

Training Refreshment Store Fighter Kios KTI

Resekiani Mas Bakar¹, Muchtiarah², Nur Afni Fhadilla³, Nadia Islami Nur Fadilla⁴, Alifiah Muthia⁵

^{1 2 3 4 5} Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email: resekiani_masbakar@unm.ac.id¹ Muchtia.tiara12@gmail.com² Nurafnifhadilla12@gmail.com³ nadiaislami@gmail.com⁴ alifiah.muthia27@gmail.com⁵

ABSTRACT

Employees are one of the important factors in developing a company based on its goals. In improving employee performance, companies need to provide programs based on employee needs. One way to maintain employee performance is through refreshment training. Refreshment training is carried out to update and refresh employees' knowledge and abilities regarding the responsibilities they have in that position. In this activity, refreshment training was carried out for employees of KTI Kiosk, Makassar Branch, Store Fighter position, which is one of the business units of PT Charoen Pokphand Indonesia, Tbk. This training raised three materials, namely Product Knowledge, Planogram, and Commitment Building. The purpose of this training is as a refresher for employees who previously have competent grades with a view to updating their basic skills and knowledge. The training method used is lectures and discussions with the speakers. The results of the training conducted can help employees improve performance and commitment so that it has a positive impact on increasing kiosk turnover. Based on the results of the evaluation carried out for two days, it showed that there was an increase in employee knowledge regarding the material presented. The evaluation results showed that 54% of the participants found the training interesting, 54% felt the materials and training were appropriate, 65% said the topics raised were as needed and 70% felt the benefits of the training conducted.

Keywords: Refreshment Training, KTI Kiosk Store Fighter, Refreshment, Work, Commitment

ABSTRAK

Data mencatat bahwa pengangguran terbanyak berasal dari lulusan Sekolah Menengah Kejuruan. Karyawan adalah salah satu faktor penting dalam mengembangkan perusahaan berdasarkan tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan program berdasarkan kebutuhan karyawan. Salah satu cara untuk mempertahankan kinerja karyawan adalah melalui training refreshment. Training refreshment dilakukan guna memperbarui dan menyegarkan kembali pengetahuan dan kemampuan karyawan mengenai tanggung jawab yang dimiliki pada jabatan tersebut. Pada kegiatan ini dilakukan training refreshment kepada karyawan Kios KTI Cabang Makassar posisi Store Fighter yang merupakan salah satu unit bisnis dari PT Charoen Pokphand Indonesia, Tbk. Dalam training ini mengangkat tiga materi, yaitu Product Knowledge, Planogram, dan Commitment Building. Tujuan dari pelatihan ini adalah sebagai penyegaran kepada karyawan yang sebelumnya telah memiliki nilai kompeten dengan maksud untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan dasarnya. Metode pelatihan yang digunakan adalah ceramah dan diskusi bersama pemateri. Hasil dari pelatihan yang dilakukan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja dan komitmen sehingga berdampak positif pada peningkatan omset kios. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan selama dua hari menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan karyawan terkait materi yang disajikan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebesar 54% peserta merasakan pelatihan menarik, 54% merasakan materi dan pelatihan sudah sesuai kebutuhan, 65% menyatakan topik yang diangkat sesuai kebutuhan dan 70% merasakan manfaat dari pelatihan yang dilakukan.

Kata kunci: Training Refreshment, Store Fighter Kios KTI, Penyegaran, Kerja, Komitmen



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License

CC-BY-NC-4.0 ©2023 by author (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Program Merdeka Belajar Kampus Mengajar (MBKM) merupakan program yang dicanangkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud Ristek) yang bertujuan untuk merealisasikan proses pembelajaran yang inovatif agar mahasiswa dapat meraih capaian pembelajaran yang mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal dan relevan. Salah satu bentuk MBKM adalah Bentuk Kegiatan Pembelajaran (BKP) Magang. BKP Magang merupakan program yang dirancang untuk menerapkan dan memperoleh pengetahuan, keterampilan umum dan khusus/keahlian kerja, dan menginternalisasi sikap profesional serta budaya kerja yang sesuai dan diperlukan bagi dunia usaha. Program magang dapat dilaksanakan di lembaga pemerintahan/swasta, dunia usaha dan dunia industri, yayasan/organisasi nirlaba, organisasi multilateral, maupun perusahaan rintisan (startup), yang dalam pelaksanaannya wajib dibimbing oleh seorang dosen serta pembimbing dari pihak mitra. BKP Magang akan mengembangkan kemampuan berpikir kritis, kreatif, penyelesaian masalah, komunikasi dan kolaborasi mahasiswa. BKP Magang dilaksanakan selama 1 semester atau setara dengan 20 SKS (Sistem Kredit Semester). BKP magang dilaksanakan dalam rangkaian semester berjalan sebagai bentuk praktis dalam menerapkan keilmuan yang telah dipelajari.

