LAMPIRAN

Hasil wawancara dengan Owner

Peneliti : Terimakasih atas waktunya, saya ingin mewancarai Bapak. Judul saya itu Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatiha dan pengembangan pada pabrik tahu kres kwb di kota batu

Peneliti : Bagaimana pandangan Bapak mengenai peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Tahu Kres KWB?

Owner : ketika seorang marketing diberikan target, misalnya target penjualan 20 unit, maka karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan menawarkan yang baik akan mampu mencapai bahkan mengembangkan penjualannya. Dari target awal tersebut, karyawan dapat membangun relasi dengan pelanggan, memperluas jaringan, dan meningkatkan jumlah pesanan secara bertahap. Kemampuan seperti ini tidak hanya berdampak pada peningkatan omzet, tetapi juga membantu perusahaan dalam mempertahankan pelanggan lama serta mendapatkan pelanggan baru.

Peneliti : baik pak kemudian pertanyaan kedua Apakah perusahaan memiliki strategi khusus terkait pelatihan dan pengembangan karyawan?

Owner : jadi sudah saya jelaskan khusus dalam artian dia mampu melakukan closing karena dalam marketing setiap karyawan yang gabung sama kami kita sudah siapkan pedagang ketika dia punya kemampuan khusus kita latih terus kita aset matang mampuan dia untuk closing menawarkan produk, kami nanti ketika dia sudah matang dia bisa kita taruh di area yang produk kita belum tembus atau segmentasinya misalnya dia ketika ke pasar tradisional mampu coba kita upgrade dia untuk menawarkan di hotel atau di restoran itu bentuk pelatihan-pelatihan khusus yang ada di kami

Peneliti : baik pak pertanyaan ketiga Pelatihan apa saja yang selama ini telah diberikan kepada karyawan?

Owner : pernah dulu Ketika dinas Kesehatan kita dapat rekomendasi untuk menjaga kehigenisan karna ini berkaitan dengan makanan bagaimana karyawan perempuan pake jilbab, atau pakai topi biar rambutnya tidak jatuh ke makanan Ketika musim- musim tertentu, rumah produksi sering mengalami masalah banyaknya laler untuk mengatasi hal tersebut karyawan diarahkan untuk melakukan penyaringan bumbu sebanyak dua kali agar laler tidak masuk ke dalam kemasan produk.

Peneliti : baik pak, pertanyaan keempat Apa tujuan utama pelatihan tersebut bagi perusahaan?

Owner : tujuan kami untuk pengembangan usaha Ketika yang memproduksi itu menjaga prodaknya bagus akhirnya kepercayaan pelanggan meningkat otomatis secara tidak langsung, produksi kami peningkat dan pendapatan kami juga meningkat. Sama Ketika tim seles yang kita latih untuk menanwarkan produk Ketika menjangkau segmentasi pasar yang awalnya cuman sekitar batu sekarang bisa malang kota atau malang raya

Peneliti : baik pak, pertanyaan kelima Bagaimana cara perusahaan menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan?

Owner : Untuk karyawan baru dia melamar kerja, kita perlu latih di mana dia bekerja sesuai sop karna di depan itu tidak ada tetakananya. Sop Driver seperti ini, produksi seperti ini kalau karyawan lama mungkin Ketika kita merasa mengasah potensi itu biar bisa lebih berkembang dari saya berharap semua karyawan di sini bisa terus berkembang, bahkan jika memungkinkan dapat mengejar mimpi dan mengembangkan diri mereka. Jika mereka memiliki keinginan untuk berkembang, maka perusahaan siap membantu dan mendukung sesuai dengan kemampuan yang ada.

Peneliti : baik pak , pertanyaan kelima Sejauh mana pelatihan dan pengembangan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas produk dan produktivitas?

