



**PERENCANAAN PROGRAM PELATIHAN DALAM RANGKA MENDUKUNG
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT LANGGENG JAYA PLASTINDO**

Robi'atul Adawiyah¹
Maulidyah Amalina Rizqi²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhammadiyah Gresik

Email: robialwiyah14@gmail.com
maulidyah@umg.ac.id

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: Revisi: Terbit: Kata Kunci: Perencanaan Pelatihan, Produktivitas, Karyawan	<i>This study aims to determine the factors causing employee training programs that are not implemented according to plan and analyze the impact of training programs that are not implemented at PT Langgeng Jaya Plastindo. This study uses a sampling technique with a descriptive qualitative method and data collection using interviews. Informant data collection uses a purposive sampling technique. The results of the interview obtained that the employee training program at PT Langgeng Jaya Plastindo has not been in accordance with the plans made due to several factors such as managerial and operational constraints, the impact of not implementing training causes difficulties for employees to operate machines, the results of the data also show an increase in productivity in employees who have participated in the training program.</i>

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan rencana terstruktur atau sistem formal pada sebuah organisasi dalam misi untuk memastikan penggunaan *skill* karyawan agar efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam rangka memperkuat keunggulan kompetitif perusahaan, maka hal tersebut menjadi penting bagi sebuah perusahaan untuk menyambut era globalisasi. Dengan menerapkan cara kerja yang baik maka *output* yang didapat akan lebih efisien dan

efektif sehingga tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal. Kinerja karyawan menjadi hal terpenting yang tidak bisa dikesampingkan oleh organisasi, kelalaian kecil dan kekeliruan akan menimbulkan kekalahan dalam proses produksi. Oleh karena itu, sangat diperlukan pengaplikasian MSDM yang baik, untuk meningkatkan kualitas karyawan maupun perusahaan itu sendiri. (Putri et al., 2022).

Pelatihan merupakan proses yang tersistematis dan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab tertentu. Pelatihan juga dapat dilakukan secara formal, seperti kursus dan workshop, ataupun secara informal dengan pengalaman kerja langsung atau bimbingan. Menurut (Aulia et al., dkk 2023) pelatihan adalah tahap pembelajaran yang dapat mempersiapkan karyawan melakukan tugasnya dengan baik serta sesuai standar yang telah ditetapkan, pelatihan membantu menciptakan tingkah laku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan sehingga dimasa depan akan melengkapi karyawan dengan berbagai pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan karirnya.

PT. Langgeng Jaya Plastindo adalah satu-satunya dari anak perusahaan Langgeng Jaya Group di Gresik yang berfokus pada bidang produksi plastik daur ulang, sehingga selalu menjalin hubungan baik dengan mitra kerja untuk mengumpulkan sampah plastik yang kedepannya akan diproses lagi menjadi barang dengan nilai jual tinggi. Sampah plastik yang dikumpulkan berasal dari seluruh penjuru di Indonesia. Dengan berdedikasi untuk memproduksi biji plastik / pelet plastik / plastik gilingan berkualitas dan murni yang siap memasok ke berbagai perusahaan di bidang plastik di seluruh Indonesia maupun ke negara lainnya.

Perencanaan program pelatihan pada PT Langgeng Jaya Plastindo sudah tersusun dengan baik, terdapat kurang lebih 21 materi pelatihan dari perencanaan program tersebut.

Dalam kurun waktu 2 tahun terakhir PT Langgeng Jaya Plastindo menghadapi tantangan, seperti program pelatihan karyawan yang tidak teraksana sesuai dengan rencana. Pada tahun 2025 program pelatihan umum tersebut terlaksana hanya 5 materi pelatihan dari yang direncanakan. Bapak Arfi selaku penanggung jawab dari program pelatihan karyawan mengatakan “*pelatihan umum karyawan yang terlaksana di tahun 2025 hanya beberapa seperti pelatihan Gugus Kendali Mutu (GKM), Global Recycle Standard (GRS), awareness 5R, awareness ISO 9001 dan Awareness K3L*”. Sedangkan Bapak Angga selaku supervisor divisi Hotwash mengatakan “*kami ada beberapa program pelatihan, hanya saja dilaksanakan di divisinya masing-masing sesuai dengan bidangnya, untuk pelatihan umum kami beberapa kali mengikuti dan ada juga yang tidak terlaksana karena suatu alasan*”.

