

## The Effect of Training and Development Programs on Employee Performance PT. Victoria Care Indonesia

Resta Rajasa<sup>1</sup>, Tasa Pradila<sup>2\*</sup>, Yuda Pratama<sup>3</sup>, Rafa Dwi Putra<sup>4</sup>, Wafa Aulia  
Fazri Ramadhan<sup>5</sup>, Asep Achmad Rifai<sup>6</sup>

Program Studi Manajemen, STIE PASIM Sukabumi

**Corresponding Author:** Tasa Pradila [Tasa.fradila@gmail.com](mailto:Tasa.fradila@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Training,  
Development, Performance

*Received :* 2 May

*Revised :* 19 June

*Accepted:* 23 July

©2024 Rajasa, Pradila, Pratama, Putra,  
Ramadhan, Rifai: This is an open-  
access article distributed under the  
terms of the [Creative Commons  
Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Over time, a company or organization must innovate and refresh its human resources (HR), including providing training and development programs for its employees. Through training and development programs, it is hoped that human resources will be able to compete with other companies in all aspects. The purpose of this article is to see the effectiveness of the results of training and development organized by PT Victoria Care Indonesia. The writing method uses observation and interview methods through descriptive literature. From the results of observations, it is known that training and development programs can improve employee performance to achieve company goals according to predetermined targets

## Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Bagi Karyawan PT. Victoria Care Indonesia

Resta Rajasa<sup>1</sup>, Tasa Pradila<sup>2\*</sup>, Yuda Pratama<sup>3</sup>, Rafa Dwi Putra<sup>4</sup>, Wafa Aulia

Fazri Ramadhan<sup>5</sup>, Asep Achmad Rifai<sup>6</sup>

Program Studi Manajemen, STIE PASIM Sukabumi

**Corresponding Author:** Tasa Pradila [Tasa.fradila@gmail.com](mailto:Tasa.fradila@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Pelatihan, Pengembangan, Kinerja

*Received :* 2 May

*Revised :* 19 June

*Accepted:* 23 July

©2024 Rajasa, Pradila, Pratama, Putra, Ramadhan, Rifai: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Dengan perjalanan waktu, sebuah perusahaan atau organisasi harus melakukan inovasi dan penyegaran sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, termasuk memberikan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya. Melalui program pelatihan dan pengembangan diharapkan sumber daya manusia mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam segala aspek. Tujuan artikel ini adalah melihat efektivitas hasil pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh PT Victoria Care Indonesia. Metode penulisan menggunakan metode observasi dan wawancara melalui literatur deskriptif. Dari hasil obeservasi, diketahui bahwa program pelatihan dan pengembangan bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai target yang telah ditetapkan

## **PENDAHULUAN**

PT. Victoria Care Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi produk perawatan pribadi dan kecantikan. Untuk tetap mampu bersaing dalam persaingan bisnis ini, perusahaan harus memastikan bahwa kinerja karyawan selalu berada pada tingkat yang optimal. Salah satu cara untuk mencapai tujuan ini adalah dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, sementara pengalaman kerja memberikan karyawan pemahaman praktis yang lebih mendalam kepada karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab mereka.

Setelah selesai proses rekrutmen dan seleksi, organisasi sering kali memerlukan pelatihan terlebih dahulu, agar pegawai baru tersebut dapat dan mampu menjalankan perannya. Pekerjaan itu akan dipercayakan kepadanya. Salah satu manfaat melakukan tinjauan kinerja adalah memberikan informasi penting untuk merancang dan menjadwalkan pelatihan yang dibutuhkan karyawan. Mengembangkan karyawan dalam berbagai keterampilan dengan tujuan menciptakan keterampilan yang lebih untuk saat ini dan di masa depan. Para profesional manajemen menyadari bahwa pelatihan yang penting secara strategis mendorong keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Mengapa menekankan pelatihan strategis? Organisasi berada dalam bisnis untuk menghasilkan uang dan setiap fungsi dalam organisasi berada di bawah tekanan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Oleh karena itu, pelatihan dengan strategi, tujuan bisnis dan penetapan tujuan yang jelas akan berdampak secara langsung dan/atau tidak langsung. Pelatihan dapat membantu karyawan mengembangkan berbagai keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan organisasinya, yang akan berdampak langsung pada bisnis yang dijalankannya. Selain itu, pelatihan juga memberikan berbagai kesempatan bagi karyawan yang berbakat, serta memotivasi dan mempertahankan karyawan yang ada.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Efektivitas**

Kata *effective* adalah sesuatu yang dilakukan dengan baik. Selain itu dalam kamus ilmiah populer ini berarti ketepatan penggunaan, hasil yang bermanfaat atau tujuan tambahan. Salah satu elemen kunci dari tujuan dan sasaran organisasi adalah efisiensi. Oleh karena itu, dikatakan efektif apabila tujuan yang telah ditentukan tercapai dalam waktu yang ditentukan, seperti yang dikemukakan oleh Iga Rosalia (2012:3).

