

**ANALISIS KEEFEKTIFAN PELATIHAN 5R (RINGKAS, RAPIH, RESIK,
RAWAT, DAN RAJIN) PADA PT NANDYA KARYA PERKASA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Jaka Pangestu Firdaus

2017120004

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2021

**ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF 5R (SORT, SET IN ORDER,
SHINE, STANDARDIZE, AND SUSTAIN) TRAINING AT PT NANDYA
KARYA PERKASA**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree in
Management

By:

Jaka Pangestu Firdaus

2017120004

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2021

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS KEEFEKTIFAN PELATIHAN 5R (RINGKAS, RAPIH, RESIK,
RAWAT, DAN RAJIN) PADA PT NANDYA KARYA PERKASA**

Oleh:

Jaka Pangestu Firdaus

2017120004

Bandung, Agustus 2021

Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Dr. Istiharini, S.E., MM. CMA.)

Pembimbing Skripsi,

(A. Hadisoepadma, Drs, M.M.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Jaka Pangestu Firdaus
Tempat / Tanggal lahir : Cilacap, 11 Febuari 1999
NPM : 2017120004
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Draf Skripsi

Menyatakan bahwa draf skripsi dengan judul:

Analisis Keefektifan Pelatihan 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat, dan Rajin)
Pada PT Nandya Karya Perkasa

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan:

Pembimbing : A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri.

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta atau yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak manapun.

Pasal 25 Ayat (2) UU.No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapat gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana yang dimaksud dalam

Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal: 31 Juli 2021

Pembuat Pernyataan:



(Jaka Pangestu Firdaus)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui keefektifan pelatihan 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat, dan Rajin) PT Nandya Karya Perkasa menggunakan kerangka evaluasi pelatihan Kirkpatrick yang terdiri empat tingkat yaitu: reaksi (*Reaction*), pembelajaran (*Learning*), tingkah laku (*Behaviour*), dan Hasil (*Result*). Penelitian ini dilakukan karena adanya keluhan penerapan 5R di PT Nandya Karya Perkasa yang bergerak di bidang *automotive metal stamping parts* belum konsisten dan optimal. Padahal, per Maret 2021 Kementerian Keuangan menerbitkan kebijakan relaksasi pajak barang mewah bagi kendaraan roda empat di Indonesia, yang membuat para pelaku usaha di bidang manufaktur otomotif harus menyesuaikan diri dan perusahaannya agar dapat melewati tantangan yang muncul serta dapat memanfaatkan peluang yang ada karena meningkatnya permintaan konsumen akan kendaraan roda empat. Salah satunya melalui penyelenggaraan pelatihan yang efektif ke karyawannya. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Seksi PT Nandya Karya Perkasa, pelatihan yang dinilai paling penting dan paling rutin dilakukan adalah pelatihan 5R karena penerapan 5R dapat dijadikan dasar membangun tempat kerja yang aman, nyaman, dan produktif sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kenyamanan dan kesehatan karyawannya.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan kuesioner, wawancara, studi literatur, dan data dari perusahaan. Dengan mengetahui keefektifan pelatihan 5R, pihak PT Nandya Karya Perkasa dapat mengukur sejauh mana hasil atau keberhasilan pelatihan 5R yang selama ini mereka selenggarakan.

Hasil dari penelitian ini tingkat keefektifan pelatihan 5R yang diselenggarakan sudah baik dengan bobot tingkat reaksi sebesar 83,3%, tingkat pembelajaran menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan signifikan berdasarkan hasil uji t-berpasangan, tingkat tingkah laku memiliki bobot sebesar 84,3%, dan tingkat hasil memiliki bobot 82,1%.

