

Pentingnya Pelatihan dan Pengalaman Kerja Pada Karyawan CV.Barokah Truus Mandiri Singaraja

I Gusti Made Dharma Hartawan¹, Disa Andini²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja

E-mail : disaandini9@gmail.com

Histori Artikel

Tanggal Submit 2 sept 2023

Tanggal revisi 4 sept 2023

Tanggal Accepted 10 sept 2023

Key words:

Training and Work Experience

A B S T R A C T

This research is a study that aims to determine the importance of training and work experience in CV. Baroque Truss Mandiri. This research was conducted with qualitative methods. With data collected through in-depth interviews, observation, and documentation studies, data analysis was then carried out using an interactive analysis model through three stages, namely (1) data reduction, (2) data presentation, (3) drawing conclusions. The results of the study show that training and work experience are very important for CV companies. Barokah Truus Mandiri where training is needed for employees who do not have work experience where training is the seed of experience, therefore training and work experience are needed for companies engaged in construction and development for the continuity and success of the company.

A B S T R A K

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pentingnya pelatihan dan pengalaman kerja CV. Barokah Truss Mandiri. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif. Dengan data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan study dokumentasi yang selanjutnya dilakukan analisis data dengan model analisis interaktif melalui tiga tahapan yaitu (1) reduksi data, (2) penyajian data, (3) penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja sangat penting bagi perusahaan CV. Barokah Truus Mandiri dimana pelatihan sangat dibutuhkan pada karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja dimana pelatihan adalah bibit dari pengalaman, maka dari itu pelatihan dan pengalaman kerja sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang bergerak pada bidang kontruksi dan pembangunan guna kelangsungan dan keberhasilan perusahaan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting di dalam kegiatan operasional perusahaan, sumber daya manusia juga dapat dikatakan aset terpenting organisasi dimana peran serta fungsi sumber daya manusia tidak akan dapat digantikan oleh sumber daya lainnya (Tjuju dalam Badriyah, 2015). Karena sebaik apapun sistem kualitas manajemen, semuanya masih akan tetap bergantung pada tindakan manusia dalam usahanya untuk berhasil. Menurut (Hartawan, 2022) Keberadaan Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus terus dijaga mengingat Sumber daya manusia sangat mungkin menjadi komponen utaman dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuannya, hal ini sama halnya dengan pedapat (Adnyana, 2022) dimana sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga akan tetap menjadi faktor penentu akhir (*final determinan*) yang menentukan keefektifan sistem manajemen dan kualitas keberhasilan didalam perusahaan.

Pada dasarnya diantara berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia masih menempati posisi terdepan diantara sumber daya lainnya, karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan dapat berjalan serta memproduksi, dimana pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam bidang ketenagakerjaan menjadi hal yang begitu penting untuk diperhatikan dalam menjaga keberlangsungan pemberdayaan di dalam sumber daya manusia itu sendiri (Ningsih, 2021). Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang belum menyadari pentingnya peran sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan, banyak perusahaan yang menganggap bahwa SDM bukanlah sumber daya yang penting, padahal seperti yang kita ketahui bersama, SDM merupakan penggerak yang menggerakkan sumber daya lainnya untuk bekerja, hal inilah yang mengakibatkan banyaknya perusahaan yang belum mampu untuk memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara optimal, sehingga mengakibatkan turunnya kinerja perusahaan dimana sebenarnya kinerja perusahaan sangat penting bagi kelangsungan perusahaan itu sendiri serta karyawannya (Budiasni et al., 2017), sehingga hal inilah yang mengharuskan suatu perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, pengelolaan yang baik pada perusahaan bisa meliputi pelatihan-pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan.

Minimnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik juga dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam perusahaan, dimana hal ini dapat mengakibatkan terciptanya suatu permasalahan baru bagi perusahaan yang sulit dihindari. Maka dari itu suatu organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dan berkembang dalam suatu lingkungan persaingan pada umumnya harus memiliki sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya (Hetami, 2008). Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi adalah dengan melakukan pelatih (Hartono, 2017). Menurut (Dewi Kartika, 2022) Pelatihan merupakan kegiatan yang penting, dan juga harus dilakukan secara *continue* ataupun berkelanjutan agar karyawan dapat mengetahui dan mengenali ilmu baru serta lebih menguasai pekerjaannya dengan baik, sehingga lebih produktif serta mampu bekerja secara efisien dan efektif. Dimana peran pelatihan juga sangat dibutuhkan bagi perusaha dan seluruh karyawan yang terlibat didalamnya, peran pelatihan bagi karyawan yaitu membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Jagero et al., 2012) pelatihan perlu dilakukan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap kerja karyawan, dimana melalui pelatihan karyawan dapat lebih paham dalam memperoleh pengetahuan berdasarkan potensi dan *skill* yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, pelatihan juga dapat memperbaiki setiap performasi maupun kesalahan pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya (Gomes, 2003)

