

Analisis Biaya Pelatihan SDM

**Doranda Putri Farid Nurkamiden¹, Mitha Nopelyn Soga², Astrid Rifai³, Nabila Kasim⁴,
Adinda I. Sujono⁵, Sintia Lawani⁶, Sitti Annisa Y Panane⁷, Sharina Putri Hurain⁸**

¹⁻⁸ Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo

Jln Jendral Sudirman No.06 Kota Gorontalo

Korespondensi penulis : doranurkamiden24@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the employee training system at Toko Kue Hanania Food, particularly in improving product packaging skills and customer communication. Using the observation and documentation method, this research identifies that training is conducted through the On-the-Job Training method, where new employees learn directly in the workplace within one to three days. The results indicate that while this method is effective in accelerating employee adaptation, challenges such as lack of training documentation, limited trainers, and minimal evaluation and follow-up remain obstacles. Additionally, the company strives to manage training costs efficiently by utilizing internal resources and innovation in daily operations. To enhance training effectiveness, a more structured system is needed, such as the development of Standard Operating Procedures (SOPs) and providing incentives for employees who demonstrate performance improvements.*

Keywords: *Employee training, customer communication, product packaging, cost efficiency.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pelatihan karyawan di Toko Kue Hanania Food, khususnya dalam peningkatan keterampilan pengemasan produk dan komunikasi dengan pelanggan. Dengan menggunakan metode observasi dan dokumentasi, penelitian ini mengidentifikasi bahwa pelatihan dilakukan dengan metode On-the-Job Training, di mana karyawan baru belajar langsung di tempat kerja dalam waktu satu hingga tiga hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun metode ini cukup efektif dalam mempercepat adaptasi karyawan, tantangan seperti kurangnya dokumentasi pelatihan, keterbatasan tenaga pengajar, serta minimnya evaluasi dan tindak lanjut masih menjadi kendala. Selain itu, toko ini berupaya mengelola biaya pelatihan secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya internal dan inovasi dalam pekerjaan. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, diperlukan sistem yang lebih terstruktur, seperti penyusunan standar operasional prosedur (SOP) dan pemberian insentif bagi karyawan yang menunjukkan peningkatan kinerja.

Kata kunci: Pelatihan karyawan, komunikasi pelanggan, pengemasan produk, efisiensi biaya.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM menjadi hal yang krusial untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Pelatihan SDM yang efektif dapat membantu karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka, meningkatkan keterampilan kerja, serta mendorong motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya, pelatihan SDM membutuhkan alokasi biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, analisis biaya pelatihan SDM menjadi aspek penting yang harus diperhitungkan agar perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya yang tersedia tanpa mengorbankan kualitas pelatihan.

Dalam melakukan analisis biaya pelatihan SDM, perusahaan harus mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk biaya langsung dan tidak langsung yang dikeluarkan selama pelatihan. Biaya langsung meliputi biaya instruktur, materi pelatihan, serta fasilitas yang digunakan. Sementara itu, biaya tidak langsung mencakup biaya kehilangan produktivitas selama karyawan mengikuti pelatihan dan potensi gangguan dalam proses operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan metode analisis biaya yang komprehensif untuk mengevaluasi efisiensi program pelatihan yang dijalankan. Selain itu, pendekatan berbasis Return on Investment (ROI) juga dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana manfaat dari pelatihan yang diberikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan (Rahmawati dan Susanto, 2023).

Selain menekankan pada efisiensi biaya, penting bagi perusahaan untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik organisasi dan karyawannya. Analisis kebutuhan pelatihan harus dilakukan secara menyeluruh guna memastikan bahwa program yang disusun tidak hanya efektif, tetapi juga relevan dengan tuntutan pekerjaan. Pendekatan ini memastikan bahwa investasi dalam pelatihan benar-benar memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Selain itu, pemilihan metode pelatihan yang tepat, seperti On Job Training atau e-learning, dapat membantu mengurangi biaya tanpa mengurangi efektivitas pelatihan yang diberikan. Dengan demikian, analisis biaya pelatihan harus mempertimbangkan kesesuaian antara metode pelatihan dan kebutuhan organisasi agar mencapai efisiensi biaya serta efektivitas hasil (Patmawati dan Fibriany, 2024).