Kata kunci: Pelatihan, Keefektifan Pelatihan, Kirkpatrick

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effectiveness of PT Nandya Karya Perkasa's 5R (Sort, Set In Order, Shine, Standardize, and Sustain) training using the Kirkpatrick training evaluation framework consisting of four levels, namely: reaction (Reaction), learning (Learning), behavior (Behaviour), and Results (Result). This research was conducted because of complaints that the implementation of 5R at PT Nandya Karya Perkasa which is engaged in the field of automotive metal stamping parts has not been consistent and optimal. In fact, as of March 2021, the Ministry of Finance issued a policy of relaxing luxury goods for four wheel vehicles in Indonesia, which makes business actors in the automotive manufacturing sector have to adapt themselves and their companies to be able to overcome the challenges that arise and be able to take advantage of the opportunities that exist due to consumer demand for four wheel vehicles One of them is through the implementation of effective training for its employees. According to the results of an interview with the Section Head of PT Nandya Karya Perkasa, the training that is considered the most important and most routinely carried out is the 5R training, because the implementation of the 5R can be used as the basis for building a safe, comfortable, and productive workplace so as to increase productivity, comfort and health of its employees.

This research is a descriptive research with qualitative and quantitative approaches. In collecting data, the author uses questionnaires, interviews, literature studies, and data from companies. By knowing the effectiveness of the 5R training, PT Nandya Karya Perkasa can measure the results or success of the 5R training they have held so far.

The results of this study are the effectiveness of the 5R training that has been going well with a reaction weight of 83.3%, the level of learning shows a significant increase in knowledge based on t dependent test results, the level of behavior has a weight of 84.3%, and the level of results has a weight of 82.1%.

Keywords: Training, Training Effectiveness, Kirkpatrick

KATA PENGANTAR

Sebagai awalan, penulis ucapkan Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas izin dan anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Analisis Keefektifan Pelatihan 5R Pada PT Nandya Karya Perkasa”. Tujuan penelitian dibuat untuk memenuhi syarat perolehan gelar Sarjana Manajemen

Selama proses penulisan penelitian, penulis mendapatkan banyak bantuan, dukungan dan juga pengetahuan dari orang lain, maka dari itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis Yoga Utama dan Sri Lestari yang selalu mensupport, mendoakan, dan mendukung dalam penelitian penulis.
2. Ilham PF dan Galih PF selaku adik dari penulis yang sering menghibur penulis selama proses penulisan penelitian.
3. Bapak A. Hadisoepadma, Drs, M.M. selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan waktu untuk menyampaikan saran, kritikan dan solusi sehingga penelitian ini bisa terwujud.
4. Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si. selaku dekan dari Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Dr. Istiharini, S.E., MM. CMA. selaku ketua program studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
6. Seluruh dosen yang ada di Universitas Katolik Parahyangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu karena sudah berjasa memberikan ilmu yang sangat berguna untuk masa depan dari penulis.
7. Departement HRD&GA PT Nandya Karya Perkasa yang telah memberikan kesempatan dan izin agar bisa menjadi objek penelitian penulis, beserta karyawan-karyawan yang bersedia menjadi responden dan narasumber penelitian penulis.
8. Fadilla Prashanty selaku orang yang selalu memberikan dukungan berarti dan mendengar keluh kesah penulis.

9. Hasan Maulana, Ilham Athallah, Abet Nego, Ridhwan Iskandarsyah, Sutan Firsya, Randy Renaldy, Made Khrisna, Priyayi Azmi dan masih banyak lagi teman teman saya yang selalu mendukung dan memberikan informasi untuk menyelesaikan penelitian ini.
10. Ilham Hanif, Thifa Prahasyila, Aldytra Arvianto, Gamell Rickansvar, Afif Malik, Dimas Rayhandika dan masih banyak lagi teman teman dari SMA dan SMP penulis dalam mendukung dan memberikan motivasi agar selalu semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Seluruh keluarga Manajemen UNPAR angkatan 2017 yang selalu memberikan informasi penting dalam proses penyelesaian penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT dan dapat membalas kebaikan kepada orang-orang yang membantu dan berjasa dalam penulisan penelitian ini. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Bandung, 31 Juli 2021

Jaka Pangestu Firdaus

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Pemikiran	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.2 Pelatihan	11
2.2.1 Pengertian pelatihan.....	12
2.2.2 Tujuan Pelatihan	12
2.2.3 Prinsip- prinsip pelatihan	13
2.2.4 Metode-metode pelatihan	13
2.3 Keefektifan pelatihan.....	16
2.3.1 Alasan perlu melakukan Evaluasi Pelatihan	19
2.4 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat, Rajin)	19
2.4.1 Keunggulan Penerapan Budaya 5R	21
2.4.2 Tujuan program 5R.....	22
2.5 Penelitian Terdahulu.....	22
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	27

