



Analisis Peran Pelatihan Kerja terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan: Studi Kasus pada MR DIY Wlingi Blitar

Wantik Wulandari¹, Indah Kusuma Cahyaning Tyas², Dwi Putri Elisa Br Tampubolon³, Yennyka Leilasariyanti⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia
Email : 24024010058@student.upnjatim.ac.id

Article Info

Article history:

Received December 04, 2025

Revised December 15, 2025

Accepted December 26, 2025

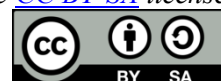
Keywords:

Job Training, Employee Competence, Human Resource Development, MR DIY

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of job training in improving employee competence at MR DIY Wlingi Blitar. Job training is considered a key strategy in human resource development to enhance both technical and non-technical skills. The research employed a descriptive qualitative method through an interview with one staff member who had participated in a training program. Data were analyzed through the stages of reduction, presentation, and conclusion drawing. The results indicate that job training positively affects competence improvement, particularly in communication, customer service, and understanding of work procedures. Employees who received training demonstrated higher confidence and effectiveness in completing tasks. Training aligned with job requirements supports better performance and individual productivity. The findings emphasize the importance of continuous training in developing competent and adaptive employees within the modern retail work environment.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received December 04, 2025

Revised December 15, 2025

Accepted December 26, 2025

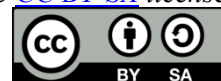
Keywords:

Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, Pengembangan SDM, MR DIY

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan kerja terhadap peningkatan kompetensi karyawan di MR DIY Wlingi Blitar. Pelatihan kerja dipandang sebagai strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan teknis dan nonteknis karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui wawancara dengan satu staf yang telah mengikuti program pelatihan. Data dianalisis melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi, khususnya dalam aspek komunikasi, pelayanan pelanggan, dan pemahaman prosedur kerja. Karyawan yang mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan kepercayaan diri serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja terbukti mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas individu. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan berkelanjutan dalam membentuk karyawan yang