

**PROSEDUR PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT
SUMBER ALFARIA TRIJAYA CABANG
REMBANG**



TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan program studi D3 Manajemen K. Rembang
pada Program Studi di Luar Kampus Utama (PSDKU)
Sekolah Vokasi Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

Aditya Kristianto
NIM. 40010918060009

**PROGRAM STUDI D3 MANAJEMEN
PROGRAM STUDI DI LUAR KAMPUS UTAMA
SEKOLAH VOKASI UNIVERSITAS DIPONEGORO
KAMPUS REMBANG**

2021

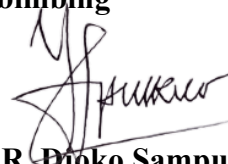
HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : ADITYA KRISTIANTO
NIM : 40010918060009
PROGAM STUDI : D3 MANEJEMEN PSDKU K. REMBANG
JUDUL : **PROSEDUR PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA
TRIJAYA CABANG REMBANG**

Tugas Akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program D3 Manajemen K. Rembang pada Program Studi Di Luar Kampus Utama (PSDKU) Sekolah Vokasi Universitas Diponegoro

Disetujui oleh :

Tanggal : 28 Juni 2021 Pembimbing



Drs. R. Djoko Sampurno, M.M.

NIP.195905081987031001

Tanggal : 28 Juni 2021 Penguji



Dr. Andriyani, S.E., M.M.

NIP.197804042006042002

Disahkan oleh :

Tanggal : **28 Juni 2021** Ketua Progam Studi
D3 Manajemen PSDKU Rembang



Dr. Andriyani, S.E., M.M.

NIP. 197804042006042002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya yang memberi sumber pengetahuan, dan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul “**PROSEDUR PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA CABANG REMBANG**”. Tugas Akhir ini adalah kewajiban setiap mahasiswa untuk menyelesaikan Program Studi D3 Manajemen Kampus Rembang Universitas Diponegoro.

Selama menyusun Tugas Akhir ini, penulis mendapat banyak bantuan dan bimbingan oleh berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Budiyo, M.Si selaku Dekan Sekolah vokasi Universitas Diponegoro
2. Bapak Dr. Redyanto, M. Hum. Selaku Ketua Lembaga PSDKU Universitas Diponegoro
3. Bapak Dr. Eng. Munadi, S.T., M.T. selaku sekretaris Lembaga PSDKU Universitas Diponegoro
4. Ibu Dr. Andriyani, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi D3 Manajemen PSDKU Universitas Diponegoro
5. Bapak Drs. R. Djoko Sampurno, M.M. dan Ibu Lela Lestari, S.M., M.M. selaku Dosen Pembimbing TA
6. Bapak dan Ibu dosen dan para staf karyawan PSDKU D3 Manajemen K. Rembang
7. Teman-teman PSDKU Manajemen K. Rembang angkatan 2018
8. Bapak Agung Yuwono selaku Manajer *Human Capital* di PT SAT cabang Rembang
9. Bapak Suparjo Tejo selaku dosen pembimbing selama kegiatan Magang

10. Bapak dan Ibu para staf karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang

Atas bantuan dan dorongan tersebut, penulis hanya mampu berdoa semoga amal baik yang telah diberikan dibalas oleh Allah, dan penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, 24 Mei 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Aditya Kristianto', written over a horizontal line.

(Aditya Kristianto)

NIM. 40010918060009

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mengangkat topik mengenai prosedur pelatihan dan pengembangan karyawan, fokus pembahasannya adalah metode atau teknik yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Rembang. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1989 dan menjadi salah satu pelopor minimart di Indonesia yang sampai sekarang telah membuat banyak inovasi dalam kegiatan perdagangan logistik di Indonesia, bahkan hampir di seluruh Indonesia telah terdapat Alfamart. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan praktik manajemen sumber daya manusia pada PT Sumber Alfaria Trijaya terutama kegiatan pelatihan yang dilakukan pada karyawan baru dan pengembangan kepada karyawan lama yang memenuhi kriteria untuk menuju jabatan yang lebih tinggi. Hasil penelitian menunjukkan praktik manajemen sumber daya manusia berupa pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan pada PT Sumber Alfaria Trijaya telah memuat berbagai macam metode yang relevan dan telah mengembangkan materi untuk pembelajaran bagi karyawan lama maupun karyawan baru.

Kata Kunci : Pelatihan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen SDM

ABSTRACT

This research is a qualitative research that raises the topic of employee training and development procedures, the focus of the discussion is the method or technique used in employee training and development at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Rembang branch. This company was founded in 1989 and has become one of the pioneers of minimarts in Indonesia, which until now has made many innovations in logistics trading activities in Indonesia, even in almost all of Indonesia there is Alfamart. This study aims to describe the practice of human resource management at PT Sumber Alfaria Trijaya, especially the training activities carried out for new employees and development for old employees who meet the criteria for a higher position. The results showed that the practice of human resource management in the form of training and employee development carried out at PT Sumber Alfaria Trijaya had included various relevant methods and had developed learning materials for both old and new employees.

Keywords: Employee training, employee development, HR management

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penulisan	4
1.5 Metode Pengumpulan Data	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II PROFIL PERUSAHAAN	7
2.1 Sejarah Perusahaan.....	7
2.2 Visi dan Misi	9
2.3 Tujuan Perusahaan	10
2.4 Struktur Organisasi	10
2.5 <i>Job Description</i>	11
2.6 Jaringan Usaha	13
2.7 Kinerja Usaha Terkini	14
BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIK.....	15
3.1 Tinjauan Teori	15
3.1.1 Pengertian Pelatihan dan Pengembangan.....	15

3.1.1.1	Pengertian Pelatihan.....	15
3.1.1.2	Pengertian Pengembangan	16
3.1.2	Tujuan Pelatihan dan Pengembangan	16
3.1.2.1	Tujuan Pelatihan	16
3.1.2.2	Tujuan Pengembangan.....	17
3.1.3	Proses Pelatihan dan Pengembangan	19
3.1.4	Teknik Pelatihan dan Pengembangan	20
3.1.5	Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan.....	23
3.2	Tinjauan Praktik di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang.....	25
3.2.1	Pengertian Penelitian dan Pengembangan	25
3.2.1.1	Pengertian Pelatihan.....	25
3.2.1.2	Pengertian Pengembangan	25
3.2.2	Tujuan Pelatihan dan Pengembangan	25
3.2.2.1	Tujuan Pelatihan.....	25
3.2.2.2	Tujuan pengembangan	26
3.2.3	Prosedur Pelatihan dan Pengembangan	27
3.2.3.1	Alur Prosedur Pelatihan	27
3.2.3.2	Alur Prosedur Pengembangan.....	28
3.2.4	Teknik Pelatihan dan Pengembangan	28
3.2.5	Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan.....	30
3.2.6	Identifikasi Masalah dalam Pelatihan dan Pengembangan	31
BAB IV PENUTUP		33
4.1	Kesimpulan.....	33
4.2	Saran.....	34
DAFTAR PUSTAKA		35
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....		37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT Sumber Alfaria Triajaya cabang Rembang	11
Gambar 3.1 Tahap pengembangan.....	19
Gambar 3.2 Proses Pelatihan.....	19
Gambar 3.3 Proses Pengembangan	20
Gambar 3.4 Tahapan Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Permohonan Data Tugas Akhir	37
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat pada era globalisasi mewajibkan perusahaan untuk lebih kompetitif. Sumber daya yang berkualitas merupakan salah satu kunci untuk memenangkan pasar, terutama sumber daya manusia atau karyawan. Perusahaan dapat mencapai kesuksesan memerlukan dukungan dari karyawan yang berkompeten namun, di sisi lain perusahaan juga perlu memberikan dukungan serta fasilitas guna meningkatkan kompetensi para karyawannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa perusahaan dan karyawan saling bergantung untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan perusahaan (Ninuk Mulyani, 2002).