3.1 Metode dan Jenis Penelitian	27
3.2 Teknik Pengumpulan Data	27
3.3 Populasi dan Responden Penelitian.....	28
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	29
3.5 Pengukuran Variabel	31
3.6 Uji Validitas.....	32
3.7 Uji Reliabilitas.....	35
3.8 Uji T-Test Berpasangan.....	35
3.8.1 Uji Normalitas.....	36
3.9 Teknik Analisa Data	36
3.9.1 Analisa Deskriptif	36
3.9.2 Analisa Kualitatif	37
3.9.3 Analisa Kuantitatif	37
3.10 Objek Penelitian	37
3.10.1 Visi dan Misi Perusahaan	39
3.10.2 Struktur Organisasi	39
3.10.3 Jadwal Kerja dan Fasilitas Karyawan.....	39
3.10.4 Lingkungan Tempat Kerja	40
3.10.5 Alur Proses Bisnis perusahaan.....	41
3.10.6 Profile Responden.....	42
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Tingkat Reaksi (<i>Reaction</i>)	45
4.1.2 Tingkat Pembelajaran (<i>Learning</i>).....	50
4.1.3 Tahap Tingkah Laku (<i>Behaviour</i>).....	54
4.1.4 Tingkat Hasil (<i>Result</i>).....	59
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	72
RIWAYAT PENULIS.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Responden Penelitian.....	29
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Variabel.....	32
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	35
Tabel 3. 6 Interpretasi Rumus Pembobotan Kirkpatrick.....	37
Tabel 3. 7 Profil responden pendidikan terakhir.....	42
Tabel 3. 8 Profil responden department/bagian kerja	42
Tabel 3. 9 Profil responden usia.....	43
Tabel 3. 10 Profil responden masa kerja.....	43
Tabel 3. 11 Profil responden jumlah pelatihan yang pernah didapat.....	44
Tabel 4. 1 Bobot reaksi peserta terhadap materi pelatihan	46
Tabel 4. 2 Bobot reaksi peserta terhadap instruktur.....	47
Tabel 4. 3 Bobot reaksi peserta terhadap fasilitas.....	48
Tabel 4. 4 Bobot reaksi peserta terhadap reaksi (<i>Reaction</i>).....	50
Tabel 4. 5 Hasil Pre-test dan Post-test peserta pelatihan	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji T Berpasangan.....	52
Tabel 4. 8 Indikator pengukuran tingkah laku (<i>Behaviour</i>).....	55
Tabel 4. 9 Bobot reaksi peserta terhadap memilah barang	55
Tabel 4. 10 Bobot reaksi peserta terhadap menata dengan rapih.....	56
Tabel 4. 11 Bobot reaksi peserta terhadap menjaga kebersihan	57
Tabel 4. 12 Bobot reaksi peserta terhadap disiplin menerapkan 5R.....	57
Tabel 4. 13 Bobot reaksi peserta terhadap tingkat tingkah laku (<i>Behaviour</i>).....	58
Tabel 4. 14 Indikator pengukuran tingkat hasil (<i>Result</i>).....	59
Tabel 4. 15 Bobot reaksi peserta terhadap cara berfikir.....	60
Tabel 4. 16 Bobot reaksi peserta terhadap target produksi.....	61
Tabel 4. 17 Bobot reaksi peserta terhadap meningkatkan produktivitas	61
Tabel 4. 18 Bobot reaksi peserta terhadap lingkungan bersih dan tertata.....	62