Konsep efektivitas dapat digunakan dalam penilaian organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat membawa perubahan signifikan bagi manajemen atau tata kelola yang baik. Proses pencapaian tujuan ditinjau dari segi masukan (input), proses dan hasil (output). Mengacu pada peningkatan, diperoleh dengan membandingkan masukan dan keluaran. Pendapat Miler dalam Tangkilisan (2005:138) sejauh mana suatu hubungan untuk mencapai tujuannya dikatakan efektivitas. Efektivitas sering kali mengacu pada pencapaian usaha seseorang dalam tujuannya. Dua pendekatan

konseptual yang efektif adalah pendekatan sistem dan pendekatan tujuan sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Donnley dan Ivan. Pendekatan sistem adalah cara untuk memahami bagaimana elemen-elemen perusahaan saling berhubungan. Sementara itu pendekatan obyektif untuk mengetahui dan mengevaluasi efektivitas yang perusahaan tetapkan sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan isu penting bagi dunia usaha yang memasuki era globalisasi saat ini. Aset sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dan perlu dibangun dan dipelihara agar sumber daya manusia tersebut mempunyai keterampilan khusus, secara langsung perusahaan memiliki kelebihan tersendiri dibandingkan dengan perusahaan lain. Perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan elemen mendasar bagi karyawan. Pelatihan ini akan menghabiskan akan banyak uang dan waktu namun akan membantu karyawan bekerja lebih efektif.

Sims (2006) menunjukkan bahwa pelatihan berfokus pada pekerjaan saat ini sedangkan pengembangan berfokus pada mempersiapkan karyawan untuk masa depan. Pelatihan harus menjadi cara untuk membawa kinerja mendekati standar yang ditetapkan. Pelatihan dapat dilakukan melalui metode yang berbeda seperti pembinaan dan pengawasan, kolaborasi rekan kerja dan partisipasi bawahan. Selain pengembangan pegawai, pelatihan juga secara tidak langsung mendorong organisasi menciptakan manfaat yang mampu bersaing dengan kompetitor. Jie dan Roger (2006) berpendapat bahwa peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan tempat kerja harus direncanakan oleh perusahaan. Pelatihan pengembangan kapasitas bagi karyawan akan mengasah kemampuan berfikir dan kreatif untuk mengambil keputusan tepat waktu dan lebih efektif. Selain itu, karyawan dapat menangani keluhan pelanggan dengan cepat dan efektif (Hollenbeck, Derue dan Guzzo, 2004). Pelatihan mengacu pada intervensi terencana yang bertujuan untuk meningkatkan faktor kinerja individu (Chiaburu dan Tekleab, 2005). Chen, dkk. (2004) mengemukakan bahwa kecemasan atau frustrasi karyawan di tempat kerja dapat dikurangi melalui program pelatihan. Menurut Rowden dan Conine (2005), dengan menjalani pelatihan karyawan dapat merespon pelanggan lebih cepat (Tsai, et.al., 2007), dan melalui pelatihan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan secara tidak langsung membawa kepuasan kerja yang lebih tinggi. Perusahaan harus terus mengembangkan karyawannya agar tetap menjadi yang terdepan dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Membangkitkan sumber daya yang efektif hanya dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.

### **Pengembangan**

Pengembangan sumber daya manusia wajib dilakukan karena pengembangan ini untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukannya. Teknologi bisnis dapat mengatasi kekurangan dengan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan beradaptasi dengan perkembangan, termasuk pengembangan sumber daya manusi.