Selain dari pelatihan, pengalaman kerja juga sangat penting dalam menjalankan usaha. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang akan di bebankan dapat dikerjakan dengan baik, terkadang pengalaman kerja lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Seperti pepatah klasik mengatakan pengalaman adalah guru terbaik (*experience is the best of teacher*). Menurut (Sastrohadiwiry, 2005) mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun lebih mahir dalam bidang tertentu. CV. Barokah Truus Mandiri, adalah sebuah usaha mikro yang berkembang di bidang jasa pembangunan atau kontruksi, dimana CV. Barokah Truus Mandiri terletak di Banjar Dinas Dauh Margi, Desa Pemaron, Kecamatan Buleleng Kabupaten Buleleng, unit usaha utama dari CV. Barokah Truus Mandiri adalah jasa kontruksi dan pembangunan dimana hal ini memerlukan keahlian serta pengalaman kerja yang dimiliki para karyawan CV. Barokah Truus Mandiri, sehingga perusahaan ini terus dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas sehingga dapat tetap bersaing dengan badan usaha pembangunan lainnya.

Namun pada kenyataannya CV. Barokah Truus Mandiri ini sering mehadapi masalah, masalah yang dimaksud adalah kurang maksimalnya hasil kerja karyawan baru pada perusahaan, hal ini dapat disebabkan karena belum cukupnya pelatihan yang diterapkan pada pegawai CV. Barokah Truus Mandiri yang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup matang, inilah yang menyebabkan banyaknya masalah serta komplin dari pelanggan sehingga menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas pada perusahaan.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan peneliti, maka terdapat beberapa fenomena masalah tentang kurangnya pengalaman kerja pada karyawan baru CV. Barokah Truus Mandiri, serta tingkat pendidikan yang terbilang masih cukup rendah sehingga memerlukan pelatihan guna meningkatkan *skill* pada karyawannya. Pelatihan juga harus diberikan pada setiap karyawan baru ataupun yang sudah lama bekerja, guna mengasah keahlian yang dimiliki karyawan, dimana hal ini dapat ditampilkan pada data dibawah ini :

Tabel 01
Hasil Rekapitulasi Tingka Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan CV. Barokah Truus Mandiri Buleleng

No	Nama	Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja
1.	Haris	SMA	Belum pernah memiliki pengalaman kerja
2.	Tegok	SD	Sudah pernah memiliki pengalaman kerja
3.	Fuji	SMP	Belum pernah memiliki pengalaman kerja
4.	Adi	SMP	Sudah pernah memiliki pengalaman kerja
5.	Hayam	SD	Sudah pernah memiliki pengalaman kerja
6.	Budi	SMK	Belum pernah memiliki pengalaman kerja

Sumber : CV. Barokah Truus Mandiri

Mengacu pada tabel 01 diatas karyawan CV. Barokah Truus Mandiri menunjukkan status tingkat pendidikan yang masih sangat kurang, dimana dari ke-empat tingkat pendidikan tersebut tercatat bahwa karyawan CV. Barokah Truus Mandiri tercatat hanya menduduki tingkat pendidikan SMP, Sedangkan pada tingkat pendidikan SMA hanya terdapat satu orang karyawan, selain itu masih ada pegawai yang hanya memiliki starta tingkat pendidikan setara SD. Terlihat juga pada tabel diatas menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan CV. Barokah Truus Mandiri juga mengalami kendala dimana dari rata rata pegawai yang bekerja masih belum memiliki pengalaman kerja, padahal pada kenyataannya seperti yang kita ketahui bahwasanya suatu usaha yang bergelut di bidang kontruksi ataupun pembangunan tentunya

penting untuk memiliki karyawan yang paham dan berpengalaman akan pembangunan serta memiliki skill kontruksi yang baik, dikarenakan pada usaha kontruksi ataupun pembangunan, yang dijual adalah jasa guna memenuhi keinginan pelanggan, maka sangat penting bagi perusahaan CV. Barokah Truus Mandiri untuk melakukan pelatihan yang harus memadai, sehingga dapat meningkatkan keahlian karyawan guna menunjang kepuasan pelanggan. Namun meski demikian CV. Barokah Truus Mandiri masih belum begitu memperhatikan pelatihan secara optimal pada karyawannya, hal ini dilihat dari kurangnya pelatihan yang diberikan pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri, dimana dapat dilihat pada beberapa pelatihan karyawan yang sudah pernah dilakukan pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri yang ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 02
Pelatihan Karyawan
Pada CV. Barokah Truss Mandiri