Karyawan yang mampu berkembang dan beradaptasi dengan suatu perusahaan, hal ini yang dicari banyak perusahaan sebab tak banyak karyawan yang memiliki banyak keahlian atau kelebihan. Keahlian atau keahlian karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar perusahaan cepat berkembang dan tak semua karyawan mempunyai hal ini oleh sebab itu pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan perusahaan terhadap karyawan berkompetensi tinggi terhadap pekerjaannya. Pelatihan diberikan kepada karyawan baru yang memiliki kompetensi tinggi di bidangnya agar mampu berkontribusi cepat terhadap perusahaan dan meningkatkan motivasi bekerja. Pelatihan dapat diartikan usaha untuk mengenalkan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik kepada karyawan (Bernadin & Russell, 1993) .

Pengembangan sumber daya manusia merupakan target jangka panjang yang ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang sudah ada. Selain itu, pengembangan bermanfaat memperbaiki karyawan yang kurang tepat, hanya karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik untuk perusahaan dan mempunyai masa depan cerah akan mendapat fasilitas ini. Karyawan yang memenuhi kriteria tertentu akan dipilih misalnya mempunyai kreativitas dalam memasarkan produk, unggul dalam mencapai penjualan produk tertentu, ramah terhadap karyawan, hal tersebut akan menjadi poin tambah, dan oleh sebab itu karyawan akan terpacu menjadi lebih inovatif dan kreatif (Handoko, 2014).

Berdasarkan kegiatan pengamatan dan observasi selama tiga bulan peneliti terlibat dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang memiliki peran yang penting dalam mengembangkan potensi dan membentuk sebuah ciri khas dari perdagangan Alfamart grup. Dalam upaya meningkatkan daya jual dan saing terhadap Minimart lain, diadakan pelatihan dan pengembangan kepada para karyawan, dengan harapan akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang. Karyawan diwajibkan mampu bekerja secara berkelompok maupun individu, oleh sebab itu di setiap gerai toko memiliki seorang karyawan yang memiliki kompetensi mengatur sumber daya manusia maupun administrasi. Kemampuan mengatur bawahan ini yang akan menjadi bahasan mengenai pengembangan karyawan lebih spesifiknya posisi karyawan senior.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “Prosedur Pelatihan dan Pengembangan pada Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang”. Penelitian ini akan

menjelaskan sejauh mana prosedur dan pengembangan yang diimplementasikan pada PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penjelasan yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti menentukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur pelatihan karyawan baru pada PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang
2. Bagaimana prosedur pengembangan karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui prosedur dari pelatihan dan pengembangan karyawan di PT sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang
2. Membandingkan teori yang diterima selama kuliah dengan praktik yang di lakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk cabang Rembang
3. Penulisan ini juga menjadi syarat kelulusan bagi setiap mahasiswa/i Diploma III Manajemen Universitas Diponegoro

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat dari penelitian yang penulis lakukan :

A. Bagi Penulis

1. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan prosedur pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dan menerapkan ilmu yang diperoleh saat kuliah di Universitas Diponegoro di dunia kerja.
2. Mendapat pengetahuan mengenai metode yang dapat di terapkan dalam melatih karyawan dan mengembangkan potensi yang dimiliki manusia.

B. Bagi PT. Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk meningkatkan kualitas prosedur pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

C. Bagi Universitas Diponegoro

Meningkatkan hubungan antara PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang dan Universitas.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam pembuatan Tugas Akhir ini menggunakan beberapa sumber data:

A. Data primer

Data Primer yang diperoleh langsung selama kegiatan kerja praktik /magang. Data ini di dapat dari kegiatan observasi selama kerja praktik/magang di *Human Capital* pada PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang.

B. Data Sekunder

Data Sekunder yang digunakan perusahaan atau organisasi, data ini berasal dan diterbitkan oleh perusahaan itu. Data sekunder yang diperoleh adalah gambaran umum dari kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan dari PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang.

Metode pengumpulan data adalah cara sistematis untuk mengumpulkan, mencatat dan menyajikan data guna keperluan khusus atau tertentu. Metode yang digunakan dalam penyusunan laporan ini:

A. Metode Observasi

Kegiatan penelitian yang terencana dan yang di susun secara sistematis untuk memperoleh data mengenai suatu proses atau dinamika suatu kegiatan.

B. Metode Studi Literatur

Metode mengumpulkan serta mempelajari data atau informasi tertulis dengan mencari sumber literatur atau buku dari berbagai pengarang yang berguna sebagai referensi dalam penyusunan tugas akhir ini. Sumber data yang digunakan sesuai dengan topik bahasan, dan sumber referensi juga termasuk dari internet.

C. Metode Wawancara

Kegiatan pengumpulan data menggunakan cara tanya jawab sepihak yang dilaksanakan secara sistematis maupun tidak sistematis dan bertujuan melakukan penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Tugas Akhir ini menggunakan sistematika yang terdiri atas empat bab yang masing-masingnya diuraikan menjadi berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian metode pengumpulan data, dan sistematika penulisan.

BAB II : PROFIL PERUSAHAAN

Bab ini akan memuat tentang profil perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan penjelasan tentang pekerjaan masing-masing bagian, serta jaringan usaha yang dimiliki.

BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIK

Bab ini memuat tentang tinjauan teori dari topik yang dikaji dilengkapi dengan rincian konsep materi yang berkaitan, selain tinjauan teori terdapat tinjauan praktik yang menguraikan objek penelitian dan pembahasan yang atas yang dilakukan dalam perusahaan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini menyampaikan mengenai kesimpulan, keterbatasan, dan saran tentang pembahasan laporan ini.

BAB II

PROFIL PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Perusahaan

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari – hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang-barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto). PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang. Pada tanggal 27 Juni 2002, PT. HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT. Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%. Di sisi lain, perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfa (Sahamtop, 2021).

Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT.HM. Sampoerna, Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada tahun

2005 Jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa. Awal tahun 2006 PT HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT Sigmantara Alfindo (60%) dan PT Cakrawala Mulia Prima (40%). Pertengahan 2007 Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia, memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Lampung. Awal 2009 menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari 2009 di Bursa Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko dan juga memasuki Pasar Bali (Sahamtop, 2021).

Beberapa sejarah dari tahun ke tahun:

- a. Tahun 1989, berdiri sebagai perusahaan dagang aneka produk oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989.
- b. Tahun 1994, struktur kepemilikan berubah menjadi 70% PT. HM Sampoerna Tbk dan 30% PT Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto).
- c. Tahun 1999, Alfa Minimart pertama mulai beroperasi di Jl. Beringin Jaya, Karawaci, Tangerang, Banten.
- d. Tahun 2003, Alfa Minimart' menjadi 'Alfamart'.
- e. Tahun 2005, jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa.
- f. Tahun 2006, PT. HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT Sigmantara Alfindo (60%) dan PT Cakrawala Mulia Prima (40%). Mendapat Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu".

- g. Tahun 2007, Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu, pada saat itu jumlah gerai mencapai 2000 toko dan sudah memasuki pasar Lampung.
- h. Tahun 2009, menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari di Bursa Efek Indonesia, pada saat itu jumlah gerai mencapai 3000 toko dan sudah memasuki pasar Bali.
- i. Januari 2010, jumlah gerai lebih dari 3500.
- j. Tahun 2012, *Soft Launching* Online Shopping dengan nama “Alfaonline” di wilayah Tangerang
- k. Tahun 2013, Menambah kepemilikan saham di PT. Midi Utama Indonesia menjadi 56.72% dan Pendirian anak perusahaan Alfamart Retail Asia Pte.Ltd (Kepemilikan saham 100%)
- l. Tahun 2014, Menambah kepemilikan saham di PT. Midi Utama Indonesia menjadi 86.72% dan memasuki pasar Filipina dengan *joint venture* melalui Alfamart Retail Asia Pte.Ltd dengan mendirikan Alfamart *Trading Philippines*

2.2 Visi dan Misi

A. Visi

"Menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global"(Alfamart, 2020).

B. Misi

1. Memberikan kepuasan kepada konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul
2. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku/etika bisnis yang tinggi
3. Ikut berpartisipasi dalam menumbuh-kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha (Alfamart, 2020).

2.3 Tujuan Perusahaan

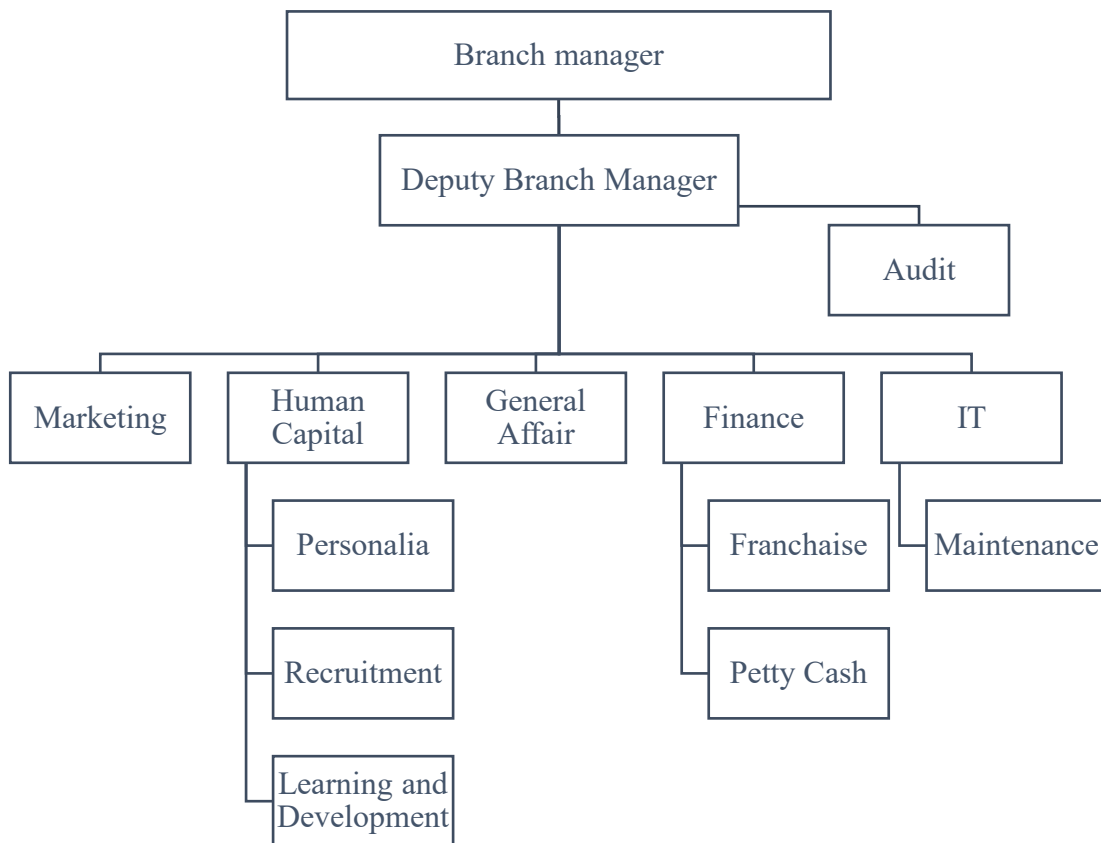
Tujuan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart, 2018):

- A. Menjadi perusahaan retail terbaik di Indonesia
- B. Menjangkau konsumen hingga seluruh Indonesia
- C. Melayani konsumen dengan senyum dan ramah
- D. Mempermudah Memenuhi kebutuhan konsumen
- E. Meningkatkan SDM yang lebih kompeten
- F. Meningkatkan target penjualan setiap tahunnya

2.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah sebuah susunan komponen-komponen penyusun perusahaan yang menunjukkan pembagian kerja, kepada siapa bertanggung jawab. Terdapat beberapa bentuk organisasi; organisasi berbentuk lini, organisasi berbentuk lini dan staf, organisasi berbentuk fungsional, organisasi berbentuk panitia (Rifa'i, 2019). Bentuk struktur organisasi yang digunakan PT Sumber Alfaria Trijaya berbentuk struktur organisasi fungsional yang memberikan gambaran lebih jelas mengenai

hierarki di dalam perusahaan dan menunjukkan pembagian kerja berdasarkan spesialisasi keahlian.



Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT Sumber Alfaria Triajaya cabang Rembang

Sumber : PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang

2.5 Job Description

Job description atau penjelasan pekerjaan dapat diartikan sebagai penjelasan tentang suatu pekerjaan sesuai dengan jabatan (Salmah Pattisahusiwa, 2013), secara langsung pekerjaan telah dipetakan sesuai jabatan, berikut *job description* masing-masing jabatan yaitu:

A. *Branch Manager (BM)*

Orang yang menduduki posisi ini mengelola seluruh kegiatan operasional di kantor cabang .