Analisis biaya pelatihan SDM menjadi semakin relevan dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan yang mampu mengelola anggaran pelatihan dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan pesaingnya. Oleh karena itu, perlu adanya strategi yang sistematis dalam merancang dan mengevaluasi program pelatihan agar memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Dengan demikian, penelitian mengenai analisis biaya pelatihan SDM tidak hanya penting untuk pengambilan keputusan strategis perusahaan, tetapi juga sebagai landasan bagi pengembangan kebijakan SDM yang lebih efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik observasi dan dokumentasi untuk menganalisis biaya pelatihan sumber daya manusia (SDM) di Toko Kue Hanania Food. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung proses kerja karyawan, sistem pelatihan, serta tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan keterampilan mereka.

Selain itu, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data terkait jumlah karyawan, sistem shift kerja, durasi pelatihan, serta biaya yang dikeluarkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan produk. Melalui metode ini, penelitian dapat mengidentifikasi efektivitas pelatihan dalam meningkatkan keterampilan karyawan, terutama dalam komunikasi dengan pelanggan dan pengemasan produk. Selain itu, data yang diperoleh dari dokumentasi membantu dalam menganalisis efisiensi biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk pelatihan SDM. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai pentingnya investasi dalam pelatihan serta tantangan yang dihadapi dalam implementasinya di Toko Kue Hanania Food.

PEMBAHASAN

A. Sistem Pelatihan Karyawan Toko Kue



Gambar 1 Dokumentasi di toko hanania Food

Toko Kue Hanania Food, yang berlokasi di Jl. Raja Eyato, Molosipat W, Kec. Kota Barat, Kota Gorontalo, Gorontalo, merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi dan penjualan makanan ringan. Dalam operasionalnya, toko ini memiliki karyawan yang bertugas dalam pengemasan produk, pelayanan pelanggan, serta pengelolaan stok barang. Namun, salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah bahwa sebagian besar karyawan yang direkrut tidak memiliki pengalaman sebelumnya dalam industri ini. Oleh karena itu, sistem pelatihan yang diterapkan sangat berperan dalam memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Pelatihan yang diberikan bertujuan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dasar

yang dibutuhkan, terutama dalam hal komunikasi dengan pelanggan dan teknik pengemasan produk.

Sistem pelatihan yang diterapkan di Toko Kue Hanania Food lebih bersifat praktis dan langsung di tempat kerja (On-the-Job Training). Karyawan baru tidak mengikuti program pelatihan formal yang panjang, melainkan langsung diajarkan oleh karyawan yang lebih senior atau oleh pemilik usaha. Proses pelatihan ini berlangsung dalam rentang waktu satu hingga tiga hari, tergantung pada kecepatan adaptasi masing-masing individu. Dalam periode tersebut, karyawan baru diberikan arahan mengenai cara mengemas makanan ringan dengan rapi, menjaga kebersihan area kerja, serta memahami standar kualitas produk yang diharapkan. Selain itu, mereka juga diajarkan bagaimana cara melayani pelanggan dengan baik, mengingat interaksi langsung dengan konsumen menjadi bagian penting dalam bisnis ini.

Pelatihan di toko ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan keterampilan komunikasi karyawan. Hal ini dikarenakan pelayanan pelanggan yang baik dapat meningkatkan loyalitas konsumen dan memberikan citra positif bagi usaha. Karyawan diajarkan untuk bersikap ramah, responsif, dan mampu menjawab pertanyaan pelanggan dengan jelas, terutama terkait dengan jenis produk yang dijual. Selain itu, mereka juga diberikan pemahaman mengenai bagaimana menangani keluhan pelanggan dengan cara yang profesional. Dengan metode ini, pemilik usaha berharap bahwa meskipun karyawan tidak memiliki pengalaman sebelumnya, mereka tetap dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan.

Salah satu tantangan dalam sistem pelatihan ini adalah keterbatasan sumber daya dalam memberikan pelatihan yang lebih mendalam. Karena pelatihan dilakukan secara langsung saat bekerja, tidak ada program khusus yang berfokus pada pengembangan keterampilan lebih lanjut dalam jangka panjang. Selain itu, tidak adanya dokumentasi resmi mengenai materi pelatihan dapat menyebabkan inkonsistensi dalam metode yang diajarkan kepada karyawan baru. Namun, untuk mengatasi tantangan ini, pemilik usaha mencoba menjaga motivasi karyawan dengan inovasi dalam pekerjaan, seperti memperkenalkan produk baru atau memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam pengembangan usaha. Langkah ini bertujuan agar karyawan tidak merasa cepat bosan dan tetap bersemangat dalam bekerja.

