

PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD. JJ TOP COSMINDO JAYA

Oktavia Suciati Ningtyas¹, Ari Susanto²
 Progam Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

Correspondence		
Email: sucioktaviaa48851@gmail.com ¹ , ari.susanto@yahoo.co.id ²		No. Telp:
Submitted 24 Juni 2024	Accepted 27 Juni 2024	Published 4 Juli 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan UD. JJ Top Cosmindo Jaya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa maklon (manufaktur) kosmetik, skincare, dan parfume yang berdiri sejak tahun 2006. Dengan berjalannya waktu kebanyakan kegagalan yang terjadi di perusahaan disebabkan karena faktor internal, tantangan internal seperti struktur organisasi yang kurang tepat, serta pembagian tugas dan wewenang yang belum jelas, seringkali menjadi penghalang utama dalam pertumbuhan perusahaan. Untuk mengatasi hal ini, UD. JJ Top Cosmindo Jaya memahami pentingnya pelatihan kerja yang menyeluruh. Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan topik yang sangat relevan dalam manajemen sumber daya manusia. Pelatihan dapat memberikan berbagai manfaat, seperti meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Di dalam dunia manufaktur yang modern, teknologi memainkan peran krusial dalam meningkatkan efisiensi operasional dan memastikan kualitas produk yang tinggi. Salah satu teknologi yang sangat penting adalah penggunaan mesin, seperti halnya mesin labelling. Dalam penggunaan mesin juga dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Dengan adanya pelatihan yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan adaptif terhadap perubahan, sehingga dapat mengoptimalkan potensi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif. Artikel ini dihasilkan berdasarkan data dan analisis kualitatif yang mendalam dari studi kasus di perusahaan manufaktur. Keterlibatan langsung dengan karyawan dan pengamatan di lapangan memungkinkan penulis untuk mendapatkan wawasan yang mendalam tentang bagaimana pelatihan mempengaruhi produktivitas mereka.

Kata Kunci : *pelatihan kerja internal, pelatihan kerja penggunaan mesin, produktivitas karyawan.*

Abstract

This research aims to determine the importance of job training in increasing employee work productivity at the UD. JJ Top Cosmindo Jaya company. This company operates in the field of cosmetic, skincare and perfume manufacturing services, which was founded in 2006. As time goes by, most of the failures that occur in the company are caused by internal factors, internal challenges such as inappropriate organizational structures, and the division of tasks and authority. what is not yet clear, often becomes the main obstacle to company growth. To overcome this, UD. JJ Top Cosmindo Jaya understands the importance of comprehensive job training. The effect of training on increasing employee work productivity is a very relevant topic in human resource management. Training can provide various benefits, such as improving employee skills and knowledge, increasing motivation and job satisfaction, as well as reducing error rates and increasing efficiency. In the modern world of manufacturing, technology plays a crucial role in improving operational efficiency and ensuring high product quality. One very important technology is the use of machines, such as labeling machines. Using machines can also improve employee skills and competencies. With effective training, companies can create a work environment that is competitive and adaptive to change, so that they can optimize employee potential to achieve company goals more effectively. This article was produced based on in-depth qualitative data and analysis from case studies in manufacturing companies. Direct involvement with employees and field observations allowed the authors to gain deep insight into how training affects their productivity.

Keywords: *internal work training, machine use work training, employee productivity.*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global saat ini, produktivitas kerja menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu organisasi. Salah satu faktor yang telah terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas adalah investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membentuk sikap dan pengetahuan yang mendalam dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman karyawan terhadap pelatihan yang mereka terima dan bagaimana hal tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas mereka di tempat kerja.

Pada perkembangan zaman saat ini Industri kosmetik telah menjadi salah satu sektor yang terus berkembang pesat di seluruh dunia, didorong oleh permintaan konsumen yang tinggi akan produk perawatan pribadi yang inovatif dan berkualitas. Namun, bagi banyak merek kosmetik, memiliki fasilitas produksi sendiri bisa menjadi tantangan dalam hal biaya, kapasitas, dan keahlian teknis yang diperlukan. Untuk mengatasi tantangan ini, banyak merek kosmetik mengandalkan layanan maklon (*manufacturing under license*) atau maklon kosmetik.