B. *Deputy Branch Manager*

Orang yang berada di jabatan ini bertanggung jawab kepada Branch Manajer dan mempunyai tugas sebagai wakil dari BM.

C. *Audit*

Orang berada di jabatan ini mempunyai peran membuat laporan penggunaan keuangan perusahaan, dan bertanggung jawab kepada DBM dan BM.

D. *Marketing*

Orang di jabatan ini mempunyai peran penting dalam menggapai konsumen, dan membuat berbagai media pemasaran.

E. *Human Capital*

Orang di jabatan ini bertugas mengatur dan menyediakan kabutuhan sumber daya manusia di semua bagian operasional.

F. *Personalia*

Orang di jabatan ini bertanggung jawab dalam pemenuhan kebutuhan dan hak-hak karyawan.

G. *Recruitment*

Orang di jabatan ini bertanggung jawab mencari sumber daya manusia dan memilih karyawan untuk naik jabatan.

H. *Learning and Development (L & D)*

Orang yang berada di jabatan ini bertanggung jawab melatih dan mengembangkan kompetensi karyawan.

I. *General Affair*

Orang di jabatan ini bertanggung jawab mengadakan barang kebutuhan operasional perusahaan dan toko.

J. *Finance*

Orang di jabatan ini bertanggung jawab mengelola keuangan yang dimiliki perusahaan.

K. *Petty Cash*

Orang di posisi ini bertanggung jawab dalam mengelola pengeluaran tambahan selama proses operasional.

L. IT

Orang di jabatan ini bertanggung jawab dalam menyediakan sarana digital yang digunakan dalam perusahaan maupun toko.

M. *Maintenance*

Orang di jabatan ini bertanggung jawab melakukan perawatan terhadap sarana dan prasarana perusahaan.

2.6 Jaringan Usaha

Jaringan usaha merupakan hubungan usaha yang saling menguntungkan dengan perusahaan lain maupun dengan konsumen (Raihanah Daulay, 2014), jaringan usaha yang dimiliki oleh PT Sumber Alfaria Trijaya yaitu

1. Jumlah toko yang banyak

Toko yang dimiliki oleh PT Sumber Alfaria Trijaya pada tahun 2019 berjumlah sekitar 14.300 toko yang tersebar di seluruh Indonesia dan sekitar 750 toko berada di Filipina, pencapaian yang luar biasa hingga mampu menembus pasar Filipina. Jaringan usaha yang luas membuat potensi perusahaan mendapatkan konsumen yang lebih banyak.

2. Kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia

Penempatan kantor cabang yang merata di seluruh Indonesia memudahkan proses pendistribusian barang, dan menyebarkan lapangan pekerjaan ke seluruh Indonesia.

Lokasi Perusahaan :

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, cabang Rembang
Jalan Raya Rembang Lasem KM 3 RT 01 RW 05, Desa Pasarbanggi
Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

2.7 Kinerja Usaha Terkini

Kinerja usaha yang di jalankan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya saat ini Shasil dari kesepakatan yang dilakukan oleh *Head Office* sebagai pembuat keputusan utama perusahaan (Alfamart, 2018). Kinerja usaha yang di jalankan sebagai berikut:

1. Pengantaran Barang Ke Tempat Konsumen

Metode ini dilakukan di tengah era globalisasi yang berkembang sangat pesat, dapat dilihat dari kebiasaan sekarang belanja hanya membutuhkan perangkat seluler. Mellihat kesempatan itu dikembangkan aplikasi belanja “Alfagift” dan dibuat tim khusus pengantaran barang yaitu “SAPA” unit yang siap mengantarkan barang yang di beli melalui aplikasi ke tangan konsmen (Alfamart, 2021).

2. Pengembangan usaha “Bean Spot”

Usaha *food and beverages* yang dijalankan dalam toko alfamart yang memiliki letak strategis sebagai tempat istirahat atau *rest area*, dengan adanya usaha ini akan menarik konsumen untuk datang tak hanya untuk menarik minat belanja, juga menarik konsumen untuk keingintahuan tentang dunia kopi. Tidak hanya kopi juga disediakan *fastfood* dan juga berbagi macam roti (Alfamart, 2018).

BAB III

TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIK

3.1 Tinjauan Teori

3.1.1 Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

3.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Gambaran umum dari pelatihan adalah kegiatan membagikan kemampuan, menurut peneliti sebaiknya mempelajari dari para Ahli:

a. Menurut Handoko (2014)

Pelatihan ialah suatu kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keahlian, keterampilan dan teknik dalam pekerjaan.

b. Menurut Mathis dan Jackson (2009)

Pelatihan ialah proses seseorang mendapatkan kapabilitas untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Menurut Dessler (2004)

Pelatihan merupakan usaha mengajarkan karyawan baru atau yang lama tentang keterampilan dasar untuk melakukan pekerjaan dengan benar.

Beberapa definisi diatas memberi penekanan pelatihan pada suatu usaha membantu karyawan untuk mendapatkan keterampilan, keahlian dan sikap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan lebih efektif dan efisien.

3.1.1.2 Pengertian Pengembangan

Pengembangan gambaran umumnya kegiatan mengembangkan keterampilan, hal ini akan lebih jelas ketika peneliti mengetahui definisinya dari para ahli berikut:

a. Menurut Handoko (2014)

Pengembangan suatu upaya yang lingkungannya lebih luas daripada pelatihan dalam mengoreksi dan menyempurnakan sikap, pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, sifat.

b. Menurut Dessler (2004)

Pengembangan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk menyelesaikan macam – macam tugas.

Beberapa definisi diatas memberi penekanan pengembangan pada usaha yang lebih luas ruang lingkungannya dari pelatihan dalam meningkatkan dan memperbaiki kemampuan dan pengetahuan karyawan.

3.1.2 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

3.1.2.1 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Mathis dan Jackson (2009) terdapat tiga poin tujuan pelatihan yaitu:

1. Pengetahuan

Membagikan informasi intelektual secara terperinci untuk peserta pelatihan.

2. Keterampilan

Mengembangkan pola berpikir yang lebih kreatif dan mampu mengimprovisasi pekerjaan dan tugas yang dijalankan.

3. Sikap

Menumbuhkan rasa tertarik dan menanamkan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kompetensi.

3.1.2.2 Tujuan Pengembangan

Pengembangan memiliki tujuan menurut Mathis dan Jackson (2009) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Produktivitas Kinerja

Produktivitas karyawan adalah salah satu kunci meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi. Hal itu dapat dicapai dengan dilaksanakan melalui usaha pengembangan kemampuan karyawan, dengan adanya peningkatan kemampuan karyawan mengakibatkan peningkatan produktivitas kinerja.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan di perusahaan bertujuan mencapai efisiensi di dalam perusahaan. Efisiensi dalam operasional perusahaan sangat vital, karena dapat menjadi poin kelebihan dari perusahaan lain, hal yang dapat ditingkatkan efisiensinya yaitu; mesin, tenaga, waktu, biaya, bahan baku.