No	Pelatihan	Program Pelatihan
1.	Pelatihan Dasar	Pelatihan mengetahui nama bahan-bahan yang akan digunakan dalam melakukan kontruksi
2.	Pelatihan Teknik	Belum adanya pelatihan

Sumber : CV. Barokah Truus Mandiri

Mengacu pada data tabel 02 diatas, menunjukkan bahwa terdapat beberapa program pelatihan yang sudah pernah dilakukan oleh CV. Barokah Truus Mandiri dalam rangka meningkatkan produktivitas ataupun kinerja pada CV. Barokah Truus Mandiri, dimana dapat kita lihat pelatihan yang diberikan pada karyawan hanya menyangkup pelatihan dasar saja, dimana pelatihan yang di berikan pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri dirasa belum cukup maksimal, dikarenakan belum pernah diadakan pelatihan teknik, padahal bahwasannya usaha yang menggeluti bidang kontruksi juga sangat membutuhkan pelatihan keahlian, skill, dan keterampilan baik pada karyawan baru yang belum berpengalaman maupun karyawan lama, hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan saat melakukan pekerjaan memasang plafon rumah, ada beberapa pegawai CV. Barokah Truus Mandiri yang belum mempunyai pengalaman kerja melakukan pekerjaan salah karena tidak bisa menghitung jarak plafon yang akan di pasang, hal inilah yang menyebabkan beberapa komplain yang terjadi pada toko tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan guna memperoleh keahlian, konsep, peraturan, ataupun sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, 2006). Menurut pasal 1 ayat 9 UU No.13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kinerja kerja, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut (Gomes, 2003) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, sedangkan Menurut (Rivai, 2014) pelatihan adalah proses secara

sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut (Putra Pratama, 2011) tujuan diadakan pelatihan adalah guna meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar nantinya karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja pada perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka ditunjang oleh pelatihan agar tetap memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya, pelatihan bagi karyawan adalah salah satu investasi yang teramat penting yang dibuat suatu organisasi dalam memperlancar jalannya roda kegiatan pembangunan.

c. Manfaat dan Dampak

Pelatihan menurut (Handoko, 2010) yaitu manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pelatihan bagi karyawan atau relawan suatu perusahaan ataupun organisasi meliputi :

1) Peningkatan keahlian kerja

Dalam meningkatkan suatu keahlian bekerja tidak hanya terbatas melalui diklat atau pelatihan saja, tetapi kebiasaan untuk melakukan tugas dan kebiasaan secara rutin pada setiap waktu dalam suatu tugas atau pekerjaan juga merupakan sarana positif untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja.

2) Pengurangan Keterlambatan

Tenaga kerja karyawan sering kali memberikan alasan atas tindakan yang mereka lakukan meskipun sering sekali alasan itu tidak masuk akal, misalnya keterlambatan dalam bekerja karena faktor tempat tinggal, gangguan lalu lintas di perjalanan ataupun hal lain yang mereka jadikan suatu alasan.

3) Mengurangi Timbulnya Kecelakaan Kerja

Kerusakan alat ataupun bahan inventaris organisasi atau perusahaan sebagai penunjang aktivitas kerja kecelakaan bekerja itu biasanya timbul atas kelalaian karyawan atau juga relawan pada pihak perusahaan, ketidak tahuan tenaga kerja tentang keselamatan kerja dan penggunaan peralatan didalam suatu pekerjaan.

4) Peningkatan Produktifitas Kerja

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat produktifitas tinggi, setiap proses mengalami setiap peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperoleh hal tersebut didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kondisi kerja para tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tidak memiliki semangat dalam bekerja, tentu produktifitas kerja pun akan merosot atau rendah. Sebaliknya, apabila tenaga kerja memiliki semangat kerja tinggi tentu juga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

5) Peningkatan Kecakapan Kerja

Perkembangan teknologi yang semakin makin maju, tentu menuntut tenaga kerja harus mampu bersaing. Untuk itu, tenaga kerja dituntut mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerjanya dengan baik guna untuk bersaing pada perusahaan lainnya, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan sebuah pelatihan.

6) Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab

Sebenarnya masing-masing tenaga kerja memiliki tanggung jawab, hanya saja tingkatan dan kebutuhannya yang berbeda-beda ini bergantung pada beban serta tugas dan pekerjaan yang diserahkan padanya. Yang dimaksud tanggung jawab disini adalah kewajiban seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Makin tinggi hierarki perusahaan makin besar tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.

d. Indikator - Indikator Pelatihan

Adapun Indikator - indikator pelatihan menurut menurut (Melmbessy Moses, 2011) diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan adalah suatu tahapan yang diberikan kepada karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan serta karyawan, dan dana yang dianggarkan dalam waktu yang tertentu.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan adalah suatu susunan materi yang selalu terkait dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan dan diikuti sesuai ketentuan perusahaan.