Dalam era modern yang kompetitif saat ini, meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan menjadi unsur yang sangat penting untuk meraih tujuan organisasi atau perusahaan. Strategi yang bisa dilakukan sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan merencanakan dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif. Jika program tersebut terlaksana dengan baik, maka perusahaan dapat menawarkan banyak manfaat untuk karyawan maupun perusahaan, salah satunya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap karyawan hingga produktivitas perusahaan yang semakin meningkat. Menurut (Tabina et al., 2024) melalui program tersebut, perusahaan mampu mendukung karyawan dalam mengembangkan keterampilan serta pengetahuan yang dibutuhkan yang dapat meningkatkan efisiensi hingga efektivitas kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Menurut (Hia & Ndraha, 2023) SDM merupakan seseorang yang siap dan bisa loyal pada perusahaan agar tercapainya visi dan misi organisasi. Disisi lain sumber daya manusia juga merupakan elemen atau input. Dengan dibantu elemen lainnya seperti modal, bahan,

mesin, metode maupun teknologi yang semua hal tersebut diubah menjadi sebuah proses manajemen yang dapat membuat hasil berbentuk barang atau jasa yang mampu mewujudkan tujuan perusahaan. MSDM menurut (Putri et al., 2022) ialah suatu pengesahan akan pentingnya sumber daya manusia maupun karyawan pada sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia juga digunakan untuk meningkatkan daya guna sehingga hasilnya dapat digunakan organisasi untuk meningkatkan kesatuan yang efektif.

Menurut (Salsabila & Fadli, 2023) pelatihan merupakan sistem yang digunakan untuk mempelajari maupun meningkatkan keterampilan yang karyawan baru butuhkan mulai dari meningkatkan keterampilan, keahlian, penambahan pengetahuan sehingga tercapainya perubahan seorang individu. Pelatihan adalah teknik terencana yang memiliki tujuan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan maupun kemampuan karyawan baru hingga karyawan yang sudah berada pada posisi tertentu dengan tujuan meningkatkan kinerja serta mendukung pengembangan karir dan perubahan karyawan maupun individu menuju lebih baik lagi.

Dibawah ini merupakan tujuan diadakannya pelatihan menurut (Nurhayati & Atmaja, 2021) adalah:

1. Upaya memperbaiki kinerja yang suatu hari nanti bisa menjadi pengganti.
2. Mempersingkat waktu belajar saat proses recruitment belum optimal.
3. Dapat menyelesaikan masalah operasional
4. meningkatkan potensi karyawan
5. Pengenalan karyawan pada organisasi
6. Mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karyawan

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

1. Materi pelatihan
2. Metode pelatihan, menggunakan metode pelatihan yang telah sistematis
3. Pedoman pembelajaran yang digunakan sesuai tujuan
4. Tersedianya fasilitas yang memadai
5. Minat karyawan untuk melakukan pelatihan

Indikator Pelatihan

Menurut (Gultom et al., 2019) indikator pelatihan adalah:

1. Tujuan serta sasaran peserta yang telah diukur dengan akurat
2. Pemberi materi yang mumpuni
3. Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan
4. Metode yang digunakan harus sesuai pada kemampuan karyawan yang mengikuti pelatihan
5. Peserta yang mengikuti wajib sesuai ketentuan yang sudah dibuat

Menurut (Mahawati, et al., 2021) produktivitas kerja adalah keterampilan seseorang guna menghasilkan produk barang maupun jasa yang secara keseluruhan semakin bertambah dikemudian hari. Produktivitas kerja merupakan ukuran yang membandingkan antara kuantitas dan kualitas dari seorang karyawan pada waktu tertentu hingga mencapai tujuan maupun prestasi kerja dengan efisien dan efektif.