3. Kecelakaan dan kerusakan

Dengan dilakukannya pengembangan karyawan akan menyebabkan berkurangnya risiko kecelakaan kerja sebab karyawan sudah memahami dan mengetahui hal apa yang harus dilakukan ketika terjadi kecelakaan. Hal itu juga berpengaruh terhadap mesin dan alat – alat yang digunakan dalam proses operasional perusahaan, dengan peningkatan pengetahuan karyawan jadi lebih terampil dan ahli dalam menggunakan mesin dan alat – alat yang menyebabkan menurunnya kerusakan mesin dan alat – alat produksi.

4. Pelayanan

Meningkatnya pengetahuan karyawan juga menyebabkan meningkatnya pelayanan terhadap pelanggan, hal itu diharapkan mampu menambah jumlah pelanggan yang telah dimiliki oleh perusahaan dan juga menjaga pelanggan lama.

5. Moral Karyawan

Dengan meningkatnya pola pikir dan pengetahuan karyawan, moral karyawan akan meningkat dan karyawan mampu bekerja sesuai dengan keahliannya, sehingga karyawan akan bekerja lebih semangat dan energik dalam menyelesaikan tiap tugas dan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

6. Karir

Suatu jabatan di perusahaan memiliki kriteria khusus yang harus terpenuhi, kriteria umum biasanya mengenai tingkatan jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan dan kriteria khusus biasanya tentang keahlian yang dimiliki karyawan. Dengan melakukan pengembangan terhadap karyawan, potensi karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan akan terbuka lebih luas daripada sebelum melakukan pengembangan.

7. Kepemimpinan

Kemampuan kepemimpinan seseorang tidak hanya dilihat dari kemampuannya berkomunikasi dengan jabatan yang lebih tinggi namun juga harus mampu dengan jabatan yang lebih rendah. Dengan pengembangan diharapkan seorang pemimpin mampu mengemban tugas yang diberikan dan mampu memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

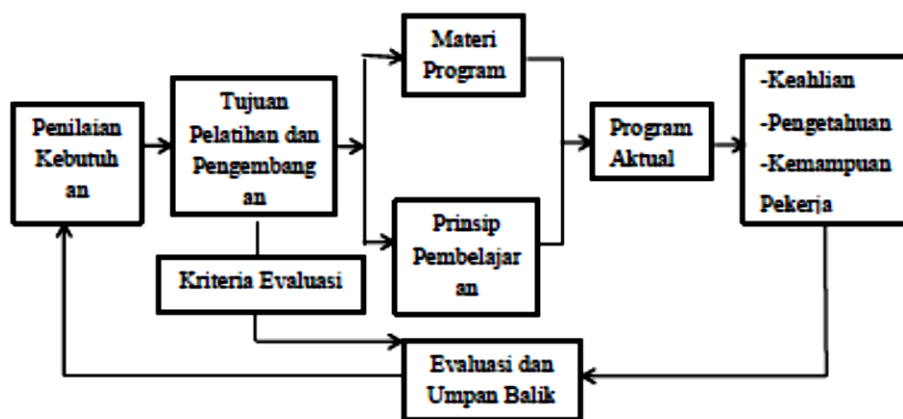
8. Kompensasi

Meningkatnya kemampuan dan keterampilan karyawan, akan menghasilkan peningkatan efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang

otomatis meningkatkan laba perusahaan. Menaikkan kompensasi karyawan berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

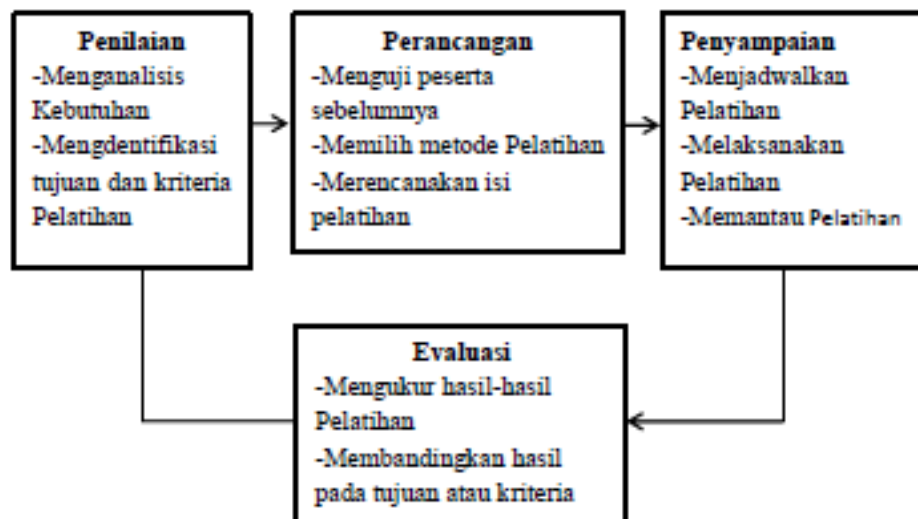
3.1.3 Proses Pelatihan dan Pengembangan

Proses pelatihan menurut Mathis dan Jackson (2009) sebagai berikut :



Gambar 3.1 Tahap pengembangan

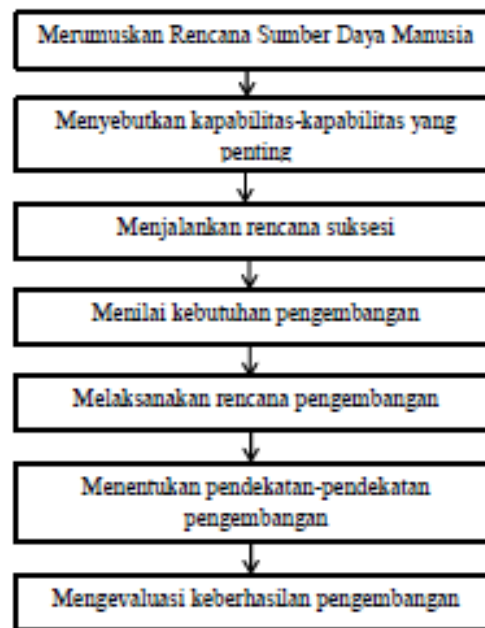
Sumber : Mathis dan Jackson (2009)



Gambar 3.2 Proses Pelatihan

Sumber : Mathis dan Jackson (2009)

Proses Pengembangan menurut Mathis dan Jackson (2009) seperti gambar di bawah :



Gambar 3.3 Proses Pengembangan

Sumber : Mathis dan Jackson (2009)

3.1.4 Teknik Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan karyawan di rancang untuk meningkatkan kompetensi, mengurangi perputaran pegawai di perusahaan, dan meningkatkan kinerja perusahaan. Pelatihan dan pengembangan dalam pelaksanaannya memiliki dua teknik yaitu *on the job training* dan *off the job training*, hal ini diungkapkan oleh Handoko (2014).