Owner : saya rasa ini sangat berkorelatif sekali Ketika kami menjaga kualitas produk, Ketika kami memberikan arahan dan menjaga standar kerja kepada karyawan, terutama terkait proses produksi dan cara menjaga kualitas, maka hasil produk menjadi lebih konsisten. Selain itu, ketika karyawan memahami etika kerja serta cara memasarkan produk dengan baik sesuai standar yang sudah ditetapkan, maka konflik dalam pekerjaan hampir tidak ada. Dampaknya, kualitas tetap terjaga, pelanggan merasa puas, dan pembelian pun terus meningkat.

Peneliti : baik pak pertanyaan ketujuh Apa kendala yang dihadapi perusahaan dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan?

Owner : kendalanya di sni dari segi msdm kita tidak perna memberikan standar karyawan Tapi jujur saja, Ketika yang di bombing itu dari kualitas tingkat pendidikan, itu mempengaruhi untuk etitut dalam pekerjaan, misalnya komunikasi, kemampuan dia menangkap intuksi dari pimpinan mungkin kendalanya Ketika kita tidak memberikan standar besar untuk semua karyawan akhirnya msdm ini sulit juga untuk di arahkan untuk maju. kita open recruitment dengan standarsisa yang tinggi minimal S1 dengan kemampuan yang baik misalnya namun realitanya kita untuk mengaji tidak mampu ya juju raja kayaknya mana ada S1 yang berkenan kerja atau seles tahu saya rasa mentalitas mereka pasti down lah gitu dan seandainya dia mau pun sebenarnya peluang untuk mendapatkan gaji yang setinggi itu tidak bisa karena disini sistemnya sudah ada fee ketika dia bisa closing pedagang baru karena di beberapa cabang itu salari seorang sales bisa tembus 2 digit padahal dia hanya menjual produk tahu nya Hal tersebut dapat terjadi karena mereka memiliki kemampuan komunikasi yang baik pendidikan yang cukup, serta pemahaman yang baik terhadap sistem kerja perusahaan. saya rasa itu mendukung setiap pelatihan atau pengembangan baik

Peneliti : baik pak pertanyaan kedelapan Bagaimana perusahaan mengevaluasi keberhasilan pelatihan yang telah dilakukan?

Owner : Ketika saya mengevaluasi atau memanggil salah satu karyawan rute yang dipegang salah satu karyawan itu lemah dalam artian pengerimnya sedikit return banyak dan di katakan lemah kalau kita paksakan perusahan rugi tapi kalau kita berhenti kita akan kehilangan pedagangan di rute tersebut, akhirnya kita latih kita evaluasi gimana caranya dia menjaga rute ini tidak terlalu banyak return kalau perlu kita push dia untuk mencari claen baru artinya dia bisa memberikan hasil kepada kami yaitu evaluasinya berhasil Ketika itu tidak terjadi perubahan atau peningkatan kinerja, maka kami akan mengambil tindakan lanjutan, seperti memberikan peringatan, melakukan pembinaan ulang, atau mempertimbangkan penyesuaian tugas sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut."

Peneliti : baik pak, pertanyaan kesembilan Apakah ada rencana pengembangan kompetensi karyawan dalam jangka panjang?

Owner : pengembangan dalam jangka Panjang karena ini sudah jarang di lakukan misalnya Mungkin pengembangan itu melalui dari pelatihan karyawan ,manajemen harus bisa melebarkan rumah produksi dan mendekatkan market yang tidak bisa kita jangkau .

Peneliti : baik pak, Harapan apa yang ingin dicapai perusahaan melalui pelatihan dan pengembangan karyawan ke depannya?

Owner : Harapannya, ketika kami diberikan amanah untuk membimbing dan melatih seseorang, kami ingin melihat bahwa setiap orang yang bekerja di sini memiliki potensi yang bisa dikembangkan. Kami berharap potensi tersebut dapat tumbuh dan berkembang. harapanya dengan yang kita latih di sini ilmu-ilmu yang di dapatkan d sini bisa bermanfaat. Eh sepatau dia bisa berkenan di usaha yang lain mungkin yang tidak satu tema atau juga di luar tahu yang serupah itu bisa manfaat. Misalnya kita perna beberapa mempunyai alumni seles Ketika dia mahir dia terbuka untuk

membuka usaha yang lain dia membuka usaha itu dari pengalaman dia ikut kami .