Menurut (Mahawati, et al., 2021) parameter produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas merupakan kapasitas karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan.
2. Kualitas merupakan taraf kerja yang dikeluarkan karyawan. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan teknis kerja dan standar operasional prosedur

3. Tepat waktu, karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai target.

penelitian pertama yang berjudul “efektivitas program pelatihan kerja UPTD balai latihan kerja dinas tenaga kerja kota semarang” (Pratama dan Widowati, 2022). Pada penelitian tersebut mengungkapkan bahwa program pelatihan belum berjalan dengan efektif karena beberapa faktor, seperti faktor finansial dan sasaran yang tidak tepat. Sehingga program tersebut tidak mendapatkan hasil yang efektif. Jurnal kedua dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi” (Anggono, 2024). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh negatif dan tidak relevan dikarenakan tenaga kerja tidak memiliki motivasi untuk belajar dan rendahnya pemahaman pada materi pelatihan. Hal tersebut menyimpulkan bahwa pelatihan sedikit banyak tidak berimbas pada kinerja karyawan serta menurunkan kinerja pegawai.

Dari kedua penelitian diatas memiliki fokus kajian yang sama yaitu menyoroti peran penting dalam penerapan praktek pelatihan karyawan yang baik. Meskipun menggunakan teori dengan tokoh yang berbeda-beda, keduanya menekankan pada beberapa aspek yaitu, penerapan pelatihan karyawan yang baik dan seberapa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan dengan penelitian yang hendak dilakukan adalah terletak pada fokus yang berbeda, dimana penelitian ini akan berfokus pada faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan tidak sesuai dengan perencanaan awal dan dampak dari tidak terlaksananya pelatihan tenaga kerja pada PT Langgeng Jaya Plastindo.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT Langgeng Jaya Plastindo dengan subjek penelitian pada unit analisis *Human Resources and General Affairs*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dimana pengambilan data menggunakan wawancara. Metode

pengambilan data menerapkan teknik *purposive sampling* (Lenaini, 2021) mengemukakan bahwa *Purposive sampling* merupakan teknik untuk penangkapan sampel tidak acak, yang dimana peneliti memverifikasi sitasi sumber gambaran atau contoh menggunakan metode yang menetapkan kualifikasi khusus dan sesuai dengan tujuan penelitian sehingga bisa menjawab penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terdapat tiga kriteria informan yang dimaksudkan untuk menyempurnakan hasil penelitian, yaitu :

1. Manajer divisi *Human Resources and General Affairs*
2. Supervisor ISO yang dianggap peneliti sebagai informan utama sekaligus sebagai penanggung jawab program pelatihan karyawan
3. Supervisor pada beberapa divisi, seperti divisi Hotwash, Extruder, HD Pellet, dan Loom yang merupakan sasaran atau peserta dari program pelatihan karyawan

Peneliti melakukan wawancara dengan 6 orang pada bagian atau divisi yang berbeda beda yang telah disusun berdasarkan metode *purposive sampling*. Kegiatan wawancara ini dilaksanakan pada rentang bulan oktober 2025 hingga november 2026. Peneliti melakukan wawancara dengan 6 orang yaitu:

1. Manajer HR&GA pada tanggal 21 November 2025
2. Penanggung jawab program pelatihan pada tanggal 29 Oktober 2025
3. Supervisor divisi extruder pada tanggal 01 November 2025
4. Supervisor divisi Loom pada tanggal 04 November 2025
5. Supervisor divisi HD Pellet pada tanggal 20 November 2025
6. Supervisor divisi Hotwash pada tanggal 15 November 2025

Pengambilan data yang digunakan untuk mendapatkan data sesuai penelitian yaitu:

1. Wawancara tidak terstruktur

Menurut (Sugiyono 2019:198) wawancara *non-direktif* merupakan sesi tanya jawab bebas dimana saat peneliti tidak memakai pedoman wawancara yang sudah tersusun sistematis. Pedoman wawancara hanya berisi poin-poin umum terkait masalah yang akan dibahas.

