SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 9, No. 2, April 2026

Pelaksanaan Pelatihan Karyawan di PT Cigwa Indonesia Jaya

Siti Maulidia Apriliani[1], Palahudin[2]
Universitas Djuanda, Indonesia
palahudin@unida.ac.id[2]
E-mail Korespondensi : maulidiaapriliani2@gmail.com[1]

Submitted: 21st January 2026 | **Edited**: 24th February 2026 | **Issued**: 01st April 2026

Cited on: Apriliani, S. M., & Palahudin, P. (2026). Pelaksanaan Pelatihan Karyawan di PT Cigwa Indonesia Jaya. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 9*(2), 554-562.

ABSTRACT

This study examines the implementation of employee training at PT Cigwa Indonesia Jaya, a company operating in the tourism sector, where training programs have not yet produced optimal results. The main problems identified include the limited competence of instructors and the unequal participation of employees in training activities due to scheduling conflicts with operational working hours. This research aims to analyze the effectiveness of the existing training implementation and identify factors that hinder its optimal application in improving employee performance. The study employs a descriptive quantitative approach, supported by observations and semi-structured interviews. Data were collected through questionnaires distributed to 50 employees who participated in training programs during the 2023–2025 period. The collected data were tested for validity and reliability and analyzed using descriptive statistical techniques. The results indicate that employee training at PT Cigwa Indonesia Jaya has not been fully effective. Most respondents perceived that instructors lacked sufficient pedagogical competence, which affected employees' understanding of training materials. In addition, the uneven distribution of training participants limited knowledge transfer across departments. These conditions contributed to suboptimal employee performance and inconsistent achievement of company operational targets. The study recommends improving instructor selection, conducting regular training evaluations, and adopting online or blended learning methods to ensure broader employee participation and enhance training effectiveness.

Keywords: Employee Training, Human Resources, Work Performance, Tourism, Training Effectiveness

PENDAHULUAN

Pelatihan karyawan merupakan salah satu fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta daya saing organisasi. Dalam industri jasa, khususnya sektor pariwisata, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan karena berhubungan langsung dengan pelayanan, kepuasan pelanggan, dan pencapaian target operasional (Mangkunegara, 2021; Noe, 2021). Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan karyawan perlu dirancang dan dijalankan secara sistematis, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

PT Cigwa Indonesia Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan destinasi wisata edukasi di kawasan Cisarua, Bogor. Sebagai perusahaan pariwisata, PT Cigwa Indonesia Jaya sangat bergantung pada kompetensi karyawan

dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada wisatawan. Namun, dalam praktiknya, perusahaan masih menghadapi berbagai kendala dalam pelaksanaan pelatihan karyawan. Beberapa permasalahan utama yang teridentifikasi antara lain keterbatasan kompetensi instruktur pelatihan, serta ketidakseimbangan jumlah peserta pelatihan akibat benturan jadwal dengan jam operasional perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat transfer pengetahuan dan keterampilan secara merata kepada seluruh karyawan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara signifikan (Baldwin & Ford, 2022; Yuliani, 2023). Namun, efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh frekuensi pelaksanaan, melainkan juga oleh kualitas instruktur, kesesuaian materi, metode pelatihan, serta tingkat partisipasi karyawan (Ali, 2024; Wahyuningsih, 2019). Pelatihan yang tidak dilaksanakan secara merata dan tidak didukung oleh instruktur yang kompeten cenderung menghasilkan dampak yang kurang optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi di PT Cigwa Indonesia Jaya menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan pelatihan yang diharapkan dengan hasil yang diperoleh perusahaan. Meskipun pelatihan telah dilaksanakan secara berkala, hasil operasional perusahaan belum menunjukkan peningkatan yang konsisten. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap pelaksanaan pelatihan karyawan, khususnya terkait aspek instruktur dan distribusi peserta pelatihan. Berbeda dengan sebagian penelitian sebelumnya yang lebih menekankan pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja, penelitian ini secara spesifik memfokuskan pada evaluasi pelaksanaan pelatihan dalam konteks operasional perusahaan pariwisata.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan di PT Cigwa Indonesia Jaya, (2) faktor-faktor apa saja yang menghambat efektivitas pelatihan karyawan, dan (3) bagaimana upaya perbaikan pelatihan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan pelatihan karyawan di PT Cigwa Indonesia Jaya, mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam proses pelatihan, serta merumuskan rekomendasi perbaikan pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi PT Cigwa Indonesia Jaya dalam memperbaiki sistem pelatihan karyawan, serta kontribusi akademik bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pelaksanaan pelatihan di sektor pariwisata.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset utama organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. MSDM tidak hanya berorientasi pada efisiensi operasional, tetapi juga pada pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, dan penciptaan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Boselie et al., 2021). Dalam konteks organisasi jasa, terutama sektor pariwisata, peran MSDM menjadi semakin penting karena kualitas layanan sangat ditentukan oleh kemampuan dan sikap karyawan dalam berinteraksi dengan pelanggan.