Teknik *On the Job Training*

Teknik ini yang paling umum digunakan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, dengan langsung terjun ke lapangan dipandu oleh supervisor langsung, mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Metode ini sangat efisien dalam hal biaya dan waktu, sebab tidak memakan banyak waktu dan tidak memerlukan biaya tambahan trainer. *On the job training* memiliki beberapa metode:

1. Rotasi Jabatan

Metode yang direncanakan secara formal dengan menugaskan karyawan di pekerjaan yang beda yang dilakukan, bertujuan menambahkan pengetahuan tentang pekerjaan.

2. Latihan Instruksi Pekerjaan

Metode pelatihan yang dibimbing langsung oleh seorang pelatih yang memberi petunjuk – petunjuk mengenai pekerjaan yang sekarang.

3. Magang

Metode pelatihan yang menggabungkan pelatihan dan pengalaman selama di kelas dan diawasi oleh anggota organisasi atau kantor yang diharapkan mampu berkembang secara bertahap.

4. *Coaching*

Metode dengan bimbingan dan diarahkan oleh atasan kepada karyawan selama melaksanakan kerja rutin, hubungannya menyerupai tutor dosen – mahasiswa.

5. Penguasaan Sementara

Metode secara formal dengan memberi penugasan kepada karyawan untuk bekerja di bidang lain selama jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Teknik Off the Job Training

Teknik pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan di tempat atau waktu yang berbeda dari tempat kerja. Teknik ini umumnya dijalankan di waktu yang berbeda dengan waktu kerja, ada beberapa metode pelatihan untuk teknik ini :

1. Metode Simulasi

Metode pelatihan yang pendekatannya meminta karyawan menerima tiruan suatu aspek organisasi dimana peserta harus menanggapi seperti dalam situasi tersebut, metode ini memiliki banyak pilihan berikut adalah yang paling umum digunakan :

a. Metode Studi Kasus

Karyawan dipaksa terlibat dalam suatu masalah dan diminta mengidentifikasi serta menganalisis situasi tersebut lalu merumuskan penyelesaian masalahnya.

b. *Role Playing*

Peserta pelatihan di tempatkan di suatu jabatan dan di tugaskan menjalankan tugas sesuai dengan jabatan tersebut, sehingga menjadi peran yang berbeda. Tujuannya melatih sikap peserta agar lebih toleransi terhadap perbedaan individu dan mengembangkan keterampilan pribadi.

c. *Business Games*

Suatu simulasi kecil di mana peserta diharuskan menentukan keputusan sesuai dengan kondisi kehidupan bisnis yang nyata. Tujuannya melatih karyawan agar mampu mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai macam kondisi perusahaan.

d. Program Pengembangan Eksekutif

Program yang bisanya diadakan oleh lembaga pendidikan, umumnya perusahaan mengirim karyawan untuk mengikuti paket kelas yang di tawarkan.

2. Metode Presentasi Informasi

Metode yang memberikan informasi mengenai bagaimana sikap, keterampilan dan informasi intelektual kepada peserta. Metode yang biasa dipakai :

a. Kuliah

Metode yang umum dipakai dengan memakai kemampuan menyampaikan informasi dihadiri banyak peserta dan biaya terjangkau.

b. Presentasi Video

Metode yang menampilkan media visual sebagai alat pembelajaran pelatihan kepada peserta, media yang dimaksud berupa acara TV, film.

c. *Programmed Instruction*

Metode pelatihan dan pengembangan menggunakan aplikasi yang sudah di sesuaikan dengan hal yang akan dipelajari oleh peserta.

d. Belajar Mandiri

Metode yang memberikan manual pekerjaan kepada peserta untuk dipelajari dengan tujuan peserta mampu mengatasi masalah sendiri.

e. *Vestibule Training*

Program pelatihan dengan membuat tiruan dari tempat kerja aslinya dengan dan diajarkan oleh para pengajar yang khusus. Tujuan metode ini membuat peserta merasa tidak asing dan tidak mengganggu kegiatan operasional.

3.1.5 Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan

Evaluasi pelatihan dan pengembangan membandingkan data sesudah pelatihan dan pengembangan, untuk melihat seberapa efektif kegiatan ini, sebab pelatihan dan pengembangan memakan waktu dan

biaya yang cukup banyak. Pelatihan dan pengembangan dibilang efektif bila memenuhi kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan, hal yang di perhatikan dari hasil ini adalah

1. Reaksi

Reaksi peserta selama proses kegiatan pelatihan dan pengembangan.

2. Pembelajaran

Untuk mengetahui hasil mengenai pengetahuan atau proses belajar yang didapat karyawan melalui pengalaman.

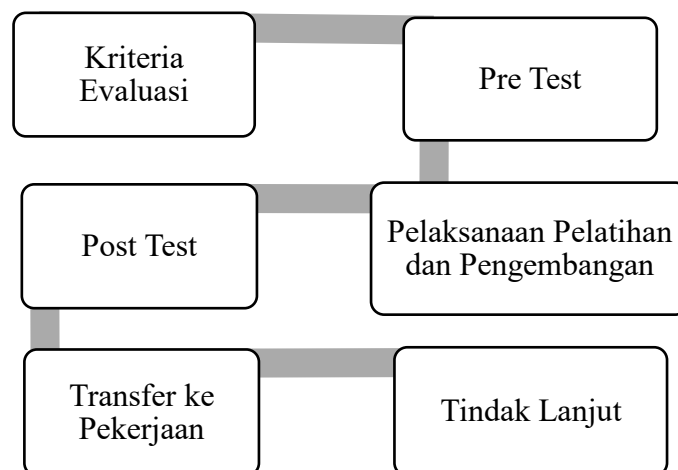
3. Perilaku

Perubahan perilaku setelah diadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan.

4. Hasil

Perubahan yang terjadi setelah kegiatan yang diukur dari peningkatan kinerja, menurunnya angka ketidakhadiran, semakin efisiennya waktu dan biaya, dan lain – lain.

Evaluasi pelatihan dan pengembangan karyawan melalui beberapa tahapan seperti berikut :



Gambar 3.4 Tahapan Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan

Sumber : Mathis dan Jackson (2009)

3.2 Tinjauan Praktik di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang

3.2.1 Pengertian Penelitian dan Pengembangan

3.2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang adalah program terencana yang bertujuan menyiapkan para karyawan mengenai sikap, perilaku dan pengetahuan dalam menjalankan prosedur yang telah di tentukan.(*Buku Panduan Training As Selection*, 2020)

3.2.1.2 Pengertian Pengembangan

Pengembangan menurut PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang adalah usaha meningkatkan kompetensi yang dimiliki para karyawan secara lebih mendalam mengenai sikap, perilaku dan pengetahuan intelektual.(*Buku Panduan Training As Selection*, 2020)

3.2.2 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

3.2.2.1 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang adalah sebagai berikut:

1. Sikap

Menumbuhkan sikap yang sesuai dengan budaya PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang :

- Senyum
- Salam
- Sapa

Mengajarkan pentingnya bertanggung jawab dan selalu rapi selama bekerja.