2. Observasi

Menurut (Sugiyono 2019:203) observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan karakteristik khusus dibandingkan dengan yang lainnya, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika kedua hal tersebut mengharuskan interaksi dan komunikasi dengan responden, maka observasi tidak terbatas pada manusia saja, tetapi juga dapat dilakukan dengan obyek alam lainnya. Metode observasi digunakan apabila penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Teknik analisis data pada penelitian ini memakai model Miles dan Huberman. Menurut (Sugiyono 2019:321) menjelaskan bahwa proses analisis dalam penelitian kualitatif dilakukan secara berulang, saling berkaitan dan terus berlanjut hingga data dianggap jenuh. Tahapan analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi reduksi data, penyajian data hingga penarikan kesimpulan.

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan dan transformasi data kasar yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi hingga dokumentasi menjadi data yang memiliki makna. Penyajian data merupakan langkah untuk mengorganisasikan data hasil reduksi dalam bentuk yang dapat dipahami agar memudahkan peneliti untuk melihat pola dan hubungan antar data, penyajian data pada

penelitian ini menggunakan narasi deskriptif. Kesimpulan dan verifikasi adalah proses menafsirkan makna data dan menarik kesimpulan sementara yang kemudian diverifikasi kembali agar hasilnya valid. Verifikasi dapat dilakukan melalui triangulasi yaitu teknik untuk memeriksa keabsahan data dengan mengandalkan sumber atau informasi lain dari luar data utama sebagai pembanding maupun alat pengecekan silang pada data diperoleh. Member check dilaksanakan dengan memverifikasi luaran wawancara pada informan, untuk memvalidasi data yang ditulis peneliti sudah sesuai narasumber.

Berdasarkan tahapan diatas, didapat data hasil proses wawancara dan observasi di PT Langgeng Jaya Plastindo yang menggambarkan gambaran yang mendalam mengenai program pelatihan yang tidak terlaksana sesuai perencanaan karena beberapa aspek seperti keterbatasan ruang pelatihan, jadwal peserta yang bentrok dengan dinas luar, padatnya agenda sertifikasi perusahaan, serta belum adanya matriks kebutuhan pelatihan per divisi. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki sistem manajemen pelatihan yang terstruktur dan terencana secara komprehensif. Menurut (Hidayat & Lestari 2021) pelatihan yang efektif harus diawali dengan perencanaan pelatihan yang sistematis, termasuk analisis kebutuhan pelatihan dan penentuan jadwal yang sesuai dengan kondisi operasional. Kurang optimalnya analisis kebutuhan pelatihan dapat menyebabkan pelatihan tidak tepat sasaran dan sulit terlaksana sebagaimana direncanakan.

Berikut ini merupakan hasil dari wawancara yang telah peneliti lakukan :

- 1. Faktor penyebab program pelatihan karyawan yang tidak terlaksana sesuai perencanaan**

Dari hasil wawancara yang didapat oleh peneliti bersama informan AM yang merupakan penanggung jawab program pelatihan menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor dan hambatan yang menyebabkan pelatihan tidak berjalan sesuai rencana “fokus perusahaan pada sertifikasi, agenda tim HR & GA yang padat, serta belum adanya matriks kebutuhan pelatihan secara khusus pada setiap divisi sehingga pelatihan dilakukan hanya berdasarkan kebutuhan praktis pada divisi masing-masing.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak sesuainya pelaksanaan pelatihan dengan perencanaan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti keterbatasan fasilitas, ketidakhadiran peserta, agenda HR yang padat, belum adanya matriks kebutuhan pelatihan tiap divisi, serta karakteristik operasional divisi yang berbeda-beda. Sehingga pelaksanaan pelatihan akhirnya lebih bersifat adaptif dan mengikuti kebutuhan praktis masing-masing divisi dari pada berpedoman pada rencana yang telah disusun di awal.