UD. JJ Top Cosmindo Jaya ini merupakan industri yang bergerak dalam bidang jasa maklon kosmetik, skincare, dan parfume yang berdiri sejak tahun 2006. Dengan banyaknya pembisnis maklon, perusahaan ini dapat bertahan karena adanya kepercayaan dari pelanggan. Banyak perusahaan yang telah bergabung menjadi mitra bisnis karena perusahaan ini selalu memprioritaskan kepuasan pelanggan. Perusahaan ini telah menghasilkan ratusan merek dan ribuan produk.

UD. JJ Top Cosmindo Jaya adalah industri yang selalu mengedepankan inovasi dan tren pasar. Tentunya aman dan dipercaya karena sudah tersertifikasi BPOM, Halal MUI, HAKI. Kombinasi ini tidak hanya menarik perhatian pelanggan, tetapi juga memastikan produk-produk mereka aman dan sesuai dengan standar yang ketat.

Perusahaan ini tidak hanya mengandalkan kualitas produk, tetapi juga memiliki keunggulan dalam kemampuan produksi yang cepat dan akurat, berkat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang unggul. MSDM di UD. JJ Top Cosmindo Jaya bukan sekadar proses, melainkan investasi strategis dalam pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif adalah kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, tantangan internal seperti struktur organisasi yang kurang optimal dan pembagian tugas yang belum jelas seringkali menghambat pertumbuhan. Konflik internal dapat mempengaruhi moral dan kinerja karyawan, menghalangi pembangunan kebijakan SDM yang unggul dan berkelanjutan.

Untuk mengatasi hal ini, UD. JJ Top Cosmindo Jaya memahami pentingnya pelatihan kerja yang menyeluruh. Hal ini tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga memastikan bahwa setiap karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya menjadi indikator keberhasilan MSDM, tetapi juga menentukan kesuksesan jangka panjang perusahaan dalam industri yang kompetitif ini.

Di dalam dunia manufaktur yang modern, teknologi memainkan peran krusial dalam meningkatkan efisiensi operasional dan memastikan kualitas produk yang tinggi. Salah satu teknologi yang sangat penting adalah penggunaan mesin, seperti halnya mesin *labelling*. Dalam penggunaan mesin juga dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan.

Dengan memahami akar permasalahan yang terjadi pada perusahaan, MSDM harus melakukan pelatihan kerja agar produktivitas berjalan dengan baik dan lancar. Pada akhirnya, kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh pekerjaan yang dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia. Sehingga perusahaan akan menghasilkan karyawan yang berkompeten,

KAJIAN PUSTAKA

A. Pelatihan Kerja

Menurut Dessler (2010:280), pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang diperlukan oleh karyawan baru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Namun, Fajar (2013:100) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Chen dan rekan-rekannya menyajikan tinjauan komprehensif tentang strategi pelatihan untuk meningkatkan adaptasi teknologi di tempat kerja. Mereka menyarankan bahwa pendekatan yang inklusif, yang melibatkan pelatihan praktis dan pemecahan masalah langsung, adalah kunci dalam mengoptimalkan penggunaan mesin labelling untuk meningkatkan produktivitas. Tinjauan oleh Wei-Chi Chen et al. (2017)

Penelitian ini fokus pada penggunaan teknologi dalam meningkatkan kinerja operasional. Sorooshian dan timnya menyoroti pentingnya pelatihan yang tepat dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan teknis karyawan dalam mengoperasikan mesin labelling modern. Mereka menunjukkan bahwa pelatihan yang intensif dan terarah dapat menghasilkan peningkatan signifikan dalam produktivitas kerja. Menurut Shahryar Sorooshian et al. (2020)