3. Waktu pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan yaitu waktu yang harus disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

Maka dari itu pelatihan dapat disimpulkan dengan kesenjangan suatu perbedaan antara perilaku aktual karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan kepada karyawan. Sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi antara individu satu dengan yang lain, maka perusahaan perlu melaksanakan program pelatihan (Suryodi, 2012).

2.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan ukuran lamanya masa kerja yang telah dijalani dan di tempuh seseorang untuk memahami serta menjalankan tugas dari suatu pekerjaan (Issaiyah, 2020). Pengalaman kerja menjadi kesatuan perpaduan antara pengetahuan dengan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama periode waktu tertentu (Sinambela *et al.*, 2020). Sedangkan Menurut (Nitisemito dalam Rofi, 2012), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan terhadapnya. Pengalaman yang di dapat pada karyawan selama masa kerja sebelumnya akan menambah pengetahuan serta keterampilan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja (Wedarti *et al.*, 2020). Karyawan yang memiliki pengalaman kerja dalam berkeja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari pegawai yang baru saja memasuki dunia kerja. karena pegawai tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang serta mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat karyawan akan lebih baik dan terampil serta mampu melakukan tugas dan pekerjaan dengan baik. (Menurut Foster, 2015) Indikator pengalaman kerja antara lain :

- a. Masa Kerja

Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. **Tingkat Keterampilan dan Pengetahuan yang Dimiliki**

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip serta prosedur maupun kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan dengan maksimal.

c. **Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan**

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Barokah Truus Mandiri yang terletak di Banjar Dinas Dauh Margi, Desa Pemaron, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, berkode pos 81119. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

4. Hasil dan Pembahasan

Profil informan 1

Nama : Agung Fahat P.

Umur : 39 tahun

Jabatan : Owner CV. Barokah Truus Mandiri

Informan pertama pada penelitian ini yaitu Bapak Agung Fahat Prastio beliau merupakan *owner* atau bisa disebut sebagai pemilik perusahaan CV. Barokah Truus Mandiri, Bapak Agung Fahat Prastio saat ini berumur 39 tahun, beliau adalah perintis sekaligus pembangun perusahaan CV. Barokah Truus Mandiri.

Keseharian dari Bapak Agung Fahat Prastio adalah memantau pekerjaan para pegawai, tetapi tidak jarang juga sesekali bapak Agung ikut terjun langsung kelapangan di kala ada pembangunan kontruksi yang lumayan besar, bapak Agung juga terkadang ikut serta di lapangan untuk memberi arahan-arahan kepada pegawai, tetapi hal ini lumayan jarang dilakukan karena bapak agung juga seringkali berada di toko.

Profil Informan 2

Nama : Tegok

Umur : 49 tahun

Jabatan : Karyawan CV. Barokah Truus Mandiri

Informan kedua yaitu Bapak Tegok beliau merupakan karyawan perusahaan CV. Barokah Truus Mandiri yang sudah bekerja pada perusahaan sejak lama, bapak Tegok ini berumur 49 tahun, dimana bapak tegok sendiri adalah karyawan yang sudah cukup banyak memiliki pengalaman pekerjaan, bapak tegok adalah karyawan yang telah banyak memberikan jasa yang terbaik pada perusahaan. Pada kali ini peneliti melakukan penelitian dengan teknik wawancara secara mendalam

Profil Informan 3

Nama : Fuji

Umur : 32 tahun
Jabatan : Karyawan

Informan ketiga pada penelitian ini yaitu Bapak Fuji, beliau adalah karyawan perusahaan CV. Barokah Truus Mandiri, beliau berumur sekitar 32 tahun beliau adalah karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja pembangunan ataupun kontruksi, beliau baru bekerja pada perusahaan ini sekitar 2 tahun lebih, awalnya beliau pernah mendirikan usaha dagang cemilan kecil-kecilan bersama istrinya namun usahanya tidak berjalan lancar dan mengalami kendala modal, sehingga hal inilah yang mengharuskan beliau harus mencari pekerjaan lain guna memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Beliau sendiri mengatakan bahwa mencari pekerjaan dengan lulusan SMP tidaklah mudah, dengan bekal ilmu seadanya dan kemampuan yang tidak begitu baik, pada akhirnya beliau memutuskan untuk melamar kerja di CV. Barokah Truss Mandiri, dan beliau diterima, namun pada awal kerja beliau hanya di suruh membantu pekerjaan bapak Tegok karena pada dasarnya beliau belum memiliki kemampuan ataupun *skill* dalam bidang pembangunan.