Tabel 4. 19	Bobot reaksi peserta terhadap menekan kecelakaan kerja	63
Tabel 4. 20	Bobot reaksi peserta terhadap tingkat hasil (<i>Result</i>).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Logo Perusahaan	37
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Perusahaan	39
Gambar 3. 3 Proses Bisnis Perusahaan	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar pertanyaan wawancara PIC K3	72
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	73
Lampiran 3. Hasil Jawaban Kuesioner.....	78
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas.....	79
Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian.....	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menteri Keuangan Indonesia Sri Mulyani Indrawati, menetapkan aturan pelaksanaan atas insentif pajak penjualan atas barang mewah (PPnBM) mobil. Kebijakan ini berlaku per Maret 2021 sampai Desember 2021 (Nasional Kontan, 2021). Tujuan dari relaksasi PPnBM ini ialah untuk meningkatkan penjualan dan daya beli sektor industri otomotif yang terpuak akibat dampak Covid-19. Pemerintah juga berharap dapat membantu meningkatkan industri kecil dan menengah komponen otomotif Indonesia yang ikut terdampak pandemi ini. Maka dari itu, pemerintah memberikan prasyarat untuk kendaraan yang akan mendapatkan relaksasi, yaitu kendaraan yang dijual harus memiliki kandungan parts lokal dalam negeri minimal 70 persen guna menggenjot industri kecil dan menengah komponen otomotif Indonesia.

Direktur Jenderal Industri Kecil, Menengah dan Aneka (IKMA) Kementerian Perindustrian Gati Wibawaningsih mengatakan sebelum terjadi pandemi Covid-19 IKM komponen otomotif mencatat penjualan yang tinggi. Sayangnya, setelah terjadi pandemi penjualan tinggal 20 persen dari kondisi sebelum pandemi. Adapun tahun 2021 awal sampai Maret sebelum PPnBM penjualan sebesar 40-50 persen dari level normal. Namun setelah adanya regulasi pembebasan PPnBM penjualan naik menjadi 70-80 persen dari level normal (Bisnis.com, 2021). Dilansir dari data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO), penjualan mobil *wholesales* tercatat sebanyak 84.910 unit di Maret 2021. Naik 72,6 persen jika dibandingkan bulan sebelumnya Februari 2021 hanya tercatat sebanyak 49.202 unit (Industri.Kontan.com, 2021). Jika Maret 2021 mencatat 84.910 unit, bulan April lalu, penjualan mobil secara *wholesales* mencatat penurunan tipis sebesar 7,1 persen. Bukan lesu, ditengarai lonjakan bulan Maret lalu menghabiskan stok sehingga pabrik kini sedang menggenjot produksi kembali (Oto.com, 2021). Sehingga, relaksasi pembebasan pajak barang mewah pada kendaraan roda empat memicu dealer untuk meminta stok lebih banyak dari

waktu sebelumnya, untuk memenuhi pesanan konsumen yang cenderung meningkat setelah adanya kebijakan ini.

Hal ini membuat industri manufaktur otomotif di Indonesia harus bekerja keras guna memenuhi pasar mobil di Indonesia yang sedang dalam masa pemulihan. Belum lagi, perluasan kebijakan PPnBM yang dilakukan oleh Kemenkeu, dimana awalnya hanya untuk kendaraan berkapasitas <1500cc, diperluas per April 2021 kepada kendaraan <2500cc, yang dapat membuat permintaan konsumen di industri otomotif lebih tinggi dari bulan-bulan sebelumnya. Sehingga para pelaku usaha di bidang manufaktur otomotif dituntut agar menyesuaikan diri dan perusahaannya terhadap perubahan yang terjadi agar dapat melewati tantangan yang muncul, serta dapat memanfaatkan peluang yang ada. Dalam menghadapi masa ini, tidak cukup semata mengandalkan pemanfaatan teknologi yang canggih dalam produksi dan operasional perusahaan. Pemanfaatan teknologi yang maju dan canggih harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang handal dan ahli sesuai kompetensi perusahaan, agar memberikan kontribusi maksimal terhadap operasional perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu aspek berarti dalam menentukan tujuan perusahaan dengan keahlian serta kemampuan yang dipunyai perusahaan.

Sumber daya manusia yang diartikan disini ialah tenaga kerja, pegawai, ataupun karyawan perusahaan. Perusahaan harus senantiasa menyesuaikan karyawannya dengan berbagai pengetahuan serta keahlian. Perihal ini bertujuan agar dapat menjaga kemajuan dan pengembangan perusahaan tersebut. Dan juga telah menjadi kewajiban untuk suatu perusahaan, agar membina karyawannya sehingga kemampuan mereka bisa bertambah. Salah satu upaya yang bisa dilakukan yakni meningkatkan keahlian serta kemampuan karyawan lewat pelatihan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Mathis & Jackson dalam penelitian Khurotin & Wulida (2018:195) diperlukannya pelatihan dan pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai tugas dan untuk menumbuhkan kemampuan karyawan diluar kebutuhan pekerjaannya saat ini.

