025
Diterima: 29/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
pelatihan, pengembangan karyawan,
efektivitas kerja

Keywords:
training, employee development,
work effectiveness

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

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Citrarasa Utama Abadi. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan terdiri dari dua jenis, yaitu formal dan informal. Pelatihan formal diberikan secara terstruktur kepada karyawan baru, sementara informal dilakukan melalui bimbingan langsung dan inisiatif mandiri. Efektivitas pelatihan tercermin dari peningkatan keterampilan, produktivitas, dan motivasi kerja. Evaluasi rutin dan *quality control* mendadak dilakukan untuk memastikan standar kerja terpenuhi. Faktor lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik dengan atasan, serta dukungan dan umpan balik juga mendukung efektivitas kerja. Penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan yang terorganisir, disertai manajemen lingkungan dan strategi motivasi, berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan.

A B S T R A C T

This study aims to evaluate the implementation of training and development programs in improving employee productivity at PT Citrarasa Utama Abadi. Using a descriptive qualitative approach, data was obtained through interviews, observation, and documentation. The results showed that training consists of two types, namely formal and informal. Formal training is given in a structured manner to new employees, while informal is done through direct guidance and self-initiative. The effectiveness of training is reflected in improved skills, productivity, and work motivation. Regular evaluations and unannounced quality control are conducted to ensure work standards are met. Comfortable working environment, good relationship with superiors, and support and feedback also support work effectiveness. The study concludes that organized training, along with environmental management and motivational strategies, contribute to increased employee work effectiveness.

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen penting untuk kelangsungan dan daya saing suatu perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus direncanakan dengan cermat agar hasilnya maksimal. Perusahaan dituntut untuk memiliki strategi efektif dalam meningkatkan daya saing, salah satunya dengan mengembangkan SDM yang terampil serta memastikan fasilitas kerja yang memadai agar standar produksi tercapai. (Kurniawan, 2020) menyatakan bahwa evaluasi kebutuhan tenaga kerja dan infrastruktur penting dilakukan untuk mendukung tujuan tersebut.

Mutu tenaga kerja menjadi salah satu tolak ukur utama dalam menentukan kesuksesan organisasi di tengah kompetisi, sehingga pelatihan dan pengembangan SDM menjadi prioritas strategis. Pelatihan dan pengembangan tidak hanya diperuntukkan bagi karyawan baru, tetapi juga untuk seluruh karyawan agar dapat terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Menurut Mathis dan Jackson, pelatihan merupakan proses sistematis untuk memperoleh kemampuan baru, memperbaiki keterampilan yang dimiliki, serta meningkatkan kesiapan dalam melaksanakan pekerjaan masa depan.

Fenomena yang terjadi di PT. Citrarasa Utama Abadi menjadi konteks penting untuk dianalisis, sebelum didirikannya *training center* (TC), perusahaan mengalami kendala pelatihan karyawan baru, karena keterbatasan ruang pelatihan dan harus dilakukan langsung di area kerja. Hal ini mengakibatkan terganggunya alur kerja karyawan tetap yang juga harus membimbing karyawan baru, menurunkan produktivitas, serta menyulitkan evaluasi kinerja secara objektif. Kurangnya ruang khusus pelatihan memengaruhi efektivitas kerja baik bagi karyawan baru maupun yang telah bekerja. Untuk mengatasi hal tersebut, pada tahun 2023 perusahaan mendirikan *training center* sebagai solusi strategis. Fasilitas ini memberikan ruang khusus bagi karyawan baru untuk memahami tugas dan tanggung jawab sebelum masuk ke unit operasional. Pelatihan dilakukan lebih terstruktur melalui simulasi kerja, pembinaan, dan evaluasi awal agar karyawan siap bekerja sesuai standar perusahaan.

Fenomena serupa juga terjadi di PT. Indomarco Prismatama, sebelum mendirikan pusat pelatihan regional, pelatihan karyawan baru dilakukan langsung di toko operasional, yang mengganggu alur kerja dan menurunkan efisiensi. Setelah pusat pelatihan didirikan, proses pelatihan menjadi lebih terstruktur dan efisien. (Nadhilah & Yanti, 2024)

Dengan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Citrarasa Utama Abadi." Penelitian ini penting untuk mengevaluasi sejauh mana pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan di bagian produksi, serta memberikan gambaran bagi perusahaan lain dalam merancang strategi pelatihan yang relevan dan efisien.

