

Pelaksanaan Pelatihan Karyawan di PT Kimia Farma Wilayah Jember**Tsaniya Afa Nasrulmillah^{1*} Roziana Ainul Hidayati²**Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia^{1,2}Email: tsaniyaafan20@gmail.com¹, roziana@umg.ac.id²**Artikel info****Artikel history:**

Diterima : 16-11-2021

Diterima dalam bentuk revisi : 12-12-2021

Disetujui : 15-12-2021

Kata Kunci: pelatihan; karyawan; kimia farma**Keywords:** training; employee; kimia farma**Abstrak**

PT. Kimia Farma Apotek Wilayah Jember merupakan perusahaan yang menyediakan pelayanan kesehatan yang terintegrasi meliputi pelayanan farmasi (apotek), klinik kesehatan, laboratorium, dan optik. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan karyawan di PT Kimia Farma Wilayah Jember. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan data primer berupa data wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder berupa sumber data yang berhubungan dengan penelitian ini. Peneliti memiliki data dengan melakukan wawancara 2 informan yang bekerja di PT. Kimia Farma Apotek Wilayah Jember. Hasil penelitian yaitu PT Kimia Farma Wilayah Jember melaksanakan pelatihan dengan harapan mampu meningkatkan prestasi kerja dan peningkatan omset dalam setiap tahunnya. Hasil evaluasi program pelatihan dapat dilihat dari omset kimia farma apotek dan mengetahui program pelatihan sudah dilaksanakan karyawan dengan melihat dari CCTV yang sudah tersedia dan melaksanakan sidak atau pemantauan secara langsung tanpa pemberitahuan kepada karyawan.

Abstract

PT. Kimia Farma Apotek Jember Region is a company that provides integrated health services including pharmaceutical services (pharmacies), health clinics, laboratories, and optics. The purpose of this study was to describe the implementation of employee training at Kimia Farma Ltd. Jember Region. This research method uses qualitative research methods with primary data in the form of interview and observation data, while secondary data in the form of data sources related to this research. Researchers have data by interviewing 2 informants who work at PT. Kimia Farma Pharmacy Jember Region. The result of the research is that PT Kimia Farma Jember Region conducts training in the hope of increasing work performance and increasing turnover every year. The results of the evaluation of the training program can be seen from the pharmacy chemist's turnover and knowing that the training program has been implemented by employees by looking at the CCTV that is already available and carrying out inspections or direct monitoring without notification to employees.

Koresponden author: Tsaniya Afa Nasrulmillah

Email: tsaniyaafan20@gmail.com

artikel dengan akses terbuka di bawah lisensi

CC BY SA

2021



Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi faktor yang berguna dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memaksimalkan sumber daya manusia untuk menjaga aset manajemen demi kelangsungan hidup perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan salah satunya dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan komponen penting yang tidak hanya disebabkan karena ada kaitan secara langsung dengan penghasilan karyawan dalam jangka waktu yang tertentu, tetapi disebabkan adanya kehidupan bagi kelangsungan perusahaan ([Manik & Coenraad, 2015](#)).

PT. Kimia Farma Apotek disingkat dengan KFA merupakan perusahaan perseroan yang didirikan berdasarkan akta pendirian tanggal 4 Januari 2003 yang berkedudukan di JL. Budi Utomo no 1 Jakarta. Perusahaan ini memiliki pelayanan kesehatan yang terintegrasi meliputi pelayanan farmasi (apotek), klinik kesehatan, laboratorium dan optik. PT Kimia Farma Apotek tersebar di seluruh penjuru Nusantara, salah satunya ada di Jember yang dibawah langsung oleh Unit Bisnis (UB Jember), di Wilayah Jember ada beberapa unit apotek yang tersebar. Dalam unit apotek tersebut ada karyawan kantor internal dan apoteker pelayanan apotek. Seluruh karyawan memiliki tugas dan standar pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Tak terkecuali termasuk apoteker yang memiliki standar pelayanan konsumen.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, ada persoalan mengenai apoteker yang kurang optimal dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, hal ini belum sesuai dengan standar pelayanan perusahaan sehingga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. PT Kimia Farma Wilayah Jember berusaha dalam meningkatkan prestasi karyawan dengan memberikan program pelatihan karyawan yang memiliki tujuan untuk meminimalisir kesalahan kerja karyawan. Berdasarkan persoalan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan program pelaksanaan pelatihan dan meningkatkan prestasi kerja PT Kimia Farma Wilayah Jember.