Ini juga berlaku bagi PT. Nandya Karya Perkasa yang menjalani bisnis pada bidang industri manufaktur *automotive metal stamping parts*. Untuk

mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan, diperlukan perhatian dari perusahaan terhadap sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan. Penyelenggaraan pelatihan kepada para karyawan perusahaan tersebut sangat perlu dilakukan karena akan memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan dan meningkatkan efektifitas operasional perusahaan dalam penelitian Wicaksono (2016:32). Pelatihan yang diberikan pun harus sesuai dan tepat sesuai kebutuhan pekerja seiring dengan perkembangan persaingan di industri ini.

PT. Nandya Karya Perkasa adalah produsen *stamping* dan las logam untuk komponen otomotif dimana saat ini jumlah karyawan sebanyak 350 karyawan. Dibutuhkan pelatihan karyawan yang baik untuk menjamin terlaksananya misi PT Nandya Karya Perkasa yaitu meningkatkan sumber daya manusia dengan pelatihan yang memenuhi standar minimal sesuai kompetensi yang dipersyaratkan, tujuan perusahaan dan memenuhi tingkat produksi permintaan konsumen. Hal ini juga membantu PT Nandya Karya Perkasa menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk mengantisipasi persaingan dari perusahaan sejenis di masa yang akan datang.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi HRD PT Nandya Karya Perkasa, mengatakan bahwa terdapat banyak pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja, dan produktivitas perusahaan. Salah satu pelatihan yang rutin dilakukan dan dianggap penting oleh perusahaan adalah pelatihan 5R. Menurut *master trainer* pelatihan 5R PT Nandya Karya Perkasa, pelatihan ini dianggap penting karena 5R dapat dijadikan dasar membangun tempat kerja yang aman, nyaman, dan produktif. Dan itu menurutnya bisa menjadi sebuah simbiosis mutualisme antara perusahaan dan karyawan. Melalui 5R, juga merupakan salah satu wujud melaksanakan *kaizen* (perbaikan berkesinambungan) untuk selalu melakukan *improvement* secara berkelanjutan seiring dengan persaingan industri sejenis yang terus meningkat. Ditambah salah satu hal yang di prioritaskan PT Nandya Karya Perkas kepada para pekerjanya ialah menjaga keselamatan pekerjanya, sehingga pelatihan 5R ini dirasa juga dapat meningkatkan *Environmental Health and Safety* perusahaan.

5R memiliki pengertian tentang tempat kerja yang Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. 5R ialah budaya tentang bagaimana seseorang

memperlakukan tempat kerja secara benar, tempat kerja yang tertata rapi, bersih, serta tertib mempermudah pekerjaan perorangan. Dengan kemudahan bekerja ini, 4 bidang target pokok industri berbentuk: efisiensi kerja, produktivitas kerja, mutu kerja serta keselamatan kerja dapat mudah dipenuhi (Nusannas, 2016).

Namun dalam praktiknya di PT Nandya Karya Perkasa, menurut PIC Komite K3 PT Nandya Karya Perkasa, masih kerap terjadi karyawan yang belum menerapkan 5R secara konsisten 100 persen, sehingga masih butuh pengawasan dari atasan untuk mengingatkan agar karyawan selalu menjalankan 5R di lingkungan perusahaan. Padahal dalam konsepnya, diperlukan jangka waktu panjang dan konsistensi dari perusahaan dan karyawannya guna menciptakan perbaikan yang berkesinambungan. Menurutnya, apabila karyawan tidak menjalankan 5R dengan baik, maka tidak hanya mengganggu produktivitas perusahaan saja. Tetapi juga dapat menimbulkan lingkungan kerja yang tidak sehat sehingga dapat mengganggu semangat dan kenyamanan lingkungan kerja karyawan. Pada dasarnya 5R adalah suatu sistem pembentukan karakter seluruh anggota organisasi, sehingga manfaat 5R tidak hanya dirasakan langsung oleh individu saja, tetapi dirasakan juga oleh perusahaan. Pada PT Nandya Karya Perkasa, pelatihan 5R rutin dilakukan setiap bulan pada Departement *Operation Press & Welding*.