Meskipun sistem pelatihan yang diterapkan masih sederhana, efektivitasnya tetap terlihat dalam kinerja karyawan yang semakin meningkat seiring waktu. Dalam beberapa hari pertama, karyawan baru mungkin masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan

diri dengan ritme kerja, tetapi dengan bimbingan yang terus diberikan, mereka mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Di samping itu, pemilik usaha juga terus mengevaluasi sistem kerja untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dalam operasional toko. Meskipun pelatihan yang diberikan masih bersifat informal, adanya pendampingan dari karyawan senior membantu mempercepat proses adaptasi karyawan baru dalam memahami pekerjaan mereka.

Ke depannya, toko ini dapat mempertimbangkan pengembangan sistem pelatihan yang lebih terstruktur, misalnya dengan membuat panduan kerja atau modul pelatihan sederhana yang dapat dijadikan acuan bagi karyawan baru. Selain itu, pemberian insentif atau penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik juga dapat menjadi motivasi tambahan bagi mereka untuk terus berkembang. Dengan sistem pelatihan yang lebih efektif dan terarah, diharapkan karyawan tidak hanya mampu bekerja dengan baik, tetapi juga merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi dalam usaha ini. Dengan demikian, Toko Kue Hanania Food dapat terus meningkatkan kualitas produknya serta memberikan pelayanan yang lebih optimal bagi pelanggan.

B. Dampak Pelatihan terhadap Keterampilan

Pelatihan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas pelayanan di sebuah usaha, termasuk di Toko Kue Hanania Food. Sebagian besar karyawan yang bekerja di toko ini tidak memiliki pengalaman sebelumnya dalam bidang pengemasan makanan dan pelayanan pelanggan. Oleh karena itu, pelatihan yang diberikan berperan penting dalam membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Salah satu keterampilan utama yang dikembangkan melalui pelatihan ini adalah pengemasan produk, yang tidak hanya berpengaruh pada tampilan makanan tetapi juga pada daya tarik produk di mata pelanggan. Selain itu, keterampilan dalam berkomunikasi dengan pelanggan juga sangat diperlukan, karena interaksi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pelanggan serta loyalitas mereka terhadap usaha ini.

Sistem pelatihan yang diterapkan di Toko Kue Hanania Food lebih menekankan pada metode *On-the-Job Training*, di mana karyawan baru langsung belajar dengan cara mengamati dan mempraktikkan tugasnya di bawah bimbingan karyawan senior atau pemilik usaha. Metode ini memungkinkan karyawan untuk lebih cepat memahami teknik mengemas kue dan snack dengan standar tertentu, sehingga produk yang dihasilkan terlihat

rapi dan menarik. Pelatihan ini juga mencakup pemahaman tentang bagaimana menjaga kebersihan saat bekerja, yang sangat penting dalam industri makanan. Selain itu, karyawan juga diajarkan cara menyesuaikan kecepatan kerja agar dapat memenuhi permintaan pelanggan dengan efisien. Dengan metode ini, meskipun pelatihan berlangsung dalam waktu yang relatif singkat (sekitar satu hingga tiga hari), karyawan dapat langsung menerapkan ilmu yang mereka pelajari dalam pekerjaan sehari-hari (Nugroho & Rahayu, 2021).

Selain keterampilan teknis dalam mengemas produk, pelatihan juga berfokus pada peningkatan keterampilan komunikasi karyawan. Dalam dunia bisnis makanan, pelayanan yang ramah dan responsif menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, karyawan diberikan arahan mengenai bagaimana cara bersikap sopan, ramah, dan membantu pelanggan dalam memilih produk. Mereka juga diajarkan cara menjawab pertanyaan pelanggan dengan jelas dan memberikan informasi yang dibutuhkan, misalnya mengenai bahan baku yang digunakan dalam produk kue. Selain itu, pelatihan ini juga membekali karyawan dengan teknik menangani keluhan pelanggan dengan cara yang profesional, sehingga masalah yang muncul dapat diselesaikan tanpa mengganggu kenyamanan pelanggan lainnya (Rahmawati & Siregar, 2022).