Hasil wawancara dengan Manajer

Peneliti : Terima kasih atas waktunya. Perkenalkan saya selimaya, Saya ingin bertanya. Judul strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan pengembangan pada pabrik tahu kres kwb di kota batu . Di Bagaimana peran Anda dalam merencanakan dan melaksanakan pelatihan karyawan?

Manajer : Ya baik perannya kalau dari manajer biasanya sebagai pengawasan langsung dan menjadi kelu kesa di perusahaan ini biasanya awalnya dari admin dulu dan menjadi tujuan utama jadi nanti kurangnya apa,kesalaahan apa,peraturanya langsung ke admin, nha dari admin ini menyampaikan ke internal perusahaan bisa di obrolin sama onwer dan penasehat dan lain—lain

Peneliti : Bagaimana proses identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan di pabrik ini?

Manajer : baik untuk identifikasi kebutuhanya yang pertama kita lihat dulu apa ni yang harus di perbaiki dari informasi awal tadi misalnya ada informasi yang kurang atau kinerja yang kurang dari definisi produksi nha jadi kita siapkan dulu kebutuhan produksi ini apa saja nanti kita lihat kesalahanya di mana nanti kita siapkan mungkin peralatan atau apa yang di sampaikan karyawan yang melakukan kesalahan agar kita bisa melatih mereka untuk bekerja untuk lebih baik lagi, di definisi bagian seles sama kita juga harus siapkan dulu kebutuhan apa yang di bagaian seles nha kita panggil ni dan tanya kurangnya apa sih yang menghambat perkerjamu nanti kita tanyakan langsung ke selesnya begitu di definisi lain kita lakukan sama sesuai kebutuhan atau sesuai jokjes mereka jadi kita siapakan sesuai yang maksimal

Peneliti : Pelatihan apa yang menurut Anda paling dibutuhkan oleh karyawan saat ini?

Manajer : Pelatihan yang di butuhnkan yaitu praktek langsung nha jadi selain kesalahannya apa misal ada karyawan yang kinerjanya kurang di di bidang ini nha kita pratek langsung aja di situ dan di situ tentu saja kita libatkan seperti onwer, senior jadi kita libatkan langsung di situ untuk praktek langsung dan mengejarinya secara langsung jadi mudah di pahami dan menjadikan sebagai contoh

Peneliti : Bagaimana metode pelatihan yang biasa digunakan (misalnya praktik langsung.

Manajer : Ya baik nha itu tadi ada yang pertama praktek langsung dan sama pendampingan jadi kita langsung terjunkan di bagian yang untuk pelatihan tadi sama d dampingi oleh senior klau juga d butuhkan juga dari pihak luar misalnya ni kita onwer pnya teman atau kenalan yg mungkin lebih senior d bidang ini nanti bisa kita

sertakan juga cuman itu jarang sih yang paling sering praktek langsung sama pendampingan jadi yang lebih seniorlah

Peneliti : Bagaimana respons karyawan terhadap pelatihan yang diberikan?6. Apakah terdapat perubahan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan? Mohon jelaskan.

Manajer : Repons ya baik sih dan nurut soalnyya mereka juga ini timbal balik dari antara sesama karyawan dengan perusahaan dan perusahaan butuh karyawan dan karyawan butuh perusahaan jadi klau misal ada pelatihan mereka pasti akan menerima dengan baik dari perusahaan harus memberikan pengawasan juga mereka tidak lalai menjalankan pekerjaan

Peneliti : Bagaimana cara Anda memantau dan menilai peningkatan kinerja karyawan pasca pelatihan?