Profil Informan 4

Nama : Adi
Umur : 39 tahun
Jabatan : Karyawan

Informan Keempat adalah Bapak Adi beliau berumur empat puluh dua tahun, dimana beliau adalah karyawan yang sudah bekerja pada perusahaan ini kurang lebih 5 tahun lamanya tepatnya sebelum perusahaan ini berkembang seperti sekarang, dimana beliau waktu itu hanya bekerja dengan bapak Tego dan bapak Hayam, dimana kata beliau, bapak Adi sudah cukup memiliki pengalaman kerja yang didapat dari kurang lebih 5 tahun terakhir bekerja pada CV. Barokah Truss Mandiri, walaupun kata beliau pekerjaan yang dilakoninya belum mahir seperti pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja lebih lama dari dirinya, seperti bapak Tegok dan Hayam

Profil Informan 5

Nama : Budi
Umur : 25 tahun
Jabatan : Karyawan

Informan kelima adalah Bapak Budi, beliau merupakan karyawan yang paling muda yang berada pada perusahaan ini, bapak budi berumur 25 tahun beliau adalah salah satu lulusan SMK, Bapak budi baru bekerja sekitar 5 Bulan, karena didaerahnya masih daerah pedesaan yang sukar mendapatkan pekerjaan selain menjadi petani akhirnya beliau memilih merantau, kebetulan beliau juga adalah salah satu tetangga dari bapak Agung Fahat Prastio yang menawarkan beliau untuk bekerja di tokonya.

Profil Informan 6

Nama : Hayam
Umur : 49 tahun
Jabatan : Karyawan

Informan keenam adalah bapak Hayam dimana bapak hayam adalah karyawan yang sudah lama ikut dan bekerja pada CV. Barokah Truus Mandiri beliau berumur 49 tahun, dimana beliau berkata bahwa beliau bekerja pada perusahaan ini dari awal merintis bersamaan dengan bapak tegok, beliau juga memiliki seorang kakek yang bekerja sebagai tukang atau buruh bangunan, dimana hal ini yang membuat beliau belajar dasar dasar bangunan dan mengharuskan beliau membantu kakeknya sehingga dengan hal ini beliau berkata bahwa keahlian yang beliau miliki berasal dari belajar secara langsung atau otodidak

Profil Informan 7

Nama : Haris
 Umur : 27 tahun
 Jabatan : Karyawan

Informan ketujuh adalah bapak Haris, bapak haris sudah bekerja pada perusaan ini selama kurang dari 2 tahun beliau berumur 27 tahun, beliau adalah lulusan SMP namun pernah belajar di SMA selama 1 tahun lamanya, alasan beliau bekerja di toko bangunan ini karena faktor biaya beliau juga ingin bekerja apa saja guna membantu kedua orang tuanya yang terpenting pekerjaan halal.

Kesimpulan dari hasil wawancara tentang jika diadakannya pelatihan pada karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja kankah para karyawan lebih produktif dan lebih baik lagi dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan, dan hasil dari jawaban para informan yaitu benar, pelatihan sangat menunjang kebutuhan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja agar lebih produktif dan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi, dimana jika hal ini dilakukan secara konsisten dan berkala.

Tabel 5.1
Data Reduksi Hasil Wawancara
Karyawan CV. Barokah Truus Mandiri

Analisis	Uraian	CV. Barokah Truus Mandiri
Pelatihan	Jenis Pelatihan	Jenis Pelatihan yang sudah pernah dilakukan pada CV. Barokah Truus Mandiri adalah jenis pelatihan dasar (Pengenalan bahan serta alat yang digunakan dalam pemasangan gypsum), hal ini dirasa belum maksimal karena pelatihan yang di butuhkan pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri yang belum memiliki pengalaman kerja adalah pelatihan teknik dalam pemasangan plafon.
	Materi Pelatihan	Materi yang dibutuhkan dalam pelatihan teknik atau <i>skill</i> pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri adalah materi tentang pemasangan plafon, dimana materi ini di butuhkan praktek langsung dalam pengerjaan pembuatan dalam pemasangan