Ali (2024) menyatakan bahwa MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian aktivitas ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Salah satu fungsi utama MSDM yang berperan langsung dalam peningkatan kualitas karyawan adalah pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan Karyawan

Pelatihan karyawan didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif sesuai dengan standar organisasi (Salas et al., 2019). Pelatihan berfungsi sebagai sarana penyesuaian kompetensi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, khususnya dalam industri yang dinamis seperti pariwisata.

Penelitian terkini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara terstruktur dan berbasis kebutuhan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi (Jehanzeb & Mohanty, 2019; Saks & Burke-Smalley, 2020). Namun, efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci, antara lain kualitas instruktur, relevansi materi, metode pelatihan, serta tingkat partisipasi peserta.

Kualitas Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pelatihan. Baldwin dan Ford (2022) menegaskan bahwa instruktur yang kompeten tidak hanya harus menguasai materi, tetapi juga memiliki kemampuan pedagogis untuk menyampaikan materi secara jelas, menarik, dan aplikatif. Instruktur yang kurang kompeten cenderung menghasilkan pelatihan yang bersifat satu arah dan kurang mampu mendorong perubahan perilaku kerja karyawan.

Penelitian oleh Grossman dan Salas (2019) menunjukkan bahwa kualitas instruktur berpengaruh langsung terhadap tingkat pemahaman peserta dan transfer hasil pelatihan ke lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi pariwisata, instruktur yang memahami karakteristik layanan jasa dan kebutuhan operasional perusahaan akan lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Pemerataan Peserta Pelatihan

Selain kualitas instruktur, pemerataan peserta pelatihan juga menjadi faktor penting dalam efektivitas pelatihan. Pelatihan yang hanya melibatkan sebagian kecil karyawan berpotensi menimbulkan kesenjangan kompetensi antarindividu dan menghambat kinerja kolektif organisasi (Simamarta, 2021). Penelitian oleh Kim dan Ployhart (2021) menunjukkan bahwa pelatihan yang inklusif dan merata lebih mampu meningkatkan kinerja tim dan organisasi dibandingkan pelatihan yang bersifat terbatas.

Dalam praktiknya, keterbatasan waktu dan benturan dengan jam operasional sering menjadi alasan utama rendahnya partisipasi karyawan dalam pelatihan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi pelatihan yang fleksibel, seperti pelatihan berbasis daring atau blended learning, untuk memastikan seluruh karyawan memperoleh kesempatan yang sama dalam pengembangan kompetensi (Wang et al., 2020).

Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian empiris. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu dan pencapaian tujuan organisasi (Aguinis & Kraiger, 2020).

Dalam sektor pariwisata, peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan berkontribusi langsung pada kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan kinerja operasional perusahaan.

Berdasarkan uraian teoritis dan temuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan karyawan dipengaruhi oleh kualitas instruktur dan pemerataan peserta pelatihan. Oleh karena itu, penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa pelaksanaan pelatihan yang terstruktur, melibatkan instruktur yang kompeten, serta memberikan kesempatan yang merata kepada seluruh karyawan akan meningkatkan efektivitas pelatihan dan berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan pelatihan karyawan di PT Cigwa Indonesia Jaya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran persepsi karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan secara terstruktur dan terukur, sementara sifat deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi pelatihan sebagaimana terjadi di lapangan tanpa melakukan manipulasi variabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cigwa Indonesia Jaya yang pernah mengikuti program pelatihan selama periode 2023–2025. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang telah mengikuti minimal satu kegiatan pelatihan perusahaan. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan. Pemilihan teknik ini bertujuan agar data yang diperoleh benar-benar relevan dengan fokus penelitian, yaitu pelaksanaan pelatihan karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara terbatas. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai persepsi karyawan terhadap kualitas instruktur, kesesuaian materi, metode pelatihan, dan tingkat efektivitas pelatihan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk memudahkan pengukuran sikap dan persepsi responden. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai pelaksanaan pelatihan di lingkungan kerja, sedangkan wawancara bersifat pendukung dan digunakan secara terbatas untuk memperkuat pemahaman terhadap hasil kuesioner, tanpa dijadikan sebagai analisis kualitatif utama.