Universitas Negeri Makassar (UNM) sebagai salah satu kampus yang ada di Indonesia melaksanakan program BKP Magang yang bermitra dengan berbagai perusahaan yang ada di Indonesia. Perusahaan yang bermitra dengan kampus akan melaksanakan program BKP sesuai dengan kemampuan maupun kebutuhan dari mitra. Fakultas psikologi sebagai salah satu fokus keilmuan yang dapat diterapkan dalam berbagai bidang industri, perkembangan, sosial, maupun pendidikan. Bentuk penerapan dari keilmuan fakultas psikologi secara khusus dalam bidang industri dapat diterapkan dalam mengelola terkait dengan *human resources* dan *human capital* dari sebuah perusahaan.

Salah satu perusahaan yang bermitra dengan Fakultas Psikologi adalah PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk. PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pakan ternak, pembibitan, budidaya ayam ras, pengolahan, industri makanan, pengawetan ayam dan sapi, serta unit-unit *cold storage*. Salah satu lokasi dalam PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk. sebagai mitra terletak di Jalan Kima XVII Kav. DD11, Kelurahan Bira, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Kisaran karyawan yang bekerja dalam mitra adalah sekitar 1.000 karyawan dengan berbagai divisi yakni divisi *Produksi, Personalia and General Affair, Accounting, Marketing, Quality Control, Sales, Comdiv, Finance, Audit, dan Legal*.

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui *Focus Group Discussion* dengan beberapa staf dan atasan, diperoleh hasil bahwa pihak perusahaan menyadari adanya penurunan kinerja pada *Store Fighter* yang sudah bekerja kurang lebih satu tahun dan kurangnya kerja sama tim untuk meningkatkan penghasilan Kios KTI. Syamsuriansyah, dkk (2021) kinerja adalah

Resekiani Mas Bakar | Muctiarah | Nur Afni Fhadilla | Nadia Islami Nur Fadilla | Alifiah Muthia

kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi yang dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai baik yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran pegawai dalam organisasi tersebut.

Rivai dan Basri, (2005); Mathis dan Jackson (2006); Bangun (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi kerja seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas yang berdasar pada persyaratan-persyaratan pekerjaan, seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama (Syamsuriansyah, dkk., 2020).

Salah satu indikator kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut komitmen dalam dirinya. Morrow, dkk. (1988) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi. Tiga sikap, yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*), perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan dan perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin dan motivasi. Motivasi berkaitan dengan berbagai sikap dan perilaku baik, yang dimana hal tersebut sangat dibutuhkan dalam mencapai kinerja.

Maka dari itu, dibuat suatu program kerja dengan tujuan untuk meningkatkan dan menyegarkan kembali pengetahuan, kemampuan dan komitmen *store fighter* dalam bekerja. Bentuk kegiatan yang dilakukan berupa pelatihan (*training refreshment*). Kaswan (Safitri, 2019) mengemukakan bahwa pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Simamora (2006); Mangkunegara (2013); dan Bangun (2012) menjelaskan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan untuk mengubah dan memperbaiki keterampilan dan perilaku ke suatu arah yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir demi tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan dilakukannya pelatihan kerja menurut Simamora dan Hartatik adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Wahyuningsih (2019) berpendapat bahwa pelatihan (*training*) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri dan juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri dan dapat menumbukan

Resekiani Mas Bakar | Muctiarah | Nur Afni Fhadilla | Nadia Islami Nur Fadilla | Alifiah Muthia

kepercayaan diri karyawan sehingga kinerjanya semakin meningkat (Ichsan & Nasution, 2021). Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan dan mempertahankan kompetensi karyawan.

Salah satu jenis *training* adalah *refreshment training* yang diperuntukkan bagi karyawan lama maupun karyawan baru untuk memperkenalkan dan menyegarkan kembali pengetahuan serta *skill* yang dibutuhkan pada suatu jabatan tertentu. Ratnasari, dkk. (2022) mengemukakan bahwa *training refreshment* merupakan pelatihan yang dilakukan untuk mengulas kembali peraturan-peraturan pekerjaan terkait dengan tanggungjawab pekerjaan karyawan. *Training refreshment* juga biasanya dilaksanakan untuk memberikan penyegaran kembali aturan-aturan dalam pekerjaan agar tetap pada jalur yang sesuai. *Training refreshment* merupakan upaya mempertahankan kinerja, sebagai solusi terhadap problema kinerja individu maupun kinerja perusahaan. Metode *training refreshment* membantu karyawan dalam membangun dan mempertahankan pengetahuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan atau posisi tertentu.