		plafon.
	Waktu Pelatihan	Waktu yang dibutuhkan dalam pelatihan pemasangan plafon pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri yang belum memiliki pengalaman kerja berkisar 2 minggu sampai 1 bulan, diaman waktu pada bisa dilakukan secara otodidak.
Pengalaman Kerja	Masa Kerja	Masa Kerja pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri adalah 11 sampai 12 tahun dimana bapak tegok bekerja selama 12 tahun pada perusahaan CV. Barokah Truus Mandiri dan Bapak dan bapak Hayam bekerja pada perusahaan selama 11 tahun, dimana pengalaman kerja pada kedua karyawan CV. Barokah Truus Mandiri sudah sangat mahir dan pekerjaan yang di kerjaan sudah memuaskan dimana skill yang dimiliki dapat menunjang pkerjaannya dengan baik.
	Tingkat Keahlian dan Keterampilan yang dimiliki	Tingkat keahlian da Masa Kerja pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri adalah 11 sampai 12 tahun dimana bapak tegok bekerja selama 12 tahun pada perusahaan CV. Barokah Truus Mandiri dan Bapak dan bapak Hayam bekerja pada perusahaan selama 11 tahun, dimana pengalaman kerja pada kedua karyawan CV. Barokah Truus Mandiri sudah sangat mahir dan pekerjaan yang di kerjaan sudah memuaskan dimana skill yang dimiliki dapat menunjang pkerjaannya dengan baik. n keterampilan yang dimiliki pada pegawai CV. Barokah Truus Mandiri yang sudah memiliki pengalaman kerja sangat tinggi dimana pekerja yang sudah memiliki pengalaman kerja sangat minim melakukan kesalahan dan hasi kerja yang di berikan pada pelanggan lebih memuaskan.
	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	Penguasaan karyawan CV. Barokah Truus yang sudah memiliki pengalaman kerja sangat baik.

Sumber : Diolah peneliti

5. Pembahasan

1. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses aktivitas yang dirancang untuk memberikan pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang dilakoni saat ini. Menurut (Elizer & Tanjung, 2018). Dimana menurut (Bariqi, 2018) dengan adanya pelatihan, diharapkan setiap manusia dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Pada CV. Barokah Truus Mandiri belum pernah dilakukannya suatu pelatihan, dimana pada hasil yang di dapat peneliti melauai proses observasi, wawancara dan dokumentasi, menyatakan bahwa pelatihan pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri sangat penting dikarenakan pada perusahaan yang berkembang di bidang jasa pembangunan membutuhkan pelatihan untuk karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja hal ini sejalan dengan pernyataan (Rivai, 2014) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif.

a. Jenis Pelatihan

Pada perusahaan CV. Barokah Truus Mandiri Jenis Pelatihan yang sudah pernah dilakukan pada CV. Barokah Truus Mandiri adalah jenis pelatihan dasar (Pengenalan bahan serta alat yang digunakan dalam pemasangan gypsum), hal ini dirasa belum maksimal karena pelatihan yang di butuhkan pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri yang belum memiliki pengalaman kerja adalah pelatihan teknik dalam pemasangan plafon.

b. Materi Pelatihan

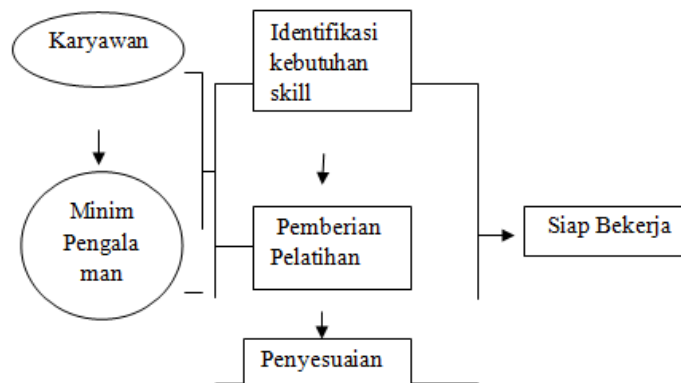
Materi pelatihan adalah informasi yang disampaikan dalam proses pembelajaran. Pada CV. Barokah Truus Mandiri Materi yang dibutuhkan dalam pelatihan teknik atau *skill* pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri adalah materi tentang pemasangan plafon, dimana materi ini di butuhkan praktek langsung dalam pengerjaan pembuatan dalam pemasangan plafon.

c. Waktu Pelatihan

Waktu yang dibutuhkan dalam pelatihan pemasangan plafon pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri yang belum memiliki pengalaman kerja berkisar 2 minggu sampai 1 bulan, dimana waktu juga bisa dilakukan dengan cara otodidak atau belajar langsung

Adapun dari penelitian ini peneliti juga melahirkan analisis terbentuknya suatu pola yaitu pola pembelajaran melalui pelatihan yang menjadi unsur keberhasilan pada karyawan di CV. Barokah Truus Mandiri yang belum memiliki pengalaman kerja, adapun pola tersebut dijabarkan sebagai berikut.