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data yang diperoleh. Uji validitas dilakukan menggunakan validitas konstruk, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach’s Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,70. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten dan akurat.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yang meliputi perhitungan nilai rata-rata, persentase, dan distribusi frekuensi. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan tingkat efektivitas pelatihan karyawan berdasarkan persepsi responden. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dengan mengacu pada teori pelatihan dan manajemen sumber daya manusia yang relevan, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang komprehensif serta rekomendasi yang aplikatif bagi perusahaan.

HASIL PENELITIAN

Proses Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan selama dua bulan, mulai dari September hingga November 2025, di PT. Cigwa Indonesia Jaya yang terletak di Cisarua, Bogor. Data dikumpulkan menggunakan tiga teknik utama: observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk mendapatkan gambaran langsung mengenai pelaksanaan pelatihan di lapangan, terutama terkait dengan cara pelaksanaan dan respon peserta terhadap pelatihan. Wawancara dilakukan dengan manajer HRD dan beberapa karyawan yang terlibat dalam pelatihan untuk memperoleh pandangan lebih mendalam tentang pelaksanaan pelatihan dan tantangan yang dihadapi. Kuesioner dibagikan kepada 50 karyawan yang mengikuti pelatihan pada periode 2023-2025 untuk mengukur persepsi mereka terhadap kualitas instruktur, relevansi materi, serta efektivitas pelatihan.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan temuan-temuan terkait pelaksanaan pelatihan. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun PT. Cigwa Indonesia Jaya telah melakukan upaya pelatihan, ada beberapa kendala yang menghambat efektivitas pelatihan.

Kualitas Instruktur dalam Pelatihan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas instruktur pelatihan di PT Cigwa Indonesia Jaya masih belum optimal. Berdasarkan hasil kuesioner, sebanyak 61% responden menyatakan bahwa instruktur yang terlibat dalam pelatihan belum memiliki kompetensi yang memadai dalam menyampaikan materi. Kondisi ini terutama disebabkan oleh dominasi instruktur internal yang belum memiliki latar belakang atau keahlian khusus di bidang pelatihan. Selain itu, 35% responden mengungkapkan bahwa penyampaian materi oleh instruktur kurang sistematis dan sulit dipahami, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan yang diberikan.

Tabel 1. Data Target Pendapatan PT Cigwa Indonesia Jaya Tahun 2024

No	Bulan	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Persentase (%)	Keterangan
1	Januari	150.000.000	190.080.000	126	Tercapai
2	Februari	150.000.000	95.590.000	63	Tidak Tercapai
3	Maret	150.000.000	80.200.000	53	Tidak Tercapai
4	April	150.000.000	295.365.000	196	Tercapai
5	Mei	150.000.000	200.320.000	133	Tercapai
6	Juni	150.000.000	145.390.000	96	Tidak Tercapai
7	Juli	150.000.000	102.543.000	68	Tidak Tercapai
8	Agustus	150.000.000	85.543.000	57	Tidak Tercapai
9	September	150.000.000	70.650.000	47	Tidak Tercapai
10	Oktober	150.000.000	62.920.000	41	Tidak Tercapai
11	November	150.000.000	78.710.000	52	Tidak Tercapai
12	Desember	150.000.000	180.724.000	120	Tercapai
Rata-Rata		150.000.000	126.336.250	84	Tidak Tercapai

Sumber: PT Cigwa Indonesia Jaya, 2025

Keterbatasan kualitas pelatihan tersebut tercermin pada pencapaian kinerja perusahaan, khususnya target pendapatan tahun 2024. Berdasarkan Tabel 1, realisasi

pendapatan hanya mencapai target pada lima bulan, sedangkan tujuh bulan lainnya tidak mencapai target yang ditetapkan. Secara rata-rata, tingkat pencapaian pendapatan hanya sebesar 84%, yang menunjukkan bahwa target perusahaan belum tercapai secara optimal. Fluktuasi pencapaian pendapatan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan yang belum efektif, terutama dari aspek kualitas instruktur, berpotensi memengaruhi kinerja operasional perusahaan secara keseluruhan.