METODE

Training refreshment merupakan program intervensi yang akan dilakukan pada kegiatan ini. Pada kegiatan ini pelatihan dilakukan untuk menyegarkan kembali pengetahuan dan keterampilan karyawan mengenai peran dan tanggung jawabnya melalui *training refreshment*.

Ratnasari, dkk., (2022) mengemukakan bahwa *training refreshment* merupakan pelatihan yang dilakukan untuk menyegarkan kembali pengetahuan mengenai peraturan-peraturan pekerjaan yang berhubungan dengan tanggung jawab karyawan. Tahapan dalam melaksanakan kegiatan ini adalah merancang training dan menyusun modul berdasarkan masalah yang ditemukan di lapangan. Rangkaian dari kegiatan ini meliputi penyampaian materi menggunakan metode ceramah, sesi tanya jawab antara pemateri dan peserta, serta sharing session mengenai kendala yang dialami selama bekerja di jabatan saat ini. Peserta yang terlibat dalam *training refreshment* ini adalah Karyawan Kios KTI Cabang Makassar Posisi *Store Fighter* sebanyak 37 orang.

Penyampaian materi, sesi tanya-jawab, dan sharing session menggunakan metode ceramah. Adapun bahan materi disampaikan menggunakan software Microsoft PowerPoint. Terdapat tiga materi yang dibawakan, yaitu Product Knowledge, Planogram, dan Commitment Building. *Training refreshment* ini diharapkan mampu meningkatkan dan menyegarkan kembali pengetahuan, kemampuan dan komitmen *Store Fighter* dalam bekerja.

Dalam pelaksanaan kegiatan *training refreshment* terdapat empat tahapan, yaitu : rancangan kegiatan, penyusunan modul, implementasi program pelatihan dan evaluasi program pelatihan.

1. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan bersama beberapa staf dan atasan Kios KTI dengan proses *focus group discussion* (FGD).

2. Rancangan Kegiatan

Tahapan awal yang dilakukan yaitu melakukan rancangan kegiatan. Pada tahap ini, peneliti terlebih dahulu merancang kegiatan *training refreshment* terkait sasaran yang akan dituju. Pada tahap ini pula peneliti mulai merancang materi yang akan diberikan.

3. Penyusunan Modul

Penyusunan modul atau *term of reference* merupakan acuan dalam pelaksanaan *training* yang memuat terkait materi *Product Knowledge*, Planogram, dan materi *Commitment Building*.

4. Implementasi *Training Refreshment*

Kegiatan *training refreshment* dilaksanakan selama dua hari yaitu Senin 10 Mei 2023 dan Selasa 11 Mei 2023. Sesi pertama dilakukan pada tanggal 10 Mei 2023 bertempat di Kios KTI cabang Kima dan sesi kedua dilakukan pada tanggal 11 Mei 2023 bertempat di *Main Office* PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk, Makassar. Dalam pelaksanaannya terdapat tiga materi yang diberikan yaitu *Product Knowledge* yang dibawa oleh Ibu Mahayani selaku *Trainer and PGA Support* Kios KTI, materi Planogram yang dibawa oleh Ibu Berlian Rombetasik selaku *Merchandiser* Kios KTI, dan materi *Commitment Building* yang dibawa oleh Bapak Dadang Mas Bakar selaku *Training and Development*. Saat pelaksanaan *training refreshment* dihadiri sebanyak 37 orang *Store Fighter* Kios KTI dari semua cabang di Makassar.

5. Evaluasi *Training Refreshment*

Tahapan terakhir dalam *training refreshment* ialah pemberian evaluasi. Evaluasi dimaksudkan sebagai bentuk acuan penilaian pelaksanaan training ini dilakukan. Setelah pemberian materi, terlebih dahulu peserta diberikan *pre* dan *post* untuk mengukur tingkat pengetahuan para peserta sebelum dan setelah pemberian materi. Selanjutnya, pemberian evaluasi yang dimana dalam bentuk link *google form*. Peserta dapat menuliskan kesan dan pesan selama mengikuti training serta dapat memberi saran untuk *training refreshment* ini menjadi lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 3.1. Hasil Uji Beda Pre-Post Hari Pertama

Uji Beda	Sig. (2-tailed)
<i>Pre-Post Test</i>	,000

Resekiani Mas Bakar | Muctiarah | Nur Afni Fhadilla | Nadia Islami Nur Fadilla | Alifiah Muthia

Berdasarkan hasil *pre-post test* yang dilakukan di hari pertama oleh karyawan posisi *Store Fighter* Kios KTI menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar ,000 ($p > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan pemahaman setelah diberikan materi terkait kegiatan *training refreshment*.