Gambar Pola Pembelajaran Melalui Pelatihan Pada Karyawan



Sumber diolah : Peneliti

Dilihat dari gambar diatas menunjukkan pembelajaran melalui pelatihan dimana karyawan CV. Barokah Truus Mandiri yang minim atau belum memiliki pengalaman kerja supaya dapat siap bekerja. Langkah awal yang dapat dilakukan perusahaan yakni mengidentifikasi kebutuhan *skill* yang di perlukan pada setiap karyawan CV.Barokah Truus Mandiri, hal ini bertujuan agar perusahaan mampu memberikan sebuah pelatihan, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dan siap bekerja.

Dari hasil pembahasan yang didapat dalam penelitian ini peneliti menemukan bahwa pelatihan penting dimana pelatihan adalah bibit dari pengalaman kerja, pelatihan dibutuhkan pada karyawan CV Barokah Truss Mandiri yang belum sama sekali memiliki pengalaman kerja hal ini dikarena tidak semua pegawai yang bekerja pada CV. Barokah Truus Mandiri memiliki pengalaman kerja dan lingkungan yang dapat memberikan mereka ruang untuk mendapatkan pengalaman kerja di bidang kontruksi bangunan, maka dari itu pelatihan penting dan dibutuhkan guna menunjang pekerjaan setiap karyawan CV. Barokah Truss Mandiri yang belum memiliki pengalaman kerja untuk melakukan pekerjaanya dengan lebih baik.

2. Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Baaha Indonesia, pengalaman kerja di definisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Balai Pustakawan Dapartemen pendidikan dan kebudayaan 1991). Sedangkan Menurut (Issaiyah, 2020) pengalaman kerja merupakan ukuran lamanya masa kerja yang telah dijalani dan di tempuh seseorang untuk memahami serta menjalankan tugas dari suatu pekerjaan. Pengalaman kerja menjadi kesatuan perpaduan antara pengetahuan dengan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama periode waktu tertentu (Sinambela *et al.*, 2020). Adapun dari hasil penelitian melalui observasi wawancara dan dokumentasi peneliti menemukan bahwa pengalamankerja yang dimiliki pada karyawan CV.Barokah Truus Mandiri sangat penting dan dapat digunakan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, berbeda hal nya dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih terhambat dalam hal kerja, maka pengalaman kerja dirasa menjadi pondasi utama dan sangat

dibutuhkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang berada pada bidang jasa kontruksi bangunan.

a. Masa Kerja

Masa Kerja pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri adalah sampai 12 tahun dimana bapak tegok bekerja selama 12 tahun pada perusahaan CV. Barokah Truus Mandiri dan Bapak dan bapak Hayam bekerja pada perusahaan selama 11 tahun, dimana pengalaman kerja pada kedua karyawan CV. Barokah Truus Mandiri sudah sangat mahir dan pekerjaan yang di kerjaan sudah memuaskan dimana skill yang dimiliki dapat menunjang pkerjaannya dengan baik.

b. Tingkat Keahlian dan Keterampilan yang dimiliki

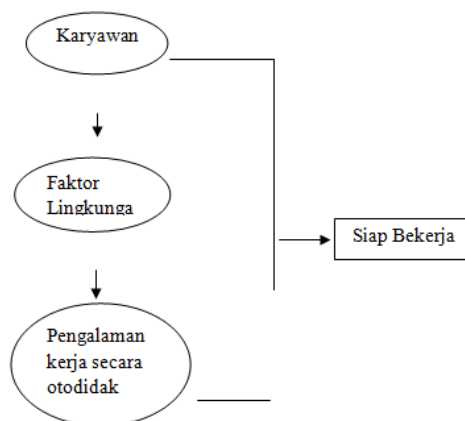
Pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri adalah 11 sampai 12 tahun dimana bapak tegok bekerja selama 12 tahun pada perusahaan CV. Barokah Truus Mandiri dan Bapak dan bapak Hayam bekerja pada perusahaan selama 11 tahun, dimana pengalaman kerja pada kedua karyawan CV. Barokah Truus Mandiri sudah sangat mahir dan pekerjaan yang di kerjaan sudah memuaskan dimana skill yang dimiliki dapat menunjang pkerjaannya dengan baik.

c. Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Penguasaan pekerjaan pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri yang sudah memiliki pengalaman di bidang kontruksi bangunan dan telah lama bekerja pada CV. Barokah Truss Mandiri sangat menguasai pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari proses pekerjaan lapangan dan hasil pernyataan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja.