2. Kajian Teori

1. Konsep Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep berbeda namun saling melengkapi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pelatihan karyawan didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang bertujuan memperbaiki keahlian dan kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugas tertentu. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam menjalankan fungsi di departemen yang relevan serta membantu karyawan non-manajerial dalam memperoleh keterampilan teknis tertentu secara sistematis (Novi Anisa Safitri et al., 2024)

Pelatihan juga dapat dipahami sebagai proses memperoleh pengetahuan dan kemampuan melalui kegiatan belajar terkait keterampilan praktis dan kompetensi spesifik. Menurut Carlisle et al (dalam Aditya Pratama et al., 2024), pelatihan merupakan proses pembelajaran rutin untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha strategis untuk meningkatkan daya saing organisasi melalui peningkatan kapabilitas individu, sistem, dan organisasi. Hasibuan (2016:72 dalam AINUN M 2022) menjelaskan bahwa pengembangan bertujuan mempersiapkan karyawan untuk tugas-tugas masa depan dan dapat dilakukan secara formal maupun informal.

Sementara itu, Sutrisno (dalam Gustiana et al., 2022) membedakan bahwa pelatihan fokus pada peningkatan keterampilan produktif jangka pendek, sedangkan pengembangan berorientasi pada

persiapan karyawan untuk jenjang karier baru. Dalam jangka panjang, pelatihan dan pengembangan bertujuan meningkatkan kualitas layanan, motivasi kerja, dan daya saing perusahaan.

2. Jenis-jenis Pelatihan dan Pengembangan

Hasibuan (2016:72 dalam AINUN M 2023) membagi jenis pelatihan dan pengembangan menjadi dua:

- a. Formal, yaitu pelatihan yang diorganisir perusahaan sesuai kebutuhan kerja saat ini dan masa depan, serta
- b. Informal, yaitu pelatihan yang diupayakan mandiri oleh karyawan melalui sumber belajar seperti buku atau pengalaman kerja.

Pengembangan informal menunjukkan adanya inisiatif tinggi dari karyawan dan dapat meningkatkan efisiensi serta produktivitas organisasi.

Selaras dengan itu, Model SDM Integratif Schuler menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan, efisiensi, dan produktivitas kerja secara langsung.

3. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merujuk pada kemampuan organisasi dalam menyelesaikan tugas sesuai tujuan, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun waktu. Efektivitas ditentukan oleh sejauh mana keluaran (output) berkontribusi terhadap pencapaian tujuan. Ketepatan pelaksanaan program terhadap target yang direncanakan menjadi indikator utama efektivitas. (Natalia Aryati et al 2024)

Armstrong (2020 dalam Pamungkas et al., n.d.) mengemukakan empat faktor utama yang memengaruhi efektivitas kerja:

- a. Produktivitas, sebagai ukuran hasil kerja dari segi jumlah dan kualitas;
- b. Motivasi, yang dipengaruhi oleh penghargaan, pengakuan, dan dukungan;
- c. Evaluasi kerja, yang objektif dan terstruktur untuk mengarahkan perbaikan kinerja;
- d. Lingkungan kerja, baik fisik maupun psikologis, yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan hasil kerja karyawan.

Dengan demikian, efektivitas kerja merupakan hasil dari kombinasi pelatihan yang terarah, pengembangan berkelanjutan, dan lingkungan kerja yang mendukung, yang kesemuanya harus dikelola secara strategis oleh organisasi.

3. Metode Penelitian

Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Citrarasa Utama Abadi, khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan efektivitas kerja (Literasiologi Literasi Kita Indonesia et al., n.d.). Penelitian ini menggunakan pendekatan induktif dengan fokus pada penggalian data empiris dari pengalaman subjek penelitian di lapangan.

Subjek dalam penelitian ini adalah Asisten Manajer Personalia SDM serta beberapa karyawan bagian produksi yang terlibat langsung dalam program pelatihan. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling dengan pertimbangan informan memiliki pemahaman dan pengalaman relevan terhadap objek yang dikaji. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung di lingkungan kerja, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan yang mendukung.

Metode analisis yang digunakan adalah model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis berdasarkan pola yang muncul dari hasil temuan di lapangan (Rony Zulfirman, n.d.)

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Program Pelatihan dan Pengembangan di PT. Citrarasa Utama Abadi

PT. Citrarasa Utama Abadi secara proaktif menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang terpadu, memadukan pendekatan formal dan informal, untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawannya.

- a. Pelatihan dan pengembangan formal dilakukan secara rutin, khususnya ditujukan bagi karyawan baru untuk memfasilitasi adaptasi cepat mereka dengan lingkungan kerja. Selain itu, pelatihan lanjutan juga disediakan untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang sudah ada,

disesuaikan dengan kebutuhan bisnis perusahaan. Pelatihan yang terstruktur ini, seperti yang diungkapkan Carlisle dkk. (2019), merupakan metode pembelajaran resmi yang penting untuk meningkatkan performa melalui pengembangan wawasan, kemampuan, dan sikap terhadap pekerjaan, serta membantu karyawan menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi dan meningkatkan produktivitas.