Hasibuan (2005 : 70), berpendapat bahwa inti pengembangan adalah (1) peningkatan produktivitas kerja, (2) efisiensi, (3) tindakan terjadinya kerusakan dan kecelakaan di tempat kerja, (4) pelayanan prima, (5) karir dan (6) pemikiran konseptual dan jiwa pemimpin. Cakupan pengembangannya lebih luas dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai. Khusus bagi karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu,

Manfaat pengembangan SDM ini juga dapat dirasakan dalam meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Pengembangan pribadi mempunyai dua manfaat, yaitu bertambahnya pengetahuan, pengalaman, bertambahnya keberanian meningkat, komunikatif dan lain-lain. Seluruh aktivitas di atas dapat meningkatkan kinerja individu, sehingga meningkatkan gaji karyawan. Selain itu, juga akan menerima imbalan dari perusahaan jika melakukan pekerjaan dengan baik. Imbalan tersebut bisa berupa bonus, promosi, refreasing atau lainnya. Kemudian sebagai kepentingan khusus yaitu perusahaan melakukan investasi sumber daya manusia berkualitas, perusahaan mampu menjawab tantangan perkembangan di masa depan perusahaan pesaing.

### **Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan salah satu unsur kunci organisasi yang efektif dan efisien dalam menilai prestasi kerja, artinya organisasi mampu memetakan secara akurat sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Menurut (Mangkunegara 2005) kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dapat dilakukan seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepada pegawai itu.

Menurut Hasibuan, (2006) hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugasnya. Tugas didasarkan pada keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu. Arti kinerja yang lebih luas, berkaitan dengan bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan, serta menciptakan pekerjaan yang berkaitan erat dengan tujuan strategi juga memberikan kontribusi kepada organisasi.

Menurut Siagian (2008) penilaian kinerja merupakan umpan balik terhadap kemampuan, kelelahan, keterbatasan dan potensi, yang pada gilirannya membantu dalam menentukan tujuan, alur, rencana dan pengembangan karir. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja relevan dengan pengambilan keputusan seperti kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem penghargaan, serta aspek manajemen sumber daya manusia lainnya.

### **METODOLOGI**

Metode penulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan observasi, wawancara dan penelitian dokumen. Data primer diambil khusus dari sumber utama. Data utama yang diperoleh adalah hasil diskusi dengan sumber utama, PT Victoria Care Indonesia, yaitu Ibu Iik Kusuma Adi, Asisten Manager, Bapak Vidi, Supervisor dan Ibu Novi selaku Beauty Therapist. Data sekunder merupakan data yang telah dicatat dan

digunakan untuk menunjang informasi yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian. Selain data primer, juga dilengkapi data lainnya, yaitu variabel data yang disediakan dari berbagai sumber untuk menambah wawasan dari masing-masing informan.

## **HASIL PENELITIAN**

PT. Victoria Care Indonesia berkomitmen kuat untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan keterampilannya. Tahun 2021, PT. Victoria Care Indonesia menyelenggarakan 46 program pendidikan dan pelatihan dengan 581 karyawan yang berpartisipasi.

Untuk mengembangkan karyawan yang memiliki karakter dan keterampilan dibidangnya, Perusahaan merancang dan melaksanakan program terstruktur, komprehensif dan multi level yang mengembangkan keterampilan kepemimpinan sejak awal. Beberapa bentuk program telah dilaksanakan seperti pelatihan, supervisi, rotasi, pengembangan karier, pembinaan kepemimpinan dan sesi umpan balik yang diperkuat dengan budaya perusahaan yaitu 3S (Smart, Speed, Simple).

Informasi yang diperoleh dari sumber terkait pelatihan dan pengembangan di PT. Victoria Care Indonesia adalah sebagai berikut :

### **Asisten Direktur PT. Victoria Care Indonesia, Ibu Iik Kusuma Adi**

Program pelatihan dan pengembangan sangat membantu dalam promosi jabatan, karena mereka memiliki pengetahuan lebih dari orang lain yang kemudian akan terpanggil untuk melakukan tugas berikutnya dan juga menyebarkan pengetahuan kepada rekan-rekannya. Pelatihan dan pengembangan juga diharapkan dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang mungkin timbul karena sebelum memulai pekerjaan yang sebenarnya, mereka akan dilatih terlebih dahulu mengenai tugas-tugas yang harus mereka lakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Sebagai seorang manajer sumber daya manusia juga dapat memahami apa saja kebutuhan rekan-rekannya, mereka perlu dilatih terutama untuk dapat mendorong perkembangan perusahaan, mereka perlu berbuat lebih banyak agar program tersebut berjalan dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan lainnya. Ia juga merasa bahwa setelah program ini, menjalankan tugas menjadi lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini menunjukkan bahwa di akhir evaluasi mendapatkan nilai yang memuaskan dari tim penilai atas kinerjanya yang baik dan akhirnya mendapatkan nilai yang memuaskan.