Manajer : Jadi kita berparti pada sistem dari sistem kita punya sop dan barbagai macam bisnis sop sendri- sendri misal kaya seles harus datang tepat waktu dan jadi kita memantaunya bisa dari absensi atau mungkin dari kamera cctv atau dari kerutinitas mereka untuk mengirim laporan penjulan kita pantau itu setiap hari dan harus melihat sistem ini sudah berjalan sesuai hal yang di kerjakan atau di setiap definisi produksi membukusnya misal potongnya harus rapi dan ukurannya harus sama rata kita lihat langsung udah sesuai ngak kalau ada konflin dari pelanggan misal ko ini isinya kurang dan lain-lain jadi kita memantaunya secara langsung

Peneliti : Hambatan apa yang sering muncul dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan?

Manajer : Kalau hambatan ini sebenarnya kita kekurangnya hanya ada di lemahnya pengawasan jadi kalau selama kita ngak ada konflin atau ngak ada kesalahan, sebenarnya kita jarang melakukan pelatihan dan pengembangan jadi hambatanya balikkurang melakukan pelitahanya cuman mengandalkan konfin dan kesalaahn saja baru kita evaluasi biasanya kaya gitu

Peneliti : Upaya apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan ke depan?

Manajer: Untuk saya sih kita selalu berusaha untuk mengantur sistem ya seefektivitasi misal kaya memanfaatkan teknologi ,misalnya seleskan punya laporan penualan setiap hari nha biasanya itu mereka mencatat di buku dan lebih efekti lagi kita harus mengajari setaip seles atau karyawan untuk bisa belajar exel misalnya dari laporannya gampang kita tinggal kirim file itu aja jadi laporanya lebih tersusun rapi dan juga ngak buang sumberdaya nyatat di kertas dan lain-lain2 untuk yang lain sama sih kalau kita pengembangan kita lihat dulu problennya di mana kita pikir ulang. Selain itu, data juga lebih aman dan mudah dianalisis untuk melihat perkembangan penjualan.

Hasil Wawancara bersama Kepala Produksi

Peneliti	: Baik Pak, terima kasih untuk waktunya. Perkenalkan, saya Selimaya dari Unitri. Sebelumnya, saya ingin mau bertanya kepada Bapak. Judul saya itu terkait strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Berapa lama bapak bekerja di pabrik Taukres, KWB?
Karyawn	:kurang lebih 4 tahun
Peneliti	: baik pak , yang kedua, apakah bapak pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan?
Karyawan	: ada sih
Peneliti	: Pelatihan apa saja yang pernah Anda ikuti?
Karyawan	: Pelatihan ya yang pertama cara menata tahu, packing atau pengemasan tahu, pemberian bumbu, dan di ajari langsung pas kerja jadi gampang paham
Peneliti	: menurut bapak apakah pelatihan tersebut membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja bapak ?
Karyawan	: sangat membantu karena setelah ikut pelatihan saya jadi lebih ngerti cara kerja yang benar dan pekerjaan juga terasa lebih ringan.
Peneliti	: keterampilan apa yang paling bapak rasakan meningkat setelah mengikuti pelatihan?
Karyawan	: pekerjaan lebih cepat terus tidak banyak nanya
Peneliti	: bagaimana metode pelatihan yang diberikan, mudah dipahami atau tidak?
Karyawan	: mudah di pahami dan sangat gampang, karena langsung dipraktikkan saat bekerja , cepet ngerti.
Peneliti	: Apakah pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan
Karyawan	: ya sudah sesuai dengan kebutuhan kerja, karena pelatihan juga mengajarkan kedisiplinan dan bekerja sesuai SOP yang ada.
Peneliti	: Kendala apa yang Anda rasakan saat mengikuti pelatihan?
Karyawan	: kendala sih tidak ada karena pelatihannya dijelaskan dengan baik dan langsung dipraktikkan, jadi mudah dipahami.
Peneliti	: Apakah Anda merasa lebih percaya diri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan?
Karyawan	: sangat percaya diri dan juga lebih semangat bekerja
Peneliti	: Pelatihan atau pengembangan apa yang Anda harapkan dapat diberikan oleh
Karyawan	: Saya berharap perusahaan terus memberikan pelatihan yang terbaik untuk karyawan supaya kemampuan kami semakin meningkat dan usaha bisa berkembang.