Tabel 3.2. Hasil Uji Beda Pre-Post Hari Kedua

Uji Beda	Sig. (2-tailed)
Pre-Post Test	,000

Berdasarkan hasil *pre-post test* yang dilakukan di hari kedua oleh karyawan posisi *Store Fighter* Kios KTI, dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan pemahaman setelah diberikan materi terkait kegiatan *training refreshment*.

Pembahasan

Ditinjau dari hasil uji beda yang dilakukan, nilai post-test dan pre-test karyawan posisi *Store Fighter* pada hari pertama dan kedua berada di atas 0,05 yang mana menunjukkan peningkatan pemahaman. Pada form evaluasi yang diberikan terdapat sebanyak 54% peserta merasakan pelatihan menarik, 54% merasakan materi dan pelatihan sudah sesuai kebutuhan, 65% menyatakan topik yang diangkat sesuai kebutuhan dan 70% merasakan manfaat dari pelatihan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa peserta menganggap kegiatan ini menarik, baik materi maupun topiknya.

Pelatihan tepat sasaran, materi pelatihan disampaikan kepada peserta sesuai dengan kebutuhannya, fasilitas yang diberikan mendukung jalannya pelatihan, penyampaian materi yang diberikan kepada peserta jelas dan mudah dipahami, pemateri membawakan materi dengan interaktif dan memotivasi peserta dan pelatihan ini dirasa bermanfaat oleh para peserta. Peserta kegiatan pelatihan menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap serangkaian aktivitas pelatihan yang dilaksanakan, dilihat dari keseriusan peserta dalam menyimak materi pembekalan dan keaktifan peserta dalam mengajukan beberapa pertanyaan yang relevan.

Soyfandi (2008) mengemukakan bahwa pelatihan yang efektif dapat diukur melalui isi, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan apakah sesuai dengan kebutuhan peserta. Peningkatan hasil *pre-test* dan *post-test* serta jawaban dari lembar evaluasi menunjukkan bahwa isi dan metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk memberikan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (Mangkuprawira, 2004). Dengan adanya *Training Refreshment* untuk karyawan posisi *Store Fighter* Kios KTI ini diharapkan mampu merangsang kembali pengetahuan dan *skill* yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dapat berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan.



Gambar 1. Pelaksanaan Training Hari 1



Gambar 2. Pelaksanaan Training Hari 2

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari kegiatan pelatihan motivasi kerja pada siswa SMK SMTI kota Makassar ini yaitu:

1. Pelaksanaan Training Refreshment Store Fighter Kios KTI berlangsung selama dua hari, hari pertama dilaksanakan di Kios KTI Cabang Kima dan hari kedua dilaksanakan di Meeting Room Charoen Pokphand Indonesia. Seluruh materi Training dan *Pre-Post Test* yang dilaksanakan dengan baik berdasarkan jadwal yang telah direncanakan.
2. *Training Refreshment* merupakan pelatihan yang dilakukan untuk menyegarkan kembali pengetahuan mengenai peraturan-peraturan pekerjaan yang berhubungan dengan tanggung jawab karyawan.

Peserta dapat menangkap materi pelatihan yang disampaikan serta dapat memahami terkait *product knowledge*, planogram, dan *commitment building*. Selain itu, materi disajikan dengan metode ceramah, pemberian *pre-post test* dan disertai *ice breaking* sehingga peserta dapat lebih mudah menangkap penjelasan dari pemateri terkait persiapan dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ichsan, R. N., Nasution, L. (2021). Sosialisasi pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48-53. Doi: 10.32696/ajpkm.v5i1.693
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Ed. 11)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Resekiani Mas Bakar | Muctiarah | Nur Afni Fhadilla | Nadia Islami Nur Fadilla | Alifiah Muthia

- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morrow, M & Blum. 1988. Work commitment among departement of transfortation employees, profesional notes. *Review of Public Personnel Administration*, 8(3), 96-104.
- Ratnasari, H., Nurasniar, W. A., Riesata, Y. (2022). Implementasi, efektivitas, dan evaluasi program training di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Serang. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 6(1), 56-63. Doi: 10.48181/jrbmt.v6il.11755
- Rivai, V. & Basri, A.F.M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248. Doi: 10.33373/dms.v8i2.2154
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Syamsuriansyah, dkk. (2020). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Winida Bhakti Persada
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyudi. (2019). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan*, 2(3), 351-360. Doi: 10.37481/sjr.v2i3.84
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 13(2), 1-16. Doi: 10.46576/wdw.v0i60.413