2. Dampak dari program pelatihan yang tidak terlaksana

Berdasarkan data hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan merupakan kebutuhan penting di seluruh divisi perusahaan karena Pelatihan meningkatkan kesiapan dan kompetensi karyawan untuk menghadapi tantangan operasional maupun audit perusahaan. tidak terlaksananya pelatihan menyebabkan hambatan serius, seperti Karyawan bingung mempersiapkan dokumen audit, Tidak mampu mengoperasikan mesin yang kompleks, Tidak tersedia cadangan operator dan terhambatnya produktivitas serta kualitas produksi.

Divisi berbasis mesin seperti Extruder, Loom, HD Pellet, dan Hotwash sangat bergantung pada pelatihan teknis karena berhubungan langsung dengan operasional mesin dan kualitas produk. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan individu,

tetapi juga memperkuat koordinasi dan komunikasi tim, serta memastikan kepatuhan terhadap SOP. Pelatihan yang tidak terlaksana berdampak pada Keselamatan kerja, Produktivitas perusahaan maupun karyawan, Kualitas output produksi hingga Kelancaran audit perusahaan. Secara keseluruhan, pelatihan merupakan elemen penting dalam menjaga keberlanjutan operasional perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan di setiap divisi.

3. Produktivitas peserta pelatihan

Dari sisi peserta pelatihan, berbagai manfaat produktivitas juga dilaporkan. Informan KW mengatakan bahwa “pada divisi Extruder, pelatihan membuat karyawan lebih produktif yang ditandai dengan berkurangnya *downtime* dan *breakdown* serta meningkatnya *output* produksi”. Selanjutnya, informan SM menambahkan “bahwa setelah pelatihan dilaksanakan, karyawan mampu mengoperasikan empat mesin Loom secara bersamaan tanpa menghambat proses produksi, sehingga target perusahaan dapat tercapai lebih optimal”.

Terdapat juga menurut informan AF, “pelatihan juga memberikan dampak positif secara menyeluruh seperti peningkatan disiplin kerja, kemudahan koordinasi antar tim, juga kinerja menjadi lebih baik dibanding karyawan yang belum mengikuti pelatihan”. Sementara itu, informan AS menjelaskan bahwa “pelatihan di divisi Hotwash ada bukan karena adanya penurunan produktivitas, tetapi sebagai langkah untuk menjaga dan mempertahankan produktivitas agar tetap stabil”.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, disimpulkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi besar dalam mendorong peningkatan dan menjaga produktivitas karyawan. Dampak positif yang muncul meliputi Peningkatan kemampuan teknis karyawan dalam menjalankan SOP, Penurunan *downtime* dan kerusakan mesin serta peningkatan *output*

produksi, Kemampuan mengoperasikan lebih banyak mesin secara efisien, Peningkatan disiplin kerja dan koordinasi tim, Produktivitas tetap terjaga meskipun tidak ada penurunan sebelumnya.

Dari hasil data diatas mengenai perencanaan program pelatihan karyawan pada PT Langgeng Jaya Plastindo, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan elemen penting dalam mendukung kesiapan kerja, kompetensi teknis, dan produktivitas karyawan. Namun demikian, pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan perencanaan akibat berbagai kendala internal yang memengaruhi efektivitas kegiatan pelatihan. Tidak sesuainya program pelatihan yang dijalankan dengan perencanaan terutama dipicu oleh kendala operasional dan manajerial seperti keterbatasan fasilitas ruang pelatihan, tidak hadirnya peserta karena banyaknya agenda lain, padatnya kegiatan divisi HR & GA, belum tersedianya matriks kebutuhan pelatihan setiap divisi serta perbedaan karakteristik teknis setiap divisinya. Secara teoritis, kondisi ini selaras dengan pandangan (MHasanah et al 2019) yang mengatakan bahwa perencanaan pelatihan yang tidak didukung oleh analisis kebutuhan yang jelas akan menghambat pelaksanaannya. Hal ini terbukti dalam kasus PT Langgeng Jaya Plastindo yang belum memiliki matriks kebutuhan tiap divisi sehingga pelatihan berjalan secara adaptif, bukan berdasarkan rencana terstruktur.