Hasil Wawancara bersama karyawan driver

Peneliti : Berapa lama bapak bekerja di pabrik Taukres, KWB?
Karyawan : 3 tahun
Peneliti : apakah bapak pernah mengikuti pelatihan yang diselenggara kan oleh perusahaan?
Karyawan : belum pernah sih, tapi saya belajar langsung di lapangan terkait cara pengiriman barang dan melayani pelanggan.
Peneliti :Pelatihan apa saja yang pernah bapak ikuti?
Karyawan : Pelatihan berupa praktik langsung, seperti cara mengatur barang di kendaraan, menentukan rute pengiriman, dan cara berkomun si dengan pelanggan.
Peneliti : Menurut bapak apakah pelatihan tersebut membantu meningkat Kan kemampuan dan kinerja?
Karyawan : Iya, sangat membantu, karena saya jadi lebih paham cara bekerja yang baik dan saat melakukan pengiriman.
Peneliti : Keterampilan apa yang paling bapak rasakan meningkat setelah mengikuti pelatihan?
Karyawan : ya dalam mengatur barang agar tidak rusak saat pengiriman, mengatur waktu pengiriman, serta komunikasi dengan pelanggan.
Peneliti : Bagaimana metode pelatihan yang diberikan, mudah dipahami atau tidak?
Karyawan : Mudah dipahami, karena langsung dipraktikkan dan ada arahan dari karyawan yang lebih berpengalaman.
Peneliti : Apakah pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan?
Karyawan : Iya, sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya sebagai driver pengiriman.
Peneliti : Kendala apa yang Anda rasakan saat mengikuti pelatihan?
Karyawan : Kendala awalnya ngak terbiasa, dan ngak bisa mengatur rute dan waktu pengiriman, sehingga pekerjaan itu terasa lebih lambat.
Peneliti : Apakah Anda merasa lebih percaya diri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan?
Karyawan : Iya, saya merasa lebih percaya diri karena sudah lebih memahami pekerjaan dan lebih terbiasa.
Peneliti : Pelatihan atau pengembangan apa yang Anda harapkan dapat diberikan oleh perusahaan?
Karwan : Saya berharap ke depannya ada pelatihan lagi supaya bisa kerja lebih baik dan lebih cepat.

Hasil Wawancara bersama karyawan kemasan/percetakan

Penelti : Berapa lama bapak bekerja di pabrik Tahu kres, KWB?
Karyawan : kurang lebih 8 tahun
Peneliti : apakah bapak pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan?
Karyawan : Kalau pelatihan dari perusahaan tidak ada, tetapi biasanya kami belajar langsung dari pengalaman kerja di lapangan.
Peneliti : Pelatihan apa saja yang pernah bapak ikuti?
Karyawan : Mungkin lebih ke pelatihan cara menjual produk, meningkatkan kualitas kemasan, serta cara memperbaiki tampilan kemasan agar lebih menarik.
Peneliti :menurut bapak apakah pelatihan tersebut membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja bapak ?
Karyawan : sangat membantu dari segi pengalaman dan segi kemampuan, Dengan adanya pembelajaran, kemampuan saya juga semakin bertambah.
Peneliti : keterampilan apa yang paling bapak rasakan meningkat setelah mengikuti pelatihan?
Karywan : Keterampilan dalam percetakan stiker, penyablonan kemasan, serta membuat desain tulisan pada kemasan produk.
Peneliti : bagaimana metode pelatihan yang diberikan, mudah dipahami atau tidak?
Karyawan : ya sangat sesuai dengan harapan, karena percetakan atau penyablonan ini sesuai dengan pekerjaan saya
Peneliti : Kendala apa yang bapak rasakan saat mengikuti pelatihan?
Karyawan : kendalanya dari komposisinya belum memahami komposisi atau teknis dalam pekerjaan, karena pada awalnya cukup sulit untuk memahami tugas secara detail.
Peneliti : Apakah bapak merasa lebih percaya diri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan?
Karyawan : sangat percaya diri dalam bekerja karena sudah memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih baik.
Peneliti : Pelatihan atau pengembangan apa yang bapak harapkan dapat diberikan oleh perusahan ?
Karyawan : Harapan saya perusahaan bisa lebih memperhatikan karyawan, misaln ya dengan memberikan pelatihan yang lebih terarah agar kemampuan karyawan semakin meningkat dan kualitas produk juga menjadi lebi