- b. Di sisi lain, pelatihan dan pengembangan informal juga memegang peranan krusial, perusahaan memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengikuti seminar atau lokakarya di luar perusahaan, meskipun inisiatif pribadi ini tidak diawasi secara langsung. Namun, bentuk pelatihan informal yang paling efektif adalah melalui arahan langsung dari pimpinan atau bimbingan dari senior di tempat kerja. Karyawan produksi, seperti Riki Ruswandi dan Erlangga, merasakan dampak positif dari bimbingan langsung ini. Mereka menyatakan bahwa bimbingan tersebut membantu mereka memahami alur dan prosedur kerja dengan lebih baik, meningkatkan rasa percaya diri, memperkuat kerja sama tim, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Responsiveness perusahaan juga terlihat dari sistem umpan balik berkala, baik melalui diskusi langsung maupun rapat tim, serta pemberian masukan instan untuk perbaikan, menunjukkan sistem penilaian yang proaktif dan mendukung pembelajaran berkelanjutan.

4.2. Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Citrarasa Utama Abadi

Efektivitas program pelatihan di PT. Citrarasa Utama Abadi dinilai secara komprehensif, pengukuran keberhasilan tidak hanya berdasarkan pencapaian target, tetapi juga ketepatan waktu dan kualitas hasil kerja. Evaluasi rutin dan *Quality Control* mendadak diterapkan untuk menjamin konsistensi prosedur, dengan fokus pada aspek kebersihan setelah karyawan menunjukkan kinerja baik pasca-pelatihan. Sistem pemantauan yang berkelanjutan ini memastikan produktivitas karyawan terjaga dan terus meningkat. Armstrong (2020) mendukung pandangan ini, menyatakan bahwa dukungan dan dorongan manajemen, serta motivasi internal dan suasana kerja yang baik, adalah kunci peningkatan kinerja berkelanjutan.

Perusahaan juga sangat memperhatikan motivasi karyawan, strategi yang diterapkan meliputi pemberian penghargaan atau insentif bagi yang mencapai target, penciptaan suasana kerja yang nyaman, dan pemeliharaan hubungan positif antara pimpinan dan staf. Perhatian dan dukungan dari atasan, berupa apresiasi, kesediaan mendengarkan keluhan, dan bimbingan yang jelas, terbukti berdampak signifikan pada semangat kerja dan hasil evaluasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi dan produktif.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun psikologis, sangat ditekankan sebagai faktor penentu efektivitas. Lingkungan kerja yang bersih, teratur, cukup penerangan, dan memiliki sirkulasi udara yang baik meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi. Sementara itu, suasana yang mendukung, minim tekanan, serta interaksi yang baik antar karyawan dan atasan berkontribusi pada stabilitas psikologis dan produktivitas maksimal. Prioritas terhadap faktor keselamatan dan keamanan kerja juga menjadi fondasi penting, melalui penyediaan alat pelindung, perawatan area kerja yang aman, dan pelatihan keselamatan, yang memungkinkan karyawan bekerja dengan tenang dan fokus.

4.3. Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Citrarasa Utama Abadi

PT. Citrarasa Utama Abadi menerapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terintegrasi, menggunakan pendekatan formal dan informal untuk secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja. Awalnya, perusahaan menghadapi tantangan dalam pelatihan karyawan baru karena keterbatasan ruang dan inkonsistensi materi. Untuk mengatasi ini, pada tahun 2023 PT. Citrarasa Utama Abadi mendirikan *Training Center* (TC). Kehadiran TC memungkinkan pelatihan formal yang lebih terstruktur, termasuk simulasi dan bimbingan, memastikan karyawan siap bekerja sesuai standar sejak awal.

Selain pelatihan formal, perusahaan juga mendukung pengembangan informal, ini mencakup kebebasan bagi karyawan untuk mengikuti seminar eksternal, namun yang terbukti paling efektif adalah bimbingan langsung dari atasan atau senior di tempat kerja. Karyawan produksi secara khusus

merasakan manfaat besar dari bimbingan ini, yang meningkatkan pemahaman prosedur, rasa percaya diri, kerja sama tim, dan produktivitas. Efektivitas program pelatihan diukur secara objektif melalui pencapaian target, ketepatan waktu, dan kualitas pekerjaan. Perusahaan menggunakan evaluasi rutin dan *quality control* mendadak untuk memastikan konsistensi dan memberikan umpan balik langsung untuk perbaikan cepat.