2. Pengetahuan

Menanamkan pentingnya pelatihan dalam mempersiapkan diri dalam bekerja sebagai karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang.

3. Keterampilan

Mengajarkan keterampilan dan keahlian yang menunjang tugas di dalam menjalankan pekerjaan di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang.

4. Kemampuan

Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang menjadi tempat kerja karyawan baru, dan mampu melakukan kegiatan sesuai dengan standar yang telah di tentukan.

3.2.2.2 Tujuan pengembangan

Tujuan pengembangan menurut PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang sebagai berikut:

1. Produktivitas kinerja

Pengembangan meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan intelektual, kemampuan berpikir, semua aspek ini menunjang karyawan untuk lebih produktif.

2. Efisiensi

Meningkatkan kemampuan karyawan sama artinya meningkatkan efisiensi. Efisiensi dapat berupa tenaga, waktu, efisiensi penting dalam mengendalikan toko di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang untuk menghasilkan laba.

3. Kecelakaan

Dengan melakukan pengembangan kepada karyawan akan menurunkan risiko terjadinya kesalahan prosedur, dan mengurangi penyebab

kehilangan barang yang sering terjadi, sebab telah diberikan pengembangan pengetahuan.

4. Karir

Dengan mengikuti pengembangan karyawan memiliki kesempatan meningkatkan jenjang karirnya di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang.

3.2.3 Prosedur Pelatihan dan Pengembangan

3.2.3.1 Alur Prosedur Pelatihan

PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang memiliki tahapan proses sebelum melakukan pelatihan, berikut adalah prosesnya:

1. *Recruitment* menyeleksi kandidat para calon karyawan dengan melakukan wawancara secara daring untuk memilih yang memenuhi kriteria dan mampu bekerja.
2. Daftar calon karyawan yang lolos wawancara di berikan kepada *Trainer*
3. *Trainer* memberikan pelatihan tahap awal yaitu *online learning*, ini adalah seleksi tahap kedua
4. Peserta yang lolos *online learning* melanjutkan kegiatan *role play* di toko.
5. Peserta yang telah melakukan *role play* melanjutkan pelatihan *offline class*.
6. Peserta akan mengerjakan *Functional Test* yang menentukan kelulusan dan mendapatkan STL

3.2.3.2 Alur Prosedur Pengembangan

Prosedur pengembangan di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang rembang:

1. Karyawan yang telah bekerja dalam waktu tertentu wajib mengikuti pengembangan.
2. Karyawan yang telah memenuhi syarat di berikan tugas untuk membuat laporan mengenai penjualan di toko.
3. Setelah menyelesaikan tugas yang diberikan karyawan membuat laporan penelitian.
4. Peserta melakukan presentasi laporan penelitian
5. Karyawan yang memenuhi syarat kelulusan menerima STL.

3.2.4 Teknik Pelatihan dan Pengembangan

Teknik pelatihan dan pengembangan yang digunakan PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang menggunakan perpaduan dari metode *on the job training* dan *off the job training*. Kedua teknik itu menyeimbangkan antara teori dan praktik, namun tak semua metode diterapkan dalam pelatihan dan pengembangan di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang, metode yang digunakan adalah:

Teknik *On the Job Training*

Teknik ini digunakan untuk pelatihan dan pengembangan karena dengan melakukan kegiatan langsung akan lebih mudah mereka paham tentang pekerjaan baru dan lebih Efektif. Beberapa metode yang di terapkan PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang adalah:

a. Penugasan Sementara

Metode menempatkan peserta di posisi pekerjaan yang baru dalam jangka waktu tertentu, di dalam masa pelatihan di PT Sumber Alfaria

Trijaya cabang Rembang menugaskan peserta pelatihan bekerja di toko selama dua hari.

b. Latihan Instruksi Pekerjaan

Dalam kegiatan ini PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang Menunjuk kepala toko atau asisten kepala toko dalam memberikan instruksi kepada peserta pelatihan dan juga melatih tentang pelaksanaan kerja yang sebenarnya.

Teknik *Off the Job Training*

PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang menggunakan teknik ini untuk menambah pengetahuan intelektual untuk mengimbangi kemampuan yang diajarkan. Tempat pelatihan yang digunakan tempat pelatihan karyawan kantor yang telah di sediakan dan para *trainer* yang ahli dalam mengajarkan keahlian, keterampilan dan pengetahuan. Metode yang digunakan selama pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

a. Belajar Mandiri

Para peserta diberikan panduan mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan, metode ini digunakan di tahap awal untuk menyebarkan gambaran mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan selama kerja di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang.

b. Kuliah

Metode yang dilakukan oleh *trainer* selama dalam mengajar para peserta pelatihan dan pengembangan karyawan.

c. *Role Playing*

Metode ini hanya dilakukan oleh peserta pelatihan, metode yang meminta karyawan untuk melakukan suatu tugas yang akan menjadi pekerjaannya.

d. *Vestibule Training*

Metode menggunakan peralatan yang sama dengan pekerjaan aslinya. Metode ini digunakan agar tidak mengganggu kegiatan operasional di toko.

Teknik pelatihan dan pengembangan yang dilakukan sama dan tidak memiliki perbedaan sebab metode ini dipilih karena cocok untuk dilaksanakan di PT Sumber Alfaria Trijaya, teknik pelatihan dan pengembangan ini dikembangkan oleh *Head Office* untuk di terapkan di semua kantor cabang, dalam pengaplikasiannya *Head Office* memantau setiap saat dan siap membantu apabila mengalami kesusahan atau terdapat masalah.

3.2.5 Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan

Evaluasi merupakan kegiatan menilai sebuah hasil dari suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan. Evaluasi yang dilaksanakan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang pada karyawannya terdapat tiga tahap :

1. Evaluasi Pra pelatihan dan pengembangan

Sebelum di lakukan pelatihan karyawan akan dilakukan pre test mengenai materi yang akan di ajarkan kepada peserta, hasil tes ini menjadi tolak ukur keberhasilan bagi peserta pelatihan dan pengembangan.

2. Evaluasi Setelah Pelatihan dan pengembangan

Evaluasi di tahap ini akan dilakukan post test mengenai materi yang diajarkan kepada karyawan. Hasil tes ini akan dibandingkan dengan hasil pre test, dengan melihat hasil tes ini dapat dilihat hasil dari pelatihan karyawan baru dan bagi peserta pengembangan akan menentukan kenaikan jabatan.

3. Evaluasi di tempat kerja setelah pelatihan dan pengembangan

Pengetesan di tempat kerja untuk menguji kemampuan karyawan mengenai praktik dan teori yang diberikan selama kegiatan pelatihan di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang

Selain dengan aspek diatas PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang mengukur keefektivitasan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan beberapa aspek:

1. Perilaku

Mengukur bagaimana perubahan perilaku peserta pelatihan dan pengembangan setelah kegiatan, misal : karyawan memberi salam kepada konsumen ketika datang.