Menurut Hamalik (2005:10), pelatihan kerja adalah suatu proses yang terdiri dari serangkaian tindakan (upaya) yang dilakukan dengan sengaja dan diberikan bantuan kepada tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaan tertentu dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Indikator pelatihan termasuk materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur, sarana dan fasilitas pelatihan, dan peserta, menurut Rivai (2004:324)

Liang Ma et al. (2018), Studi ini meneliti efek pelatihan keterampilan teknis dalam konteks industri kosmetik. Ma dan timnya menemukan bahwa pelatihan intensif dalam penggunaan mesin labelling tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan dalam menangani teknologi baru.

B. Produktivitas Karyawan

Dalam era persaingan global saat ini, produktivitas kerja menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu organisasi. Salah satu faktor yang telah terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas adalah investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan.

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda, berikut adalah pengertian Produktivitas menurut para ahli :

Menurut John T. Delaney dan Michael A. Huselid (2021) Studi ini menyoroti pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas kerja. Mereka menemukan bahwa organisasi yang mengadopsi praktik manajemen SDM yang efektif, termasuk pengembangan karyawan, pengakuan atas kinerja, dan sistem insentif yang tepat, cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Seperti yang dinyatakan oleh Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran dan tenaga kerja dilakukan secara bersamaan. Di sini, peran dan tenaga kerja berarti penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Dalam penelitian mereka, Bollinger dan O'Boyle mengemukakan bahwa keterlibatan (engagement) karyawan berperan penting dalam produktivitas individu dan organisasional. Keterlibatan karyawan terkait erat dengan motivasi, kepuasan kerja, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Penelitian oleh Sarah L. Bollinger dan Edward J. O'Boyle (2019)

Penelitian oleh Sarah L. Bollinger dan Edward J. O'Boyle (2019) Dalam penelitian mereka, Bollinger dan O'Boyle mengemukakan bahwa keterlibatan (engagement) karyawan berperan penting dalam (Delaney, 1996) produktivitas individu dan organisasional. Keterlibatan

karyawan terkait erat dengan motivasi, kepuasan kerja, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata “job performance” atau “actual performance” yang berarti prestasi yang diperoleh oleh setiap individu di tempat kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang di tempat kerja secara nyata. Kinerja adalah keluaran suatu proses. Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai saat melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawabnya .

Menurut Mondy, kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas barang atau jasa yang dihasilkan oleh pekerja. Menurut Mondy, ada korelasi langsung antara keberhasilan organisasi dan sistem penilaian kinerja. Selain itu, pembayaran dan kinerja terkait secara langsung dengan pencapaian tujuan bisnis, atau laba bisnis. Laporan Development Dimensions International menyatakan bahwa organisasi dengan sistem penilaian kinerja yang kuat memiliki peluang hampir 50% lebih besar daripada pesaingnya.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada studi kasus di sebuah perusahaan manufaktur skala menengah di Sidoarjo. Partisipan penelitian terdiri dari lima karyawan yang telah mengikuti berbagai program pelatihan dalam satu tahun terakhir. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan menggunakan panduan pertanyaan terstruktur, observasi di tempat kerja, dan analisis dokumen terkait pelatihan.

Desain Penelitian

- Jenis Penelitian : Deskriptif kualitatif
- Lokasi Penelitian : Perusahaan UD. JJ Top Cosmindu Jaya di Sidoarjo
- Waktu Penelitian : Pengumpulan data dilakukan selama 3 bulan.

Metode Pengumpulan Data

- Teknik : Wawancara mendalam dengan karyawan yang telah mengikuti pelatihan.
- Observasi Partisipatif : Observasi langsung dalam konteks pekerjaan untuk memahami implementasi pelatihan dalam praktik sehari-hari.

Populasi Dan Sampel

- Populasi : Karyawan di berbagai tingkatan di Perusahaan UD. JJ Top Cosmindu Jaya
- Sampel : Pemilihan sampel berdasarkan variasi pengalaman pelatihan dan tingkat keterampilan.