Meskipun pelatihan yang diberikan relatif sederhana, dampaknya terhadap keterampilan karyawan cukup signifikan. Setelah beberapa hari bekerja, karyawan mulai menunjukkan peningkatan dalam ketelitian mengemas produk, kecepatan kerja, serta kepercayaan diri dalam berinteraksi dengan pelanggan. Hal ini tidak hanya membantu meningkatkan efisiensi operasional toko, tetapi juga memberikan pengalaman belanja yang lebih baik bagi pelanggan. Namun, tantangan yang masih dihadapi adalah kurangnya dokumentasi resmi mengenai prosedur pelatihan, sehingga setiap karyawan mungkin mendapatkan pengalaman pelatihan yang sedikit berbeda tergantung pada siapa yang membimbing mereka. Untuk mengatasi hal ini, pemilik usaha dapat mempertimbangkan untuk membuat panduan pelatihan sederhana yang bisa digunakan sebagai acuan standar bagi semua karyawan baru (Putri & Yuliana, 2023).

Secara keseluruhan, pelatihan yang diberikan di Toko Kue Hanania Food memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan keterampilan karyawan, baik dalam aspek pengemasan produk maupun komunikasi dengan pelanggan. Dengan metode *On-the-Job Training*, karyawan dapat belajar langsung dari pengalaman kerja sehari-hari dan memperoleh keterampilan yang relevan dengan tugas mereka. Namun, untuk meningkatkan efektivitas pelatihan ini, pemilik usaha dapat mempertimbangkan

pengembangan sistem pelatihan yang lebih terstruktur, seperti pemberian evaluasi berkala atau sistem insentif bagi karyawan yang menunjukkan peningkatan keterampilan yang signifikan. Dengan demikian, toko ini dapat terus meningkatkan kualitas produknya serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan.

C. Efisiensi Biaya dalam Pelatihan

Pelatihan karyawan merupakan investasi penting dalam dunia usaha, terutama bagi usaha kecil seperti Toko Kue Hanania Food, yang bergantung pada keterampilan tenaga kerja dalam memastikan kualitas produk dan pelayanan. Namun, sebagai usaha yang masih berkembang, pengelolaan biaya pelatihan menjadi tantangan tersendiri agar tetap efisien tanpa mengurangi dampak positifnya terhadap operasional usaha. Salah satu strategi yang diterapkan di toko ini adalah menggunakan metode On-the-Job Training, yaitu pelatihan langsung di tempat kerja tanpa harus mengeluarkan biaya tambahan untuk program eksternal. Dengan cara ini, karyawan dapat langsung belajar dari praktik nyata di bawah bimbingan karyawan senior atau pemilik usaha, sehingga tidak diperlukan pengeluaran besar untuk modul pelatihan atau instruktur khusus.

Selain metode pelatihan langsung, efisiensi biaya juga dicapai dengan memanfaatkan sumber daya internal yang sudah ada. Dalam prosesnya, karyawan baru dilatih dengan cara mengamati pekerjaan karyawan yang lebih berpengalaman, sehingga toko tidak perlu menyisihkan anggaran khusus untuk pelatih atau mentor dari luar. Metode ini memungkinkan setiap karyawan memperoleh keterampilan yang dibutuhkan dalam waktu yang relatif singkat, yaitu sekitar satu hingga tiga hari. Selain itu, dengan memastikan bahwa setiap karyawan baru mendapatkan bimbingan yang sistematis, toko dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam pengemasan produk dan pelayanan pelanggan, yang secara tidak langsung membantu menghindari pemborosan bahan baku serta meningkatkan kepuasan pelanggan (Setiawan & Lestari, 2021).

Strategi lain dalam mengelola biaya pelatihan adalah dengan mengoptimalkan inovasi dalam pekerjaan sebagai bentuk pembelajaran berkelanjutan. Di Toko Kue Hanania Food, pemilik usaha sering kali memperkenalkan varian produk baru atau mengubah metode produksi untuk meningkatkan efisiensi. Inovasi ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar tanpa perlu mengikuti pelatihan formal yang membutuhkan biaya tambahan. Selain itu, lingkungan kerja yang dinamis dan penuh inovasi juga membuat karyawan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan keterampilannya, yang pada

akhirnya berdampak positif pada kualitas produk dan pelayanan yang diberikan. Dengan demikian, toko ini tidak hanya menghemat biaya pelatihan, tetapi juga dapat meningkatkan daya saing produknya di pasaran (Anggraini & Suryono, 2022).