Hasil Wawancara bersama karyawan pack

Peneliti : : Baik bu, terima kasih untuk waktunya. Perkenalkan, saya Selimaya dari Unitri. Sebelumnya, saya ingin mau bertanya kepada Bapak. Judul saya itu terkait strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

Berapa lama Ibu bekerja di pabrik Taukres, KWB?

Karyawan : 8 tahun

Peneliti : baik bu, yang kedua, apakah Ibu pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan?

Karyawan : Itu ngak ada, Saya hanya belajar secara langsung di tempat kerja, belajar cara membungkus produk dengan benar dari teman kerja yang sudah lebih dulu bekerja disini

Peneliti : yang ketiga Pelatihan apa saja yang pernah ibu ikuti?

Karyawan : Saya hanya mengikuti pelatihan di awal masuk kerja, berupa training selama kurang lebih 2 hari. diajarkan cara membungkus, mengiris, pengemasan yang rapi agar tahu tidak mudah rusak.

Peneliti : Keempat, menurut Ibu apakah pelatihan tersebut membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja Ibu?

Karyawan : Ya, sangat membantu, soalnya kan jadi kualitas bungkusannya itu lebih bagus, lebih rapi.

Peneliti : Pertanyaan kelima, keterampilan apa yang paling Ibu rasakan meningkat setelah mengikuti pelatihan?

Karyawan : Maksudnya hasil bungkusannya lebih bagus, terus peningkatan dalam penjualan tahunya itu lebih meningkat.

Peneliti : Yang keenam, bagaimana metode pelatihan yang diberikan, mudah dipahami atau tidak?

Karyawan : Mudah, soalnya kan enggak cuma materi langsung praktek gitu lah Jadi setelah dijelaskan, kami langsung mencoba mengerjakan sesuai arahan. Dengan adanya praktik secara langsung, kami lebih cepat memahami pekerjaan dan tidak mudah lupa gitu.

Peneliti : Apakah pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan?

Karyawan : udah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya, karena pelatihan membantu saya dalam memahami cara membungkus tahu dengan rapi, bersih.

Peneliti : Kendala apa yang Anda rasakan saat mengikuti pelatihan?

Karyawan : Kendalanya itu karena belum terbiasa, sehingga pekerjaan terasa lebih lambat dan masih sering melakukan kesalahan.

Peneliti : Apakah Anda merasa lebih percaya diri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan?

Karyawan : Iya, saya merasa lebih percaya diri dan menjadi lebih paham cara kerja yang benar, sehingga pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih baik, lebih rapi, dan lebih cepat.

Peneliti : Pelatihan atau pengembangan apa yang Anda harapkan dapat diberikan oleh perusahaan ?

Karyawan : Saya berharap perusahaan dapat memberikan pelatihan yang lebih baik dan berkelanjutan agar kemampuan karyawan semakin meningkat.

FOTO DOKUMENTASI




Lampiran 1. Wawancara bersama Owner perusahaan




Lampiran 2. Wawancara bersama manajer






Lampiran 3. Wawancara bersama Karyawan