2. Reaksi

Mengukur hasil dari kemampuan yang di hasilkan dari pelatihan, kebiasaan karyawan dalam menjaga kebersihan tempat kerja dan banyak hal lainnya.

3. Pembelajaran

Mengukur kemampuan intelektual peserta setelah pelatihan dan pengembangan, mengetes kemampuan karyawan tentang teori yang di berikan selama masa pelatihan dan pengembangan sebelumnya.

4. Hasil

Mengukur hasil kajian dari aspek perilaku, reaksi dan pembelajaran, misal : meningkatnya pendapatan toko, berkurangnya kehilangan barang, terpenuhinya target harian maupun bulanan yang di tentukan.

3.2.6 Identifikasi Masalah dalam Pelatihan dan Pengembangan

Pada program pengembangan karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang memiliki masalah dalam mengendalikan kesadaran pentingnya pengembangan terhadap jenjang karir, selain itu perusahaan mempunyai target yang ditentukan *Head Office*, dengan

rendahnya tingkat kesadaran mengikuti pengembangan, banyak karyawan yang mangkir dari kegiatan pengembangan. Pada program pelatihan karyawan baru di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, cabang Rembang terdapat masalah dalam mengendalikan jumlah peserta pelatihan, sebab jumlah yang di terima saat pelatihan jumlahnya tidak menentu.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Perusahaan yang peneliti ambil adalah PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang perusahaan yang menjalankan usaha logistik sejak tahun 1989, dan telah memiliki banyak toko dan kantor cabang di berbagai daerah. Terdapat dua kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Program pelatihan karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang ditujukan kepada para calon karyawan baru yang akan bekerja di PT Sumber Alfaria Trijaya, Prosedur awal yang berawal dari tim *recruitment* yang melakukan filter terhadap para pendaftar dilanjutkan ke tim L & D, yang bertugas melatih calon karyawan dalam berbagai tahap prosedur pelatihan yang bertujuan melatih karyawan agar mampu langsung beradaptasi dengan lingkungan kerja, selain itu mengurangi penyebab terjadinya kesalahan dalam bekerja.
2. Program pengembangan di PT Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang merupakan usaha perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, tidak semua karyawan mendapat kesempatan hanya yang memenuhi kriteria yang dapat melanjutkan. Karyawan yang lolos di lanjutkan dalam pemberian tugas dan melakukan peningkatan keahlian untuk mampu bekerja di jabatan yang baru. Tujuan pengembangan ini di fokuskan untuk mempersiapkan keahlian dan kemampuan yang setara dengan jabatan baru.

4.2 Saran

Berdasarkan identifikasi masalah dalam pelatihan dan pengembangan karyawan peneliti menyarankan :

1. Untuk program pelatihan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, cabang Rembang, seleksi peserta pelatihan dilakukan dengan lebih mengontrol jumlah peserta sehingga proses pelatihan bisa berjalan lebih terfokus pada pengembangan masing-masing individu.
2. Untuk program pengembangan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, cabang Rembang, untuk mengatasi kurang kesadaran karyawan dalam mengikuti program pengembangan sebaiknya terlebih dahulu diberikan edukasi mengenai pentingnya program pengembangan. Perlu juga penekanan wawasan terkait jenjang karir pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, cabang Rembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfamart (2016) *From Nothing To Something: Mengungkap Sejarah Alfamart*. Tersedia pada: <https://blog.alfamart.co.id/2016/09/14/from-nothing-to-something-mengungkap-sejarah-alfamart/> (Diakses: 18 Juni 2021).
- Alfamart (2018) *Blog Alfamart*. Tersedia pada: <https://blog.alfamart.co.id/> (Diakses: 15 Juni 2021).
- Alfamart (2020) *Tentang kami Alfamart*. Tersedia pada: <https://alfamart.co.id/tentang-perusahaan/profil-kami> (Diakses: 20 Juni 2021).
- Alfamart (2021) *Belanja Online di Alfamart? Siapa Takut!* Tersedia pada: <https://blog.alfamart.co.id/2021/03/10/belanja-online-di-alfamart-siapa-takut/> (Diakses: 18 Juni 2021).
- Bernadin, H. J. dan Russell, J. E. (1993) *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Buku Panduan Training As Selection* (2020). Alfamart.
- Dessler, G. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9 ed. Jakarta: PT Indeks.
- Handoko, T. H. (2014) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. 2 ed. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Ninuk Mulyani (2002) "Tantangan perusahaan di Indonesia dalam menghadapi persaingan global," *Widya Journal of Management and Accounting* 2.3.

- Raihanah Daulay (2014) “Strategi Jaringan Usaha Untuk Meningkatkan Pendapatan Masyarakat,” *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 11.
- Rifa’i, M. (2019) *Manajemen Organisasi Pendidikan*. 1 ed. Diedit oleh M. Rifa’i. Malang: CV Humanis.
- Sahamtop (2021) *Sejarah dan Perkembangan Saham Minimart AMRT Hingga Sekarang*, Yulinda Nurlisdiana. Tersedia pada: <https://sahamtop.com/sejarah-dan-perkembangan-saham-minimarket-amrt-hingga-sekarang/> (Diakses: 18 Juni 2021).
- Salmah Pattisahusiwa (2013) “Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses,” in *Akuntabel*. 10.1.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Permohonan Data Tugas Akhir



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
 LEMBAGA PENGELOLA PROGRAM STUDI DI LUAR KAMPUS
 UTAMA (LPPSDKU)

Gedung SAKMA lantai 1
 Jalan Prof. Sudarto, S.H. Kode Pos 50275
 Telp: (251) 7480323, Fax: (251) 7480313
 email: pds@live.undp.ac.id
 laman: pds.undp.ac.id

Nomor : 283/UN7.6.3 / AK /20...
 Lampiran : -
 Hal : Ijin Permohonan Data

Yth. Manajer Human Capital
 PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Rambang

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, maka setiap mahasiswa diwajibkan menyusun Tugas Akhir sehingga diperlukan data dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Pemerintah, ataupun Instansi Swasta.

Sehubungan dengan itu kami selaku pihak PSDKU UNDIP memohon dapat diizinkan permohonan data pada perusahaan/instansi yang Saudara pimpin, bagi mahasiswa PSDKU UNDIP tersebut di bawah ini:

Nama : Aditya Kristianto
 NIM : 400110918060009
 Program Studi : D3-Manajemen Perusahaan
 Alamat Rumah : Jalan Kawis 2 no 10, rt 01 rw 04, Kec. Rambang, Kab. Rambang
 No. Telepon / HP : 08562673445
 Judul Tugas akhir : Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rambang
 Alamat Email : akristianto59@yahoo.co.id

Demikian atas segala bantuan serta kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 30 Maret 2021
 Ketua Lembaga Pengelola PSDKU



Dr. Bedyanto Noor, M.Hum.
 NIP. 195903071986031002