Ketidakseimbangan Peserta Pelatihan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan jumlah peserta pelatihan menjadi salah satu kendala utama dalam pelaksanaan pelatihan karyawan di PT Cigwa Indonesia Jaya. Berdasarkan hasil kuesioner, sebanyak 64% responden menyatakan bahwa pelatihan belum dilaksanakan secara merata karena hanya sebagian kecil karyawan yang dapat mengikuti pelatihan secara langsung. Kondisi ini terutama disebabkan oleh benturan antara jadwal pelatihan dan jam operasional perusahaan, sehingga perusahaan hanya mengirimkan perwakilan dari masing-masing divisi. Akibatnya, tidak semua karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan, dan proses transfer pengetahuan kepada karyawan lain menjadi kurang optimal.

Tabel 2. Pelaksanaan Pelatihan pada Bidang Pelayanan, Keselamatan, dan Operasional di PT Cigwa Indonesia Jaya, 2023-2025

No	Jenis Pelatihan	Jadwal	Instruktur	Peserta	Output
1	Pelayanan Customer (Service Excellence)	15 Mei 2023	BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi)	8 orang	Peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan
2	Public Speaking dan Hospitality	20 Mei 2023	Lembaga Pelatihan Pariwisata Nusantara	7 orang	Peningkatan kemampuan komunikasi dan sikap pelayanan
3	Manajemen Hotel dan Akomodasi Wisata	10 Juni 2024	Dinas Pariwisata Kabupaten	6 orang	Peningkatan pemahaman manajemen dan operasional akomodasi
4	Kebersihan, Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan (CHSE)	18 Juni 2024	Lembaga Pelatihan Pariwisata Nusantara	9 orang	Penerapan standar CHSE dalam operasional pariwisata
5	Digital Marketing Pariwisata	5 Maret 2025	PT Digital Wiasata Indonesia	5 orang	Peningkatan promosi dan pemasaran digital pariwisata
6	Pelatihan Pemandu Wisata (Tour Guide)	12April 2025	Himpunan Pramuwisata Indonesia	8 orang	Peningkatan kompetensi pemanduan dan pelayanan wisata

Sumber: PT Cigwa Indonesia Jaya, 2025

Kondisi tersebut diperkuat oleh data pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa jumlah peserta dalam setiap kegiatan pelatihan selama periode 2023–2025 relatif terbatas, yaitu berkisar antara 5 hingga 9 orang. Meskipun jenis pelatihan yang diselenggarakan sudah relevan dengan kebutuhan perusahaan, seperti pelayanan pelanggan, keselamatan kerja, dan pemasaran digital, keterbatasan jumlah peserta menyebabkan manfaat pelatihan belum dapat dirasakan secara menyeluruh oleh seluruh karyawan. Hal ini berdampak pada rendahnya efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja kolektif karyawan serta pencapaian tujuan operasional perusahaan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas instruktur merupakan faktor penting yang memengaruhi efektivitas pelatihan karyawan di PT Cigwa Indonesia Jaya. Temuan empiris memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menilai instruktur belum memiliki kompetensi yang memadai dalam menyampaikan materi pelatihan. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Baldwin dan Ford (2022) yang menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh kemampuan instruktur dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta. Instruktur yang tidak memiliki kompetensi pedagogis dan teknis yang sesuai cenderung menghasilkan pelatihan yang bersifat informatif semata, tanpa memberikan dampak signifikan terhadap perubahan perilaku dan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Noe (2021) yang menegaskan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya bergantung pada materi, tetapi juga pada metode penyampaian dan kemampuan instruktur dalam menyesuaikan materi dengan kebutuhan peserta. Dalam konteks PT Cigwa Indonesia Jaya, dominasi instruktur internal yang belum memiliki keahlian khusus di bidang pelatihan menyebabkan materi tidak tersampaikan secara optimal. Akibatnya, pemahaman karyawan terhadap materi pelatihan menjadi terbatas dan tidak sepenuhnya dapat diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari, khususnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja operasional perusahaan.