Tidak terlaksananya pelatihan sesuai dengan rencana memberikan dampak yang relevan terutama pada divisi yang menggunakan mesin untuk operasionalnya. Dampaknya karyawan mengalami kesulitan mengoperasikan mesin, terjadi penurunan produktivitas karyawan maupun produksi, hingga terbatasnya karyawan cadangan ketika ada kendala dengan operator lain. Pada aspek administrasi, karyawan menjadi tidak siap menghadapi agenda audit karena minimnya pemahaman mengenai prosedur audit itu

sendiri. Menurut (Wijaya 2023) pelatihan adalah sebuah proses untuk mengajarkan karyawan yang baru atau karyawan yang sudah ada dengan keterampilan dasar nantinya mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Ketika pelatihan tidak diberikan, maka kesenjangan kompetensi (*Skill gap*) akan muncul dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. hal ini sesuai dengan temuan lapangan, dimana tidak terlaksananya pelatihan menyebabkan operasional berjalan tidak optimal dan mengancam stabilitas produksi maupun produktivitas karyawan.

Data menunjukkan bahwa karyawan yang telah mengikuti pelatihan mengalami peningkatan kemampuan, disiplin kerja, koordinasi antar tim dan efisiensi dalam mengoperasikan mesin. Beberapa divisi menyatakan adanya peningkatan *output* serta kemampuan karyawan dalam menangani lebih dari satu mesin secara bersamaan. Teori pelatihan menurut (Salsabila & Fadli 2023) menjelaskan bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perubahan perilaku individu dalam menjalankan tugasnya. Temuan pada PT Langgeng Jaya Plastindo mendukung teori tersebut, sehingga pelatihan terbukti mampu menciptakan kinerja lebih unggul dibandingkan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan.

PENUTUP

Secara keseluruhan, pelatihan di PT Langgeng Jaya Plastindo memiliki peran sangat penting dalam menjaga keberlanjutan operasional, kesiapan audit, serta peningkatan produktivitas. Namun, pelaksanaannya belum optimal karena berbagai hambatan struktural, teknis, dan manajerial. Tidak terlaksananya pelatihan terbukti menimbulkan dampak yang relevan bagi divisi-divisi yang sangat bergantung pada keterampilan teknis karyawan, terutama dalam pengoperasian mesin produksi. Meskipun demikian, ketika pelatihan dapat berjalan dengan baik, dampaknya sangat positif seperti meningkatkan keterampilan teknis, mengurangi *downtime*, memperkuat koordinasi tim, serta memungkinkan tercapainya target

produksi secara optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu memperbaiki perencanaan pelatihan melalui pembangunan matriks kebutuhan pelatihan per divisi, membuat jadwal yang lebih terstruktur, serta penyediaan fasilitas yang memadai untuk memastikan pelatihan berjalan sesuai rencana dan mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai perencanaan program pelatihan pada PT Langgeng Jaya Plastindo adalah sebagai berikut:

1. Program pelatihan karyawan pada PT Langgeng Jaya Plastindo belum sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat karena beberapa faktor diantaranya kendala manajerial dan operasional seperti keterbatasan fasilitas ruang pelatihan, tidak hadirnya peserta pelatihan karena banyaknya agenda lain, padatnya kegiatan pada divisi HR & GA, belum tersedianya matriks kebutuhan pelatihan pada setiap divisinya serta perbedaan karakteristik teknis setiap divisi.
2. Program pelatihan yang tidak terlaksana juga memiliki dampak seperti karyawan mengalami kesulitan dalam mengoperasikan mesin, terjadinya penurunan produktivitas karyawan maupun produksi, hingga terbatasnya karyawan cadangan ketika terjadi kendala dengan operator atau karyawan lain. Dari segi lain karyawan kurang siap untuk menghadapi agenda audit karena minimnya pemahaman mengenai prosedur audit perusahaan.
3. Dari hasil data menunjukkan bahwa karyawan yang telah mengikuti pelatihan mengalami peningkatan produktivitas karyawan, disiplin kerja, koordinasi antar tim serta kemampuan teknis karyawan dalam mengoperasikan mesin secara bersamaan, *downtime* berkurang, *breakdown* berkurang dan peningkatan output produksi.