Proses Analisa Data

- Pendekatan : Analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari data wawancara dan observasi.
- Triangulasi : Membandingkan temuan dari wawancara dengan observasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

Salah satu metode yang sangat penting dalam penelitian ilmiah adalah observasi. Dengan melakukan observasi dengan cermat dan sistematis, peneliti dapat mengumpulkan data yang akurat dan mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Observasi juga

memungkinkan peneliti untuk melihat dan memahami fenomena secara langsung, tanpa dipengaruhi atau ditafsirkan oleh orang lain.

Dalam penelitian ilmiah, tujuan utama observasi adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang suatu fenomena atau kejadian. Dengan mengamati secara langsung, peneliti dapat melihat dan memahami fenomena secara langsung, tanpa harus menginterpretasikan atau dipengaruhi oleh orang lain. Dengan demikian, observasi dapat membantu mengidentifikasi pola-pola yang mungkin tidak terlihat melalui analisis data statistik atau wawancara.

Wawancara adalah jenis percakapan di mana seseorang diminta untuk menjawab pertanyaan. Kata "wawancara" biasanya mengacu pada wawancara empat mata antara pewawancara dan kandidat. Dengan mengajukan pertanyaan kepada orang yang diwawancarai, informasi dapat dialihkan dari orang yang diwawancarai ke pewawancara dan audiens lainnya.

Pewawancara biasanya mempunyai sarana untuk mencatat informasi yang mereka terima dari orang yang diwawancarai. Dengan cara di atas kertas dan dalam beberapa kasus menggunakan perekam video atau audio. Wawancara mempunyai durasi dalam arti mempunyai awal dan akhir.

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan mengidentifikasi hubungan antara data yang muncul. Hasil dari analisis data akan diinterpretasikan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya pelatihan kerja terhadap kelancaran produktivitas kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa yang diperoleh dari penelitian yang secara langsung di perusahaan UD. JJ Top Cosmindo Jaya. Peneliti mengemukakan bahwa perusahaan ini menggunakan dua metode pelatihan seperti pelatihan kerja internal dan pelatihan kerja menggunakan mesin labelling.

a. Pelatihan Internal

Pelatihan internal adalah metode pendidikan dan pengembangan karyawan yang penting dan bermanfaat. Jenis pelatihan ini berlangsung di dalam perusahaan, menggunakan sumber daya perusahaan, bukan sumber luar. Ada banyak keuntungan dari in-house training, termasuk kenyamanan, efektivitas biaya, dan konten yang disesuaikan. Salah satu keuntungan utama dari pelatihan internal adalah kenyamanan. Karyawan tidak perlu melakukan perjalanan ke lokasi di luar lokasi atau mengambil cuti dari pekerjaan untuk menghadiri pelatihan. Mereka biasanya dapat menjadwalkan pelatihan di sekitar jam kerja mereka dan menyelesaikannya dengan kecepatan mereka sendiri. Pelatihan internal dapat diartikan sebagai berikut :

Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan

Dalam studi kualitatif, keterampilan baru yang diperoleh melalui pelatihan tidak hanya dilihat sebagai peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga sebagai pembukaan jalan untuk eksplorasi konsep baru dan praktik terbaik dalam konteks kerja. Karyawan sering menggambarkan bagaimana pelatihan membantu mereka merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang lebih kompleks atau dalam menghadapi tantangan baru.

Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Melalui pendekatan kualitatif, dapat diamati bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan peran mereka dalam organisasi. Karyawan sering mengungkapkan perasaan dihargai dan diakui oleh manajemen atas partisipasi mereka dalam program pelatihan, yang secara langsung berkontribusi pada motivasi mereka untuk memberikan hasil yang lebih baik.