### **Supervisor PT. Victoria Care Indonesia, Bapak Vidi**

Setelah menyelesaikan pelatihan supervisor, saya memiliki pemahaman mendalam tentang manajemen tim, komunikasi efektif, dan manajemen waktu. Pelatihan ini sangat membantu saya dalam meningkatkan keterampilan saya dalam memberikan umpan balik, memotivasi karyawan, dan mengelola konflik di tempat kerja. Melalui latihan praktis dan studi kasus, saya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan peran saya. Pelatihan ini benar-benar

memberikan landasan yang kokoh untuk menjadi supervisor yang lebih efektif dan berpengaruh.

### **Beauty Therapist, Ibu Novi**

Saya merasa sangat bersyukur telah mengikuti pelatihan sebagai beauty therapist. Selama pelatihan ini, saya mempelajari berbagai teknik dan keterampilan yang sangat penting dalam industri kecantikan. Kami dilatih untuk melakukan berbagai perawatan kulit, pijat, dan perawatan tubuh lainnya. Selain itu, kami juga diajarkan tentang produk-produk kecantikan dan cara penggunaannya yang tepat. Salah satu aspek yang paling berharga dari pelatihan ini adalah kesempatan untuk belajar dari para profesional yang berpengalaman. Instruktur kami tidak hanya berbagi pengetahuan teoritis, tetapi juga memberikan bimbingan praktis yang sangat membantu dalam mengembangkan keterampilan kami. Kami juga diberi kesempatan untuk berlatih secara langsung dengan klien nyata, yang membantu meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi kami. Pelatihan ini benar-benar membuka mata saya tentang potensi karir di industri kecantikan dan memberikan saya dasar yang kuat untuk terus berkembang dan belajar.

### **PEMBAHASAN**

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Perusahaan harus dapat memberikan fasilitas yang memadai untuk proses ini, karena melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Serta dapat membantu karyawan lebih efektif dalam bekerja.

Dengan program ini, karyawan dapat berpikir lebih luas untuk bisnis perusahaannya, sehingga kinerja bisnis akan meningkatkan. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan ini, karyawan juga dapat meningkatkan gaji.

Hasil karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil menunjukkan pekerjaan akan selesai lebih cepat dan waktu lebih efektif, serta lebih berpikiran terbuka dan berwawasan luas, karena mengikuti proses pelatihan dan pengembangan, serta bertukar pikiran antar karyawan.

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian tentang program pelatihan dan pengembangan yang efektif terhadap kinerja karyawan di PT. Victoria Care Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: bahwa program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan dapat bekerja secara maksimal dan juga dapat mengambil keputusan yang tepat. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan ini, karyawan akan lebih mendalami pekerjaannya karena juga mengedepankan kinerja, sehingga dapat lebih meningkatkan karir lebih baik.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait topik Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Bagi Karyawan demi menyempurnakan penelitian ini dan menambah wawasan bagi pembaca.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Kami ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi terhadap penerbitan jurnal ini. Kami mengucapkan terima kasih kepada Ketua STIE Pasim Sukabumi Bapak Dr. H. Dadang Suparman, S.Pdi, SE, MM., beserta jajarannya, Bapak Asep Ahmad Rifai, SE., M.M., Ak. Selaku Dosen Pembimbing Lapangan, Ibu I'ik Kusuma Adi selaku Wakil Direktur Oemah Herborist beserta seluruh jajaran Oemah Herborist ikut menyukseskan acara KKL 2024, dan mahasiswa KKL STIE Pasim Sukabumi 2024 lainnya atas kerjasamanya, semangat, dan tenaganya dicurahkan demi kelancaran program. Semoga dapat membawa manfaat dan kontribusi positif bagi pembaca dan pengembangan ilmu pengetahuan. Terima kasih.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Business Management Analysis Journal (2024) (Directory of Open Access Journals - DOAJ).
- Diana Harding, A. L. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan SDM Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*, Vol.2 No.2.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, Lijan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny, 2009, *Teori dan kebijakan public ekonomi sumber daya manusia*, Yogyakarta, Graha ilmu
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.3 No.1.