



OPTIMALISASI KINERJA FOREMAN PT HADJI KALLA TOYOTA

Fira Yunia¹⁾ | Nur Akmal²⁾ | Faradillah Firdaus³⁾ | Titi Ayu Tifani⁴⁾
¹Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

Abstract : *Employee performance is a supporter of the success of a company. In improving employee performance, companies play an important role in employee development by conducting training. Training is a series of activities aimed at improving employee competency skills. One of the trainings carried out by PT Hadji Kalla Toyota is foreman training by the Training and Performance department to improve the competence of foreman. Foreman's role is to direct and supervise technicians at work. The aim of this research is to determine the effectiveness of employee training on the performance of PT Hadji Kalla Toyota foreman. The method used in this research is interviews with training instructors and foreman training participants. The results of the research show that there is effectiveness in employee training for foreman which includes understanding the job description, ability to complete work, and increasing analytical thinking abilities.*

Keywords: *Training, Performance, Employee, Foreman*

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan berperan penting dalam pengembangan karyawan dengan melakukan pelatihan. Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi keahlian yang dimiliki karyawan. Salah satu pelatihan yang dilakukan PT Hadji Kalla Toyota ialah *training foreman* oleh *Training and Performance department* untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh *foreman*. *Foreman* berperan untuk mengarahkan dan mengawasi teknisi dalam bekerja. Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui efektivitas pelatihan karyawan terhadap kinerja *foreman* PT Hadji Kalla Toyota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah wawancara dengan instruktur *training* dan peserta *training foreman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya efektivitas pelatihan karyawan pada *foreman* yang meliputi pemahaman terkait *job description*, kemampuan penyelesaian pekerjaan, dan meningkatnya kemampuan berpikir analitis.

Kata kunci: *Pelatihan, Kinerja, Karyawan, Foreman*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aspek esensial dalam menentukan berjalannya suatu perusahaan. Manajemen yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia menentukan keberlangsungan suatu perusahaan (Dwi Suseno & Dkk, 2023). Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah dilihat dari kinerja karyawan mampu melakukan pekerjaannya secara maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas berdasarkan kesesuaian tugas dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan (Mastur, 2021).

Kinerja karyawan menjadi penunjang berhasil tidaknya suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang buruk dapat menyebabkan terjadinya kemerosotan pada perusahaan, sebaliknya

jika kinerja karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik akan memberikan dampak positif pada perusahaan (Setiobudi, 2017). Perusahaan berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pelatihan karyawan merupakan salah satu kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki.

Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, serta bertujuan untuk memberikan perubahan sikap pada karyawan (Tri Widodo et al., 2018). Pelatihan karyawan juga bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Andayani & Hirawati, 2021). Pelatihan dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti *on the job training* dan *off the job training* (Hayati et al., n.d.). Metode *on the job training* meliputi *job instruction training*, *coaching*, *job rotation*, *apprenticeship*. Sedangkan metode *off the job training* meliputi *lecture*, video presentasi, *simulation*, *roleplay*, *case study*, *laboratory training*, dan *e-learning*.

PT Hadji Kalla Toyota merupakan sebuah unit bisnis dari Kalla Group yang bergerak di bidang otomotif, meliputi penjualan mobil, *general repair*, *body and paint multibrand*, *used car*, dan *otoxpert*. PT Hadji Kalla Toyota sendiri memiliki beberapa cabang yang tersebar ke berbagai daerah di Sulawesi. *Foreman* merupakan salah satu posisi yang berperan penting dalam bagian *service*. *Foreman* secara garis besar memiliki peranan dalam mengawasi dan memberikan arahan kepada para teknisi dalam menyelesaikan tugasnya (Gati et al., 2020).

Wawancara yang dilakukan pada salah satu instruktur *training* PT. Hadji Kalla Toyota memaparkan bahwa *foreman* bertugas menjadi *leader* bagi teknisi yang dimana *foreman* harus mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di bengkel. Selain itu, *foreman* juga harus mampu berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan. Menjadi seorang *foreman* juga harus mengetahui seluruh keadaan di dalam *product* serta instruktur bagi teknisi. Dalam memaksimalkan kinerja *foreman* tersebut, *Training and Performance department* PT Hadji Kalla Toyota mengadakan pelatihan untuk *Foreman* pada tanggal 10 hingga 12 Oktober 2023 untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja kompetensi yang dimiliki *foreman* dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Adapun tujuan dari penulisan artikel ini ialah untuk mengetahui efektivitas pelatihan karyawan terhadap kinerja *foreman* PT Hadji Kalla Toyota.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Pengabdian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan pelatihan *foreman* pada tanggal 10 hingga 12 Oktober 2023. Metode yang digunakan dalam pengambilan data ialah dengan melakukan wawancara. Wawancara dilakukan pada instruktur *training* dan peserta *training foreman* untuk mengetahui efektivitas pelatihan yang dilakukan terhadap kinerja *foreman*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara menunjukkan beberapa peningkatan pada kinerja *foreman* yang menunjukkan adanya efektivitas pelatihan karyawan. Terjadi peningkatan pengetahuan dan pemahaman terkait *job description foreman* setelah mengikuti pelatihan. Hasil wawancara juga menunjukkan adanya peningkatan pada kinerja *foreman* dalam menyelesaikan permasalahan pada tempat kerja. Selanjutnya ditemukan pula bahwa kemampuan *foreman* dalam berpikir analitis dalam menyelesaikan tugasnya meningkat setelah mengikuti *training*.