Persepsi tentang Pengembangan Karir

Studi kualitatif dapat mengungkapkan bagaimana pelatihan dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap peluang karir di perusahaan. Karyawan yang mendapat pelatihan yang berarti sering melihatnya sebagai investasi dalam pengembangan pribadi mereka, bukan hanya sebagai pemenuhan tugas rutin. Ini dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan dan memotivasi mereka untuk mengambil inisiatif lebih dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Perubahan Budaya Organisasi

Pelatihan dapat berperan penting dalam mengubah budaya organisasi. Melalui pendekatan kualitatif, perubahan dalam sikap, nilai, dan praktik yang diperkuat oleh pelatihan dapat diamati. Karyawan dapat menggambarkan bagaimana mereka mulai mengadopsi pendekatan yang lebih proaktif terhadap inovasi dan peningkatan kualitas, yang pada gilirannya memperkuat kapasitas organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi.

b. Pelatihan Penggunaan Mesin Labelling

Pelatihan kerja menggunakan mesin label mengacu pada pendekatan di mana karyawan dilatih dalam penggunaan dan pemeliharaan mesin label otomatis. Metode ini terutama relevan di industri-manufaktur dan pengemasan, di mana mesin label digunakan untuk memasukkan informasi produk seperti tanggal kadaluarsa atau kode batch. Keuntungan dari pelatihan ini adalah meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi kesalahan dalam penandaan produk, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi. Pelatihan penggunaan mesin dapat diartikan sebagai berikut :

Penguasaan Penggunaan Mesin

1. Karyawan telah memahami secara mendalam cara menggunakan mesin-mesin terkait dengan pekerjaan mereka.
2. Mereka dapat mengoperasikan mesin dengan tepat dan efisien, mengurangi waktu setup dan downtime yang tidak perlu.

Peningkatan Efisiensi

1. Produktivitas kerja meningkat karena karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih cepat dan akurat.
2. Mesin-mesin yang digunakan secara optimal membantu mengurangi kesalahan dan limbah dalam proses produksi atau layanan.

Peningkatan Kualitas Produk atau Layanan

1. Dengan penggunaan mesin yang tepat, kualitas produk atau layanan yang dihasilkan menjadi lebih konsisten dan lebih baik.
2. Mesin yang dipelajari dengan baik membantu dalam menangani pekerjaan yang membutuhkan presisi tinggi.

Peningkatan Keamanan

1. Pelatihan tidak hanya fokus pada penggunaan mesin tetapi juga pada praktik keselamatan yang tepat.
2. Karyawan menjadi lebih sadar akan risiko yang terkait dengan mesin-mesin yang mereka operasikan, mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja.

Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan Karyawan

1. Karyawan yang mendapatkan pelatihan ini merasa dihargai dan didukung untuk meningkatkan keterampilan mereka.
2. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka sendiri

Hasil observasi penulis menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan metode pelatihan penggunaan mesin yang sangat efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dibandingkan dengan pelatihan internal tradisional, pelatihan mesin memiliki keunggulan karena mengizinkan karyawan untuk belajar langsung dari perangkat itu sendiri. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan secara lebih cepat dan lebih sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan mereka. Dengan pendekatan ini, karyawan tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis, tetapi juga mendapatkan pengalaman langsung yang dapat mereka terapkan secara langsung dalam lingkungan kerja mereka sehari-hari.

Mengapa Pelatihan Kerja dengan Mesin Labeling Penting?

Mesin labeling adalah teknologi otomatis yang digunakan untuk menempelkan label pada berbagai jenis kemasan produk, seperti botol, kotak, atau wadah lainnya. Pelatihan kerja yang komprehensif sangat penting dalam konteks ini karena beberapa alasan utama:

Meningkatkan Efisiensi Operasional

Pelatihan yang tepat membantu operator mesin untuk memahami secara menyeluruh bagaimana cara mengoperasikan mesin labeling dengan efisien. Mereka dapat belajar untuk mengatur mesin dengan benar, mengoptimalkan pengaturan untuk berbagai ukuran produk dan jenis label. Hal ini mengurangi waktu setup (peralihan antar produk), sehingga meningkatkan throughput produksi secara keseluruhan.