Selain kualitas instruktur, penelitian ini menemukan bahwa ketidakseimbangan peserta pelatihan turut menjadi penghambat efektivitas pelatihan. Jumlah peserta yang terbatas dan tidak merata disebabkan oleh benturan jadwal pelatihan dengan jam operasional perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Simamarta (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan yang hanya melibatkan sebagian kecil karyawan akan membatasi proses transfer pengetahuan dan mengurangi dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika pelatihan hanya diikuti oleh perwakilan tertentu, pengetahuan yang diperoleh sering kali tidak tersosialisasikan secara efektif kepada karyawan lain.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan pendapat Mangkunegara (2021) yang menekankan bahwa pelatihan karyawan seharusnya dilaksanakan secara berkelanjutan dan merata agar dapat meningkatkan kompetensi kolektif organisasi. Ketidakseimbangan peserta pelatihan di PT Cigwa Indonesia Jaya menyebabkan manfaat pelatihan belum dirasakan secara menyeluruh, sehingga peningkatan kinerja karyawan terjadi secara parsial. Kondisi ini tercermin dari pencapaian target operasional perusahaan yang belum konsisten, meskipun program pelatihan telah dilaksanakan.

Dengan demikian, hasil empiris penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh kualitas instruktur dan pemerataan peserta pelatihan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem pelatihan yang diterapkan, baik dari aspek pemilihan instruktur maupun pengaturan mekanisme pelatihan. Penerapan metode pelatihan berbasis daring atau blended learning, sebagaimana disarankan oleh Wahyuningsih (2019) dan Yuliani (2023), dapat menjadi alternatif untuk mengatasi keterbatasan waktu dan memastikan seluruh karyawan memperoleh kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan karyawan di PT Cigwa Indonesia Jaya belum berjalan secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kualitas instruktur pelatihan masih menjadi kendala utama, terutama karena sebagian instruktur belum memiliki kompetensi pedagogis dan teknis yang memadai dalam menyampaikan materi pelatihan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya tingkat pemahaman karyawan terhadap materi yang diberikan, sehingga hasil pelatihan belum sepenuhnya dapat diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Selain itu, ketidakseimbangan jumlah peserta pelatihan juga memengaruhi efektivitas pelaksanaan pelatihan. Pelatihan yang hanya diikuti oleh sebagian kecil karyawan akibat keterbatasan waktu dan benturan dengan jam operasional perusahaan menyebabkan distribusi pengetahuan tidak merata. Akibatnya, manfaat pelatihan belum dirasakan secara menyeluruh oleh seluruh karyawan, yang berimplikasi pada pencapaian kinerja perusahaan yang belum konsisten. Meskipun perusahaan telah menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan yang relevan dengan kebutuhan operasional, keterbatasan dalam kualitas instruktur dan pemerataan peserta masih menghambat tercapainya tujuan pelatihan secara maksimal.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar PT Cigwa Indonesia Jaya melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap sistem pelatihan karyawan, khususnya dalam pemilihan instruktur yang kompeten serta perencanaan pelatihan yang lebih fleksibel. Penerapan metode pelatihan berbasis daring atau blended learning dapat dipertimbangkan sebagai alternatif untuk mengatasi keterbatasan waktu dan memastikan keterlibatan seluruh karyawan. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan pelatihan karyawan dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Aguinis, H., & Kraiger, K. (2020). Benefits of training and development for individuals and teams. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 451–474.

Ali, M. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan praktik modern*. Mitra Wacana Media.

Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (2022). *Training and development in organizations: Improving performance and learning*. McGraw-Hill Education.

Boselie, P., Brewster, C., & Paauwe, J. (2021). *Human resource management and performance: A strategic perspective*. Oxford University Press.

Grossman, R., & Salas, E. (2019). The transfer of training: What really matters. *International Journal of Training and Development*, 23(1), 1–17.

Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2019). Impact of employee training on job performance. *European Journal of Training and Development*, 43(1–2), 1–17.

Kim, Y., & Ployhart, R. E. (2021). The strategic value of training investment. *Academy of Management Journal*, 64(1), 1–29.

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Noe, R. A. (2021). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Saks, A. M., & Burke-Smalley, L. A. (2020). Is transfer of training related to firm performance? *International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 1–27.

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2019). The science of training and development in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 20(2), 74–101.

Simamarta, H. (2021). *Pelatihan dan manfaatnya dalam pengembangan sumber daya manusia*. Citra Wacana.

Wahyuningsih, E. (2019). *Evaluasi program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.

Wang, G., Liu, Y., & Zhou, Y. (2020). Online training and employee performance. *Human Resource Development International*, 23(3), 1–15.

Yuliani, D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Lintas Media.