Pemahaman *foreman* terhadap *job description* sangat penting dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga hal tersebut dipelajari dalam pelatihan *foreman* PT Hadji Kalla Toyota. *Job description* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam memahami tugas dan fungsinya selama bekerja dalam suatu jabatan (Putri & Gaol, 2021). Berdasarkan pelatihan yang telah diikuti memberikan pengaruh pada kinerja *foreman* sebagai *leader* yang mampu mengembangkan kemampuan dan pengetahuan teknisi, melakukan *final inspection*, dan *quality control* pada mesin kendaraan roda empat.

Pelatihan yang diberikan memiliki pengaruh pada cara penyelesaian masalah yang ada di tempat kerja oleh *foreman*. Kemampuan dalam menyelesaikan masalah sangatlah penting dimiliki oleh seorang pemimpin atau *leader* yang berhubungan dengan bawahannya dan aturan yang berlaku pada perusahaan (Fensi, 2022). Penyelesaian suatu masalah membutuhkan pemikiran yang mendalam melalui penalaran dan kreativitas berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Dalam hal ini, dibuktikan dengan kemampuan *foreman* yang dapat *handle* dan menyelesaikan permasalahan dari pengaduan pelanggan terkait mesin kendaraan roda empat.

Berpikir analitis berperan penting dalam memenuhi kebutuhan berbagai kompetensi divisi yang berada dibawah pimpinan seorang *leader* (Fensi, 2022). *Foreman* sebagai *leader* bagi teknisi harus memiliki kemampuan berpikir analitis. Pelatihan yang telah diikuti oleh *foreman* memiliki dampak yang cukup baik dalam meningkatkan kemampuan berpikir analitis. Hal tersebut dibuktikan dengan kinerja *foreman* yang dapat mengatur orderan dan pekerjaan teknisi untuk menghindari adanya orderan ganda yang dikerjakan oleh satu teknisi.



Gambar 1. *Training Foreman*

D. KESIMPULAN

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan pelatihan karyawan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan. *Foreman* merupakan salah satu jabatan yang memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan teknisi menyelesaikan tugasnya. Dalam menjalankan tugasnya sebagai *leader*, *foreman* tentunya membutuhkan pelatihan agar meningkatkan kompetensi dan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengabdian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan pelatihan karyawan pada *foreman* PT Hadji Kalla Toyota yang dilakukan pada tanggal 10 hingga 12 Oktober 2023. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah wawancara. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan adanya peningkatan kemampuan *foreman* dalam *memahami job description*, penyelesaian masalah pada tempat kerja, serta meningkatkan kemampuan berpikir analitis dalam menyelesaikan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Dwi Suseno, B., & Dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Eureka Media Aksara*.
- Fensi, F. (2022). Analytical Thinking Sebagai Problem Solving Perusahaan Modern. *Jurnal Pengabdian Dan Kewirausahaan*, 6(2), 147–153. <https://doi.org/10.30813/jpk.v6i2.3754>
- Gati, M. W., Wahyuni, I., & Ekawati. (2020). Analisis Penyebab Human Error Terhadap Kejadian Kecelakaan pada Teknisi di Perusahaan Otomotif X Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(5), 665–671. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/27948>
- Hayati, N., Yulianto, E., & Bandung, U. L. (n.d.). 958-3704-1-Pb. 98–115.
- Kristanto, Y., & Sudibjo, N. (2021). Pengaruh Self-Efficacy, Kemampuan Kerja Sama, dan Kemampuan Berpikir Kreatif terhadap Kemampuan Memecahkan Masalah Karyawan Post Training. *Journal Unnes*, 42(2), 107–115.
- Mastur, M. (2021). Dampak Efektivitas Pelatihan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren. *Technomedia Journal*, 7(1), 22–36. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1758>
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(2), 23–44.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Tri Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 2(1), 97. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>