Meskipun pengelolaan biaya pelatihan sudah cukup efisien, tantangan yang dihadapi adalah kurangnya dokumentasi resmi tentang prosedur pelatihan, sehingga transfer pengetahuan antar karyawan bisa bervariasi tergantung pada individu yang memberikan bimbingan. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan tanpa menambah biaya, toko dapat mempertimbangkan pembuatan panduan kerja sederhana yang berisi standar operasional prosedur (SOP) dalam pengemasan produk dan pelayanan pelanggan. Panduan ini dapat menjadi referensi bagi karyawan baru, sehingga mereka memiliki pedoman yang jelas dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya SOP, pelatihan dapat dilakukan lebih sistematis tanpa memerlukan biaya tambahan untuk pengawasan intensif.

Toko Kue Hanania Food telah berhasil mengelola biaya pelatihan dengan efisien tanpa mengurangi dampak positifnya terhadap kualitas produk dan pelayanan. Metode On-the-Job Training, pemanfaatan sumber daya internal, serta inovasi dalam pekerjaan menjadi strategi utama dalam menjaga keseimbangan antara efektivitas pelatihan dan efisiensi biaya. Ke depannya, dengan pengembangan sistem pelatihan yang lebih terstruktur, seperti pembuatan panduan kerja dan evaluasi berkala, toko ini dapat lebih meningkatkan efektivitas pelatihan tanpa harus meningkatkan biaya secara signifikan. Dengan cara ini, usaha dapat terus berkembang, memberikan produk berkualitas, serta menjaga kepuasan pelanggan dengan pelayanan yang optimal.

D. Tantangan Pelaksanaan Pelatihan SDM

Pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia (SDM) di Toko Kue Hanania Food, yang berlokasi di Jl. Raja Eyato, Molosipat W, Kec. Kota Barat, Kota Gorontalo, menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi karyawan maupun manajemen. Sebagai usaha kecil yang masih berkembang, toko ini mengandalkan tenaga kerja yang umumnya belum memiliki pengalaman dalam bidang pengemasan makanan dan pelayanan pelanggan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterampilan karyawan agar dapat bekerja secara efektif. Namun, karena tidak adanya program pelatihan formal yang terstruktur, toko ini mengandalkan metode On-the-Job Training, di mana karyawan belajar langsung melalui praktik kerja. Meskipun metode ini cukup efektif, keterbatasan dalam waktu pelatihan dan tenaga pengajar menjadi salah satu kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas SDM di toko ini.

Dari sisi karyawan, tantangan utama yang muncul adalah kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang cepat. Mengingat toko ini beroperasi dengan sistem dua shift kerja, karyawan baru sering kali mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan pola kerja yang berbeda dari kebiasaan mereka sebelumnya. Selain itu, keterampilan yang diperlukan dalam mengemas makanan dengan cepat dan tetap menjaga kualitas produk menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan yang belum terbiasa dengan pekerjaan ini. Beberapa karyawan juga mengalami kesulitan dalam memahami standar kebersihan dan kualitas produk yang harus diterapkan, sehingga memerlukan waktu lebih lama dalam proses pembelajaran. Faktor lain yang memengaruhi adalah kurangnya motivasi kerja, terutama jika tidak ada sistem insentif atau penghargaan yang dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam mengikuti pelatihan dan meningkatkan keterampilannya (Susanti & Hidayat, 2021).

Dari sisi manajemen, salah satu tantangan terbesar dalam pelaksanaan pelatihan adalah keterbatasan sumber daya dan tenaga pengajar. Sebagai usaha kecil, Toko Kue Hanania Food tidak memiliki tim khusus yang bertanggung jawab dalam memberikan pelatihan bagi karyawan baru. Proses pembelajaran hanya dilakukan oleh pemilik usaha atau karyawan senior yang sudah lebih berpengalaman. Namun, karena mereka juga memiliki tugas operasional lainnya, waktu yang tersedia untuk membimbing karyawan baru menjadi terbatas. Hal ini dapat menyebabkan proses pelatihan menjadi kurang optimal, terutama jika ada beberapa karyawan baru yang bergabung dalam waktu yang bersamaan. Selain itu, karena metode pelatihan tidak terdokumentasi secara sistematis, setiap karyawan baru mungkin mendapatkan pengalaman pembelajaran yang berbeda-beda tergantung pada siapa yang membimbing mereka (Putra & Rahmawati, 2022).