Rekomendasi

Dalam penelitian ini ditemukan hal yang bisa menjadi diskusi serta simpulan yang telah disebutkan. Berikut ini adalah rekomendasi yang dapat diberikan peneliti antara lain:

1. Menyusun matriks kebutuhan pelatihan tiap divisi

Perusahaan perlu melakukan dan membuat *training need analysis (TNA)* untuk *identify* keperluan pelatihan maupun keterampilan pada setiap divisi. Matriks ini menjadi dasar utama dalam merencanakan pelatihan yang relevan, terukur dan berorientasi pada peningkatan produktifitas dan kinerja karyawan.

2. Menyusun jadwal pelatihan yang terstruktur dan terintegrasi

Perlu adanya jadwal pelatihan tahunan yang terkoordinasi dengan jadwal operasional setiap divisi agar tidak bertabrakan dengan aktivitas lain. Sistem pengingat dan komunikasi pelatihan juga perlu diperkuat untuk meningkatkan kehadiran peserta.

3. Menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai

Ruang pelatihan dan sarana pendukung lainnya harus ditingkatkan agar proses pelatihan berjalan lebih efektif, nyaman dan kondusif. Fasilitas yang memadai akan meningkatkan kualitas penyampaian materi dan pemahaman peserta.

4. Meningkatkan koordinasi antar divisi, khususnya HR & GA

HR & GA perlu memperkuat koordinasi dengan seluruh divisi untuk memastikan kebutuhan dan jadwal pelatihan dapat menyesuaikan beban kerja operasional sehingga pelatihan tidak lagi diabaikan atau tertunda.

5. Menetapkan sistem monitoring dan evaluasi pelatihan

Monitoring diperlukan untuk memastikan pelatihan berjalan sesuai rencana, sementara evaluasi digunakan untuk mengukur dampak pelatihan terhadap peningkatan

produktivitas dan kinerja karyawan. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk memperbaiki program pelatihan berikutnya.

6. Meningkatkan pelatihan teknis berbasis mesin

Karena banyaknya divisi bergantung pada keterampilan pengoperasian mesin, pelatihan teknis harus lebih diprioritaskan untuk mengurangi *downtime*, meningkatkan produktivitas dan memastikan keberlangsungan produksi.

7. Pengembangan pelatihan *soft skill* dan kesiapan audit selain pelatihan teknis, pelatihan administrasi, prosedur audit dan penguatan kedisiplinan perlu dirancang untuk mendukung kesiapan karyawan dalam aspek *non-teknis*.

REFERENSI

- Anggono, T. S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(Kja X), 73–81.
- Aulia, D., Bella, S., Rizqi, M. A., Cahyadi, N., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., No, J. S., Malang, G., Kebomas, K., Gresik, K., & Timur, J. (2023). Efektivitas Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Gresik Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten dalam melaksanakan fungsi penunj. 3(4).
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27–34. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/50%Ahttp://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/viewFile/50/46>
- Haryoto CYusuf MHasanah et al. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. YAYASAN PENDIDIKAN CENDEKIA MUSLIM Perum, (2019), 1-14, 1–9.
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1620–1630. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51797>

- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. *In Yayasan Kita Menulis.*, 75–100. <https://doi.org/10.4324/9781315233215-10>
- Muhamad Naufal Pratama, Nina Widowati, M. (2022). EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA UPTD BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG. *Administrasi Publik*, 17, 302.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan. *University Press*, 18(1), 24–30.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Salsabila, D. L., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pada Pt Pupuk Kujang Cikampek. *Jurnal Economina*, 2(6), 1281–1294. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.598>
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Tabina, A., Sudiantini, D., Lestari, I. B., Ummah, N. F., Syakira, P. N., & Hanida, R. G. (2024). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(6), 822–837.
- Wijaya, Shierli. (2023). "Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital." *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, Vol. 13. No 01.