Dari sini, dapat dilihat bahwa ada kesenjangan dari yang seharusnya, dimana para karyawan yang telah mendapatkan pelatihan 5R dari perusahaan, seharusnya dapat mengimplementasikan 5R dengan baik dan konsisten. Harapan perusahaan, pelatihan-pelatihan 5R yang diberikan kepada para karyawan, selain meningkatkan tingkat kualitas dan efisiensi produksi, juga dapat mendorong lingkungan perusahaan menciptakan *Green Company*.

Menurut Simamora (2006:34) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan dibutuhkan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dll. Dengan kata lain, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan dengan kondisi lingkungan perusahaan yang dapat berubah-ubah dari waktu ke waktu. Sehingga pelatihan 5R di PT Nandya Karya Perkasa sendiri harus

diukur keefektifannya, apakah sesuai dengan harapan perusahaan atau hasil pelatihan 5R ini sendiri.

Keefektifan pelatihan sendiri dapat diukur dengan menggunakan *Kirkpatrick's Evaluation Model*. Dalam *Kirkpatrick's Evaluation Model* terdapat 4 tingkat ukuran evaluasi yaitu Reaksi (*Reaction*), Pembelajaran (*Learning*), Perubahan Tingkah Laku (*Behavior*), dan Hasil (*Result*). Sebab menurut Rifai (2011) efektivitas pelatihan adalah tingkat keberhasilan suatu penyelenggaraan pelatihan dalam mencapai tujuan, baik tujuan yang berkaitan dengan peserta maupun organisasinya. Sebagaimana seperti terlihat pada lampiran 5. dokumentasi yang dilakukan oleh perusahaan di area kerja atau produksinya terkait sebelum dan sesudah penerapan 5R di perusahaan. Dapat dilihat terdapat perbedaan sebelum dan sesudah adanya penerapan 5R. Sebelum penerapan 5R, di area kerja terdapat barang yang berada di tempat yang tidak semestinya dan terdapat banyak serpihan-serpihan gram logam dari sisa-sisa hasil produksi yang menyebabkan area kerja menjadi tidak bersih dan tidak tertata dengan baik. Sesudah dilakukannya penerapan 5R, area kerja dan lingkungan perusahaan menjadi bersih dan tertata. Sehingga manfaat dari 5R sendiri tidak hanya penting untuk lingkungan perusahaan, tetapi juga dapat memberikan manfaat bagi karyawan dimana lingkungan perusahaan yang bersih dan tertata dapat membuat karyawan yang bekerja merasa nyaman dan aman karena bekerja di lingkungan yang sehat dan aman. Sehingga keefektifan pelatihan 5R sendiri perlu dilakukan, karena sampai saat ini belum dilakukan secara komprehensif oleh perusahaan untuk fokus mengukur keefektifan pelatihan 5R di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Keefektifan Pelatihan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) pada PT Nandya Karya Perkasa**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Tingkat Reaksi (*Reaction*) Peserta Pelatihan 5R pada PT Nandya Karya Perkasa?

2. Bagaimana Tingkat Pembelajaran (*Learning*) Peserta Pelatihan 5R pada PT Nandya Karya Perkasa?
3. Bagaimana Tingkat Perubahan Tingkah Laku (*Behaviour*) peserta Pelatihan 5R pada PT Nandya Karya Perkasa?
4. Bagaimana Hasil (*Result*) peserta pelatihan 5R di PT Nandya Karya Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Tingkat Reaksi (*Reaction*) Peserta Pelatihan 5R pada PT Nandya Karya Perkasa.
2. Untuk mengetahui Tingkat Pembelajaran (*Learning*) Peserta Pelatihan 5R pada PT Nandya Karya Perkasa.
3. Untuk mengetahui Tingkat Perubahan Tingkah Laku (*Behaviour*) Peserta Pelatihan 5R pada PT Nandya Karya Perkasa.
4. Untuk mengetahui Hasil (*Result*) Peserta Pelatihan 5R pada PT Nandya Karya Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk mengetahui keefektifan pelatihan 5R pada perusahaan. Hasil penelitian juga diharapkan, dapat dijadikan rekomendasi dalam mengembangkan metode pelatihan 5R kedepannya pada perusahaan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pada suatu organisasi, pelatihan sangat dibutuhkan karena merupakan salah satu cara untuk

meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya. Salah satu caranya, perusahaan memberikan program pelatihan secara rutin dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaannya. Dengan pelatihan, karyawan juga disiapkan agar dapat menciptakan karyawan-karyawan yang fleksibel dan berprestasi dalam suatu organisasi untuk menghadapi kondisi apapun di masa yang akan datang.

Noe (2002) mengatakan bahwa suatu program pelatihan dikatakan efektif jika hasil dari pelatihan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan peserta. Hasil dari pelatihan tersebut dapat mencapai tujuan organisasi, kemampuan sumberdaya, memenuhi target, atau dapat meningkatkan proses-proses internal (Bramlet dalam Hikmawati, 2012:22). Terdapatnya keluhan terhadap penerapan 5R di PT Nandya Karya Perkasa, dapat menjadi indikator dari hasil atau tujuan pelatihan 5R perusahaan masih belum cukup efektif untuk merubah tingkah laku pegawai saat di tempat kerjanya. Manfaat bagi peserta, pelatihan sendiri dapat mencakup pembelajaran, keahlian, dan perilaku baru. Sedangkan manfaat bagi perusahaan dapat mencakup peningkatkan penjualan dan produksi. Sehingga pelatihan tidak hanya penting untuk kepentingan perusahaan tetapi juga kepentingan karyawan itu sendiri.

Untuk mengetahui keefektifan pelatihan 5R di PT Nandya Karya Perkasa yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, pencapaian tujuan organisasi dan sebagai pelatihan yang paling penting sehingga rutin dilakukan oleh perusahaan, maka perlu dilakukan evaluasi pelatihan 5R tersebut. Hal ini diperlukan untuk mengukur sejauh mana keefektifan pelatihan tersebut terhadap tujuan dan hasil yang ingin dicapai. Evaluasi juga dilakukan guna mengetahui keberhasilan pelatihan kerja yang diselenggarakan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006:17). Model evaluasi pertama kali adalah model evaluasi pelatihan dari *Donald Kirkpatrick* yang terdiri dari Empat level yang dimaksud yaitu:

a. Level 1: *Reaction*

Level Reaksi atau *reaction* menjelaskan mengenai apa yang peserta pelatihan rasakan selama pelatihan berlangsung.

b. Level 2: *Learning*

Level *learning* atau tingkat perubahan pengetahuan menjelaskan hasil dari pada penambahan pengetahuan dan/atau kemampuan dan perubahan dari perilaku.

c. Level 3: *Behaviour*

Pada level *behaviour* akan mengukur seberapa jauh penerapan dari *knowledge*, *skill* dan/atau *attitudes* disebuah pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari peserta pelatihan.

d. Level 4: *Result*

Terakhir, pada level *result* akan diukur hasil akhir dari pelatihan tersebut yang dapat di definisikan dalam bentuk secara performa pekerjaan atau hasilnya dalam mempengaruhi penghasilan keuangan perusahaan.

Alasan mengapa metode Kirkpatrick populer digunakan untuk mengevaluasi keefektifan pelatihan di suatu organisasi, karena empat tingkat dalam kerangka evaluasi pelatihan Kirkpatrick memiliki arah yang jelas dan menitik beratkan pada *result* pelatihan terhadap kinerja organisasi. Kerangka Kirkpatrick dapat memberikan arah yang jelas dalam memberi petunjuk hal-hal yang harus diukur untuk mengevaluasi keefektifan pelatihan. Sehingga kerangka ini dapat menyederhanakan proses evaluasi pelatihan di suatu perusahaan yang sebelumnya rumit. Sehingga itulah mengapa metode Kirkpatrick banyak digunakan untuk mengevaluasi keefektifan pelatihan di suatu organisasi.