Adapun dari penelitian ini peneliti juga melahirkan analisis terbentuknya suatu pola yaitu pola pembelajaran secara otodidak ataupun langsung yang menjadi unsur keberhasilan pada karyawan di CV. Barokah Truus Mandiri yang sudah memiliki pengalaman kerja, adapun pola tersebut dijabarkan sebagai berikut.

Gambar Pola Pembelajaran Otodidak Karyawan



Sumber diolah : Peneliti

Pada gambar diatas menjelaskan pola gambar pembelajaran secara otodidak dimana pembelajaran otodidak dapat didukung oleh faktor lingkungan serta dari bagaimana mereka dapat belajar secara langsung dari pekerjaan yang telah dilakoni sebelumnya, sehingga para karyawan CV. Barokah Truus Mandiri yang sudah memiliki pengalaman kerja dapat siap langsung siap dapat bekerja.

Dari hasil pembahasan yang didapat dalam penelitian ini peneliti menemukan pengalaman kerja juga sangat penting, bahkan lebih penting dari pelatihan, karena pada setiap perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi bangunan pengalaman kerja sangat dibutuhkan, karena pada hakikatnya perusahaan yang bekerja pada bidang ini sangat membutuhkan karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja dimana pengalaman kerja didapat dari bagaimana seorang karyawan belajar dari pekerjaan yang telah dilakoninya dalam waktu yang tidak singkat.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Trisofia Junita Mamangkey (2015), Muhammad Darari Bariki (2018) serta penelitian dari Suryono Efendi & Ogy Winenriandhika (2022) yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Pengalaman Kerja Penting terhadap kinerja kerja pada karyawan perusahaan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja penting bagi perusahaan dan setiap karyawan CV. Barokah Truus Mandiri, dimana pelatihan dirasa penting dikarenakan pelatihan adalah suatu bibit dari pengalaman kerja, dengan adanya pelatihan karyawan CV. Barokah Truus Mandiri yang belum memiliki pengalaman kerja dapat siap bekerja selain itu pelatihan juga penting guna menunjang pekerjaan karyawan CV. Barokah Truus Mandiri yang belum sama sekali memiliki pengalaman kerja.

Sama halnya dengan pelatihan pengalaman kerja bahkan dirasa lebih penting karena setiap perusahaan yang bekerja di bidang jasa kontruksi bangunan sangan di haruskan memiliki pengalaman kerja yang baik dan matang, sehingga pada CV. Barokah Truus mandiri pengalaman kerja lebih penting, dimana hasil kerja pada karyawan CV. Barokah Truus Mandiri lebih baik dibaanding dengan yang belum memiliki pengalaman kerja di bidang jasa kontruksi bangunan.

Daftar Pustaka

- Adnyana. (2022). Pengaruh keselamatan kerja, sistem kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol. *Journal of Economic Business and Accounting*, 6, 289–300.
- Budiasni, N. W. N., Sanjaya, N. M. W. S., & Ayuni, N. M. S. (2017). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Perusahaan Asuransi Jiwa Studi Kasus di AJB Bumiputera 1912 Cabang Singaraja. *Proceeding TEAM*, 2, 349. <https://doi.org/10.23887/team.vol2.2017.183>
- Busono, G. A. (2017). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah*, 1(01), 90–91. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266/238>
- Daniel, A. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Surabaya (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 565–574.
- Hartawan. (2022). *Jurnal Artha Satya Dharma Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Penempatan Kerja Pada KPN Werdhiyasa*. 15(2), 65–70.

- Ningsih, L., Puspita Sari, A., Bakti, R., Gede Satriawan, D., Min Fadlillah, A., Muftahah, A., Yusuf Alfian Rendra Anggoro, M. K., Idrus, S., Dewi Kartika, R., & Ristiani, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.penerbitwidina.com
- Dewi, Kartika (2022). *Pendampingan UMKM Dupa " Ajeg Bali " Desa Sambangan Dalam Upaya Meningkatkan Perekonomian*.3, 282–288.
- Mertyani, S. D. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA , SETRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP Stress , Satisfaction , Commitment*. 2(3), 279–291.
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (n.d.). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch*. 6(3).
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management, Jilid 2*. Jakarta: Gunung Agung.
- Rizal, M., Saerang, I., & Jopie, R. (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di Detikawanua.Com*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1133–1141.
- Safitri, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja*. *Jurnal Ilmiah Manajemen* |, 1, 1044–1054.
- Senda Yunita Leatemia. (2018). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 2.
- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S. Arifin, & H. D. Ayu. 2020. *Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism*, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33–42.
- Trijanuar, H. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali*. *E-Jurnal Ekonomi*, 4(10), 168–175.