Sebuah studi oleh Rivai dan Sagala ([Hasibuan & Hasibuan, 2016](#)) menemukan bahwa pelatihan adalah proses sistematis yang mengubah perilaku karyawan untuk menetapkan tujuan perusahaan terkait dengan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk bekerja di dalam perusahaan. Sedangkan menurut ([Sinambela, 2021](#)), pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan juga mencakup perubahan sikap untuk memungkinkan karyawan melaksanakan pelatihan dan pengembangan. ([Sunnyoto, 2012](#)) memberikan kursus pelatihan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas karyawan, mengurangi waktu belajar yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, dan loyalitas dan kolaborasi. Ini menjelaskan manfaat dari menciptakan dan merencanakan pengaturan yang lebih menguntungkan, memuaskan sumber daya manusia, mengurangi kecelakaan dan biaya kecelakaan, serta mendukung pengembangan diri karyawan.

Pada dasarnya pelatihan dilaksanakan terhadap karyawan lama yang sudah berpengalaman. Namun, banyak juga pelatihan dilaksanakan terhadap karyawan baru yang telah diterima di perusahaan. Pelatihan di perusahaan sebagai proses usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kemampuan karyawan yang dapat mengubah perilaku, sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang efektif ([Sihombing & Verawati, 2021](#)). Sehingga program pelaksanaan pelatihan difokuskan terhadap penerapan pekerjaan dan

pengetahuan pada penyelesaian tugas pekerjaan tertentu yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan.

Manfaat pelatihan menurut ([Simamora](#), 2004) adalah :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih baik.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan pribadi individu.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terdapat pada variabel dan populasi, serta perolehan dan pengolahan datanya. Ketertarikan peneliti dalam mengambil penelitian ini mengenai pelaksanaan pelatihan karyawan di PT Kimia Farma Wilayah Jember, karena peneliti ingin mengetahui dan mempelajari program pelaksanaan pelatihan karyawan. Dalam menanggapi permasalahan pelayanan dapat dilakukan dengan mengirim tim pemantau khusus yang tidak banyak dikenal oleh karyawan untuk mengetahui pelayanan yang sebenarnya dari karyawan dan memantau secara langsung dari CCTV yang ditempatkan ditempat khusus.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata verbal. Dalam metode penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang bergantung pada kondisi penelitian, yaitu pengumpulan data primer. Data primer penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari sumber data yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data merupakan hal yang tidak boleh dilewatkan dalam penelitian, karena teknik ini nantinya akan mendapatkan data sebagai sumber penelitian. Tata cara pengumpulan data yang benar nantinya akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas yang tinggi.

Peneliti memiliki data dengan melakukan wawancara 2 informan yang bekerja di PT. Kimia Farma Apotek Wilayah Jember. Wawancara merupakan percakapan dua belah pihak dengan maksud tertentu dengan mengajukan pertanyaan dan narasumber memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Informan dalam penelitian ini berjumlah 2 orang yaitu Bapak Very sebagai Staff IT dan Ibu Farah sebagai Staff Sumber Daya Manusia dan sebagai penyelenggara pelaksanaan pelatihan. Data primer lainnya yaitu observasi. Observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang diperoleh sambil mengamati wawancara dan situasi yang sebenarnya. Peneliti melakukan observasi di PT. Kimia Farma Apotek Wilayah Jember dengan cara mengikuti program pelatihan.

Hasil dan Pembahasan

PT Kimia Farma mengakui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan. Karena itu manajemen perusahaan memberikan perhatian khusus dalam upaya memunculkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dengan program pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan secara terus menerus dalam setiap tahunnya, oleh karenanya PT Kimia Farma menetapkan strategi dalam pelatihan sumber daya

manusia yang baik dengan strategi perusahaan yang sudah ditetapkan, dalam artian penerapan manajemen sumber daya manusia harus bisa meningkatkan kompetensi dan komitmen karyawan perusahaan. Pelatihan yang dilakukan PT Kimia Farma bertujuan untuk meningkatkan kinerja juga produktivitas kerja tertentu yang sudah diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian ([Handoko](#), 2016) yang berpendapat bahwa bahwa program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk meningkatkan kinerja, mengurangi ketidakhadiran dan pergantian, dan meningkatkan kualitas kerja. Sedangkan menurut penelitian ([Mangkuprawira & Hubeis](#), 2007) berpendapat bahwa Pelatihan adalah sebagai proses yang memberikan pengetahuan dan keterampilan khusus, membuat karyawan semakin berkualitas, dan memungkinkan mereka untuk melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Farah sebagai Staf Sumber Daya Manusia dan penyelenggara pelatihan, PT Kimia Farma Wilayah Jember memiliki pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaannya, PT Kimia Farma Wilayah Jember memiliki beberapa pelatihan yang sudah terlaksana. Dalam usaha peningkatan prestasi kerja karyawan dalam setiap tahunnya, perusahaan melakukan pelatihan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawannya, pelatihan yang dilakukan perusahaan ditahun ini sebagai berikut :