Memastikan Kualitas dan Akurasi Label

Mesin labeling memastikan bahwa label ditempatkan dengan presisi yang tinggi pada setiap produk. Melalui pelatihan yang baik, operator dapat memahami teknik-teknik untuk memastikan label ditempatkan dengan benar, informasi yang tercetak sesuai dengan yang diharapkan, dan label terlihat rapi dan profesional. Ini sangat penting untuk memenuhi standar kualitas dan regulasi industry.

Mengurangi Risiko Kesalahan Manusia

Dibandingkan dengan pemasangan label manual, mesin labeling mengurangi risiko kesalahan manusia yang dapat terjadi, seperti label yang miring atau terlepas. Pelatihan kerja yang baik membekali operator dengan keterampilan teknis yang diperlukan untuk menghindari kesalahan ini, meningkatkan konsistensi dan keandalan produk akhir.

Peningkatan Produktivitas dan Reduksi Biaya

Dengan menggunakan mesin labeling secara efisien, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak produk dalam waktu yang lebih singkat. Hal ini mengurangi biaya produksi secara keseluruhan, karena efisiensi operasional yang lebih tinggi dan pengurangan limbah.

KESIMPULAN

Hasil analisis penulis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Kesimpulan dari pelatihan kerja adalah bahwa pelatihan ini membantu kita untuk memahami dan mengembangkan keterampilan yang kita miliki. Dengan melalui pelatihan yang efektif, kita dapat meningkatkan pemahaman tentang kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan kita. Hal ini tidak hanya memperkaya pengetahuan kita, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kontribusi kita dalam lingkungan kerja.

Pelatihan kerja dalam penggunaan mesin labeling merupakan investasi yang menguntungkan bagi perusahaan manufaktur. Dengan meningkatkan keterampilan operator

dalam mengoperasikan mesin secara efisien dan aman, perusahaan dapat mencapai efisiensi produksi yang lebih tinggi, meningkatkan kualitas produk, dan mengurangi biaya operasional. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada operasional harian perusahaan, tetapi juga pada reputasi dan daya saing di pasar global yang semakin kompetitif.

Setiap jenis pelatihan kerja memiliki kelebihan dan tantangan yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan karyawan mereka secara efektif. Memilih metode yang tepat tergantung pada tujuan strategis perusahaan, kebutuhan spesifik karyawan, dan konteks industri. Kombinasi antara pelatihan internal dan pelatihan khusus menggunakan mesin label dapat memberikan manfaat maksimal bagi pengembangan sumber daya manusia dan keberlanjutan operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- (n.d.). Retrieved from UD. JJ Top Cosmindo Jaya: <https://jjtopcosmetic.co.id/>
- Aruan, D. A. (2013). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (PERSERO) Surabaya*, 567.
- Delaney, J. T. (1996). Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Praktik Terhadap Persepsi Penampilan Organisasi. *Jurnal Akademi Manajemen*, 949.
- Gumilang, N. A. (n.d.). *Observasi : Definisi, Ciri-Ciri, Jenis-Jenis, Tujuan, dan Manfaatnya*. Retrieved from Gramedia blog: <https://www.gramedia.com/literasi/observasi/>
- Hatidah. (2023). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Di CV. Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 182.
- Hau, A. R. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerkaryawan Pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang. 110.
- Oktafiah, D. R. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Saktisentosa*, 64.
- Pembelajaran Aktif Dalam Pembelajaran Mesin*. (2023, September 14). Retrieved from <https://encord.com/blog/active-learning-machine-learning-guide/>
- Pentingnya Pelatihan Internal Bagi perusahaan*. (n.d.). Retrieved from <https://riverstonetraining.com.sg/resources/pelatihan-internal/>
- Salju. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 232.
- Wulandari, Y. t. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk*, 149.