Program ini juga sangat memengaruhi motivasi karyawan. Perusahaan memberikan bonus atau insentif, menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan menjaga hubungan baik antara atasan dan karyawan. Perhatian dan dukungan atasan, seperti apresiasi dan kesediaan mendengarkan keluhan, secara signifikan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Terakhir, lingkungan kerja fisik yang bersih, rapi, dan aman, serta lingkungan psikologis yang positif dan minim tekanan, turut menjadi faktor krusial dalam menunjang efektivitas. Komitmen terhadap keselamatan dan keamanan kerja memastikan karyawan dapat bekerja dengan tenang dan fokus. Secara keseluruhan, perpaduan strategi pelatihan yang relevan, sistem evaluasi yang responsif, dukungan manajerial yang kuat, dan lingkungan kerja yang kondusif, secara sinergis berhasil meningkatkan keterampilan, produktivitas, motivasi, dan kinerja karyawan di PT. Citrarasa Utama Abadi.

5. Penutup

a. Kesimpulan :

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di PT.Citrarasa Utama Abadi”, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Program pelatihan dan pengembangan di PT. Citrarasa Utama Abadi telah diterapkan melalui pendekatan formal dan informal. Pelatihan formal dilakukan secara terstruktur di Training Center, sementara pelatihan informal diberikan melalui pembinaan langsung di tempat kerja.
- 2) Efektivitas kerja karyawan meningkat setelah mengikuti program pelatihan, ditunjukkan oleh peningkatan produktivitas, semangat kerja, dan pemahaman terhadap standar operasional.
- 3) Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan terbukti berpengaruh positif terhadap pencapaian target kerja, kualitas hasil kerja, dan kesiapan individu dalam menghadapi tugas, terutama dengan adanya dukungan dari atasan dan lingkungan kerja yang kondusif.

b. Saran

Untuk mengoptimalkan pelatihan dan efektivitas kerja karyawan, PT.Citrarasa Utama disarankan untuk memperbaiki pengawasan pada pembelajaran informal dan membangun sistem dokumentasi pelatihan yang tertata. Dalam hal efektivitas kerja, penting untuk mempertahankan penilaian kinerja dan umpan balik rutin yang lebih sering, serta meningkatkan partisipasi karyawan dalam proses evaluasi. Selain itu, perusahaan harus terus memperkuat budaya apresiasi dan dukungan psikologis melalui komunikasi yang baik dan perhatian terhadap kesejahteraan mental, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan aman guna mendorong produktivitas dan motivasi jangka panjang.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselenggaranya riset ilmiah ini, khususnya kepada informan dan manajemen PT. Citrarasa Utama Abadi atas partisipasi dan dukungan yang diberikan selama proses pengumpulan data. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing dan seluruh civitas akademika atas arahan dan dukungan ilmiahnya. Semoga penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

7. Referensi

- 487, H. J., Aryati, N., Purnamasari, H., & Aditya, I. (n.d.). *EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI DESA KONDANGJAYA*.

- Aditya Pratama, R., Kuswinarno, M., Raya Telang, J., Kamal, K., Bangkalan, K., Timur, J., & Penulis, K. (2024). PT. Media Akademik Publisher PERAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SDM: MENCIPTAKAN BUDAYA BELAJAR DI TEMPAT KERJA. *JMA*, 2(11), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Man, P. DI, & Rony Zulfirman, M. (n.d.). IMPLEMETASI METODE OUTDOOR LEARNING DALAM. *Pendidikan Dan Pengajaran* |, 3, 2022. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjppp.v3i2.11758>
- Kurniawan, B. (2020). PENGEMBANGAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 4(2), 105–125. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.323>
- Literasiologi Literasi Kita Indonesia, J., Wulandari, T., Purnama Sari, D., & Rahmi Nasution, A. (n.d.). *Deskripsi Mendalam untuk Memastikan Keteralihan Temuan Penelitian Kualitatif*. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4>
- Nadhilah, N., & Yanti, E. D. (2024). Analisis Pelatihan Kerja, Komunikasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1778–1791. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1808>
- Novi Anisa Safitri, Muhammad Fahmi Ilmiawan, Dini Islami, Muammar Khadavi, & Muhammad Isa Ansori. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 95–110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>
- Pamungkas, H. D., Yuli Ernawati, F., Semarang, S., Menoreh, J., Raya, U., 11, N., & Semaranag, S. (n.d.). *FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MHS SEMARANG 2020*. <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html>
- PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PENGELOLA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDesa) DI KABUPATEN POLEWALI MANDAR*. (n.d.).