Tabel 1. Pelatihan PT Kimia Farma Wilayah Jember

No	Kegiatan	Keterangan
1.	Kuis SOP	Kuis sebagai alat ukur, alat pantau, dan alat latih sampai mana karyawan mengetahui cara aktivitas kerja masing-masing individu
2.	Pelatihan <i>greeting</i> dan <i>grooming</i> online	Pelatihan ini bertujuan untuk penampilan dan komunikasi karyawan dalam menjalankan aktivitas pelayanan kerja kepada konsumen
3.	<i>Product knowledge</i> jangka waktu sebulan 2 kali	<i>Product knowledge</i> berguna untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya dengan memahami seluruh kelebihan dan informasi suatu produk yang akan disampaikan kepada konsumen.
4.	<i>Basic spiritual training</i> .	karyawan mendapat pembekalan dari perusahaan mengenai pelatihan ini yang memiliki manfaat untuk individu masing-masing karyawan.
5.	<i>Beauty class</i>	pelatihan ini bertujuan agar karyawan khususnya untuk perempuan mengetahui tentang etika dalam berpenampilan.
6.	<i>Family gathering</i>	<i>Family gathering</i> bertujuan menjalin dan menjaga hubungan baik antar karyawan, mempererat kekerabatan antara keluarga karyawan, meningkatkan kerja sama tim, dan meringankan beban dan tekanan pekerjaan.

7. Pelatihan kemampuan atau kepercayaan diri	Pelatihan kemampuan atau kepercayaan diri dilakukan dengan harapan mampu memiliki penampilan yang baik dan rasa percaya diri yang tinggi, menghilangkan pikiran negatif dan mampu melatih diri untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja
--	--

Sumber : Tim SDM PT. Kimia Farma Wilayah Jember

Selama melakukan observasi, peneliti melihat bahwa seluruh karyawan PT Kimia Farma Wilayah Jember, baik mulai dari level yang paling rendah sampai level yang paling tinggi sangat excited dalam melakukan program pelatihan yang dilakukan. Seluruh karyawan mengikuti pelatihan dari awal sampai selesai pelatihan sesuai dengan arahan pelaksanaan tim pelatihan. Selain itu, peneliti melakukan penelitian secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan melakukan wawancara kepada Bapak Very sebagai Staf IT Sumber Daya Manusia (tim pelaksanaan pelatihan). Adapun wawancara yang diajukan tentang tujuan dan manfaat penyelenggaraan program pelatihan, informan menyatakan bahwa penyelenggaraan program pelatihan tersebut bertujuan dan bermanfaat :

1. Mendidik pekerja dan kepribadian yang profesional sesuai dengan nilai-nilai perusahaan dengan memberikan penugasan pekerjaan untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.
2. Mengembangkan kemampuan karyawan, inovasi, kreativitas, kerjasama, dan disiplin untuk membantu karyawan memaksimalkan potensi mereka.
3. Memelihara dan mengembangkan lingkungan kerja yang baik dan koordinasi antar unit.

Menurut hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada Ibu Farah sebagai Staf Sumber Daya Manusia bahwa tujuan pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang belum sepenuhnya memenuhi syarat dan tidak dapat bekerja dengan baik, dan tujuan kedua adalah keterampilan pegawai melalui pelatihan agar dapat bekerja secara efektif.

Hal yang penting setelah melakukan pelaksanaan program pelatihan adalah program evaluasi. Dalam hal ini, hasil dari wawancara dengan Ibu Farah evaluasi pelatihan pada PT Kimia Farma Wilayah Jember, dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu :

1. Dalam menilai kegiatan yang telah dilaksanakan oleh PT Kimia Farma Wilayah Jember, maka akan ada evaluasi terhadap pelatihan yang sudah dilakukan, apakah target-target yang telah ditetapkan tercapai atau tidak. Target yang dimaksudkan adalah target omset perusahaan. Selain itu, pada PT Kimia Farma Wilayah Jember evaluasi dilakukan secara berjalan. Artinya, penilaian dilaksanakan sesudah karyawan mengikuti pelatihan. Karyawan tersebut harus mengisi laporan kuis yang diberikan perusahaan secara tertulis atau bentuk form online. Laporan kuis tersebut berguna untuk mengetahui sampai mana karyawan dalam memahami tugas pekerjaan dan pengetahuan yang didapat saat mengikuti pelatihan.
2. Setelah seluruh pelatihan terlaksana karyawan akan mendapatkan evaluasi dari melakukan pekerjaan yang sudah dikerjakan. Evaluasi tersebut berupa pemantauan yang dilakukan tanpa ada pengetahuan kepada karyawan, pemantauan dilakukan secara langsung oleh tim sumber daya manusia dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan dan mengamati secara langsung. Selain itu, pemantauan didukung dengan melihat CCTV yang sudah dipasang di kantor dan seluruh outlet Kimia Farma Apotek.

Berikut hasil evaluasi yang tim sumber daya manusia PT Kimia Farma Wilayah Jember yang dilakukan setelah pelatihan, sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Evaluasi

No	Level	Keterangan
1	Reaksi	Peserta pelatihan memberikan respon yang sangat positif terhadap materi, pelatih dan metode pelatihan.
2	Pembelajaran	Karyawan sudah mengikuti proses pembelajaran dengan baik. Hal ini terlihat dari semangatnya untuk mengikuti pelatihan.
3	Perilaku	Peserta dapat menggunakan dan menerapkan materi yang telah disampaikan.
4	Hasil	Setelah pelatihan, peserta akan mengembangkan rencana tindak lanjut yang akan diterapkan sesuai di tempat kerja.

Sumber: Tim SDM PT Kimia Farma Wilayah Jember

Hasil dari wawancara peneliti dengan Ibu Farah tidak ada kendala dalam melaksanakan program pelatihan, semua program pelatihan terlaksana sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut informan program pelatihan ini bisa terlaksana semua karena semua kegiatan program pelatihan dapat dilakukan secara daring (*online*) jika kondisi tidak memungkinkan, tetapi semua kegiatan pelatihan dapat terlaksana semua tanpa ada kendala apapun.

Kesimpulan

Hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada Ibu Farah sebagai Staf Sumber Daya Manusia bahwa tujuan pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang belum sepenuhnya memenuhi syarat karena kurangnya kualifikasi, dan tujuan kedua adalah untuk mengkualifikasikan pegawai melalui pelatihan agar dapat bekerja secara efektif. Sedangkan menurut Bapak Very sebagai Staf IT Sumber Daya Manusia (tim pelaksanaan pelatihan). Dan informan menyatakan bahwa penyelenggaraan program pelatihan tersebut menjadikan karyawan sebagai pekerja profesional dan memiliki kepribadian sesuai nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan cara memberikan tugas pekerjaan dalam mendukung pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan, Mengembangkan kemampuan, inovasi, kreativitas, kerjasama, dan disiplin karyawan agar karyawan dapat memaksimalkan potensinya, menumbuhkan, dan mengembangkan lingkungan kerja yang baik dan koordinasi antar unit.

Hasil evaluasi program pelaksanaan pelatihan yang didapat peneliti untuk mengetahui program pelatihan tersebut dikatakan berhasil jika omset kimia farma apotek memenuhi target atau melebihi target yang sudah ditentukan. Dalam mengetahui seluruh karyawan sudah menerapkan seluruh program yang sudah dilakukan di pekerjaan masing-masing dengan melihat dari CCTV yang sudah dipasang di masing-masing ruangan dan mensidak secara langsung tanpa ada pemberitahuan terhadap seluruh karyawan yang memiliki guna agar karyawan tidak mempersiapkan karena ada sidak melainkan sudah melakukan pekerjaan sesuai yang mereka kerjakan.

Bibliografi

- Arikunto, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Darari, Bariqi. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5, 64-69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Bpfe.
- Hanung, Eka Atmaja, & Asfia Nurhayati. (2021). Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kinerja* 18 (1), 24-30.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manik, E., & Coenraad, D. P. (2015). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi (Djebtk). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(1).
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Rohidi, T. R. (1992). Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru, 1992. Jakarta: Uip. [10.15294/CATHARSIS.V7I2.24789](https://doi.org/10.15294/CATHARSIS.V7I2.24789)
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Mukzam, M Djudi., Rizal Armawansyah., & Heru Susilo. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37 No. 2.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish.
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pd Bpr Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi*, 9(2), 389–395. <https://doi.org/10.31959/jm.v9i2.490>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang*

Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.

Sugiyono, M. (2007). *Kualitaitaif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010. *Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D Bandung: Alfabeta.*

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: *Caps(C Enter For A Cademic P Ublishing Service).*