Tantangan lain yang dihadapi adalah minimnya evaluasi dan tindak lanjut setelah pelatihan. Karena pelatihan dilakukan secara informal, tidak ada sistem yang secara spesifik mengevaluasi sejauh mana karyawan telah memahami dan menerapkan keterampilan yang diajarkan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakkonsistenan dalam kualitas kerja, di mana beberapa karyawan mampu bekerja dengan baik, sementara yang lain masih mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, tidak adanya program pelatihan lanjutan membuat pengembangan keterampilan karyawan menjadi terbatas. Jika tidak ada peningkatan keterampilan dalam jangka panjang, karyawan dapat mengalami stagnasi dalam pekerjaannya, yang dapat berdampak pada kualitas produk dan layanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, toko ini perlu mempertimbangkan

pengembangan sistem evaluasi sederhana, seperti memberikan umpan balik secara berkala atau melakukan pelatihan ulang bagi karyawan yang masih mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.

Meskipun menghadapi berbagai tantangan, Toko Kue Hanania Food dapat mengatasi kendala dalam pelaksanaan pelatihan SDM dengan beberapa strategi yang lebih efektif. Salah satunya adalah dengan menyusun panduan kerja atau SOP (Standard Operating Procedure) sederhana yang dapat dijadikan acuan oleh karyawan baru. Dengan adanya SOP, setiap karyawan akan memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai standar kerja yang harus dipenuhi, sehingga pelatihan dapat dilakukan secara lebih sistematis dan efisien. Selain itu, toko ini juga dapat mempertimbangkan untuk memberikan insentif bagi karyawan yang menunjukkan peningkatan keterampilan setelah pelatihan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas kerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan wawancara dan analisis yang dilakukan terhadap Toko Kue Hanania Food, dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan keterampilan mereka dalam pengemasan produk dan pelayanan pelanggan. Meskipun sebagian besar karyawan tidak memiliki pengalaman sebelumnya, metode On-the-Job Training yang diterapkan memungkinkan mereka untuk belajar secara langsung di tempat kerja dalam waktu singkat. Namun, pelaksanaan pelatihan masih menghadapi beberapa tantangan, seperti kurangnya dokumentasi pelatihan, keterbatasan tenaga pengajar, serta minimnya evaluasi dan tindak lanjut setelah pelatihan. Dari sisi biaya, toko ini telah berupaya mengelola anggaran pelatihan secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya internal dan inovasi dalam pekerjaan. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, toko ini dapat menyusun standar operasional prosedur (SOP) dan memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi. Dengan strategi yang lebih terstruktur, diharapkan pelatihan dapat berjalan lebih optimal, sehingga kualitas produk dan pelayanan tetap terjaga serta loyalitas pelanggan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., & Suryono, T. (2022). Strategi pengelolaan sumber daya manusia melalui pelatihan berbasis inovasi di UMKM kuliner. *Jurnal Pengembangan SDM*, 10(1), 30–50.
- Nugroho, A., & Rahayu, S. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor usaha mikro dan kecil. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 55–70.
- Patmawati, A., & Fibriany, R. (2024). Efisiensi biaya pelatihan SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–60.
- Putra, A., & Rahmawati, T. (2022). Strategi efektif dalam mengatasi kendala pelatihan SDM di usaha mikro dan kecil. *Jurnal Pengembangan SDM*, 11(1), 40–58.
- Putri, M., & Yuliana, F. (2023). Strategi peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan berbasis praktik di usaha kecil dan menengah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 14(3), 78–90.
- Rahmawati, D., & Siregar, R. (2022). Analisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap kualitas pelayanan pelanggan di industri kuliner. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(1), 40–58.
- Rahmawati, D., & Susanto, B. (2023). Analisis ROI dalam pelatihan SDM: Studi kasus pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 75–90.
- Ramadhani, F., & Setiawan, B. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja di usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 45–58.
- Setiawan, H., & Lestari, R. (2021). Efisiensi biaya pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di usaha kecil dan menengah. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 12(2), 45–60.
- Suryani, A., & Prasetyo, D. (2022). Strategi efektif dalam pelatihan on-the-job training untuk meningkatkan kompetensi karyawan di industri makanan. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 9(1), 30–42.
- Susanti, R., & Hidayat, M. (2021). Tantangan dalam pengelolaan pelatihan karyawan di UMKM kuliner. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 55–72.
- Wahyuni, L., & Hidayat, R. (2023). Analisis efektivitas biaya pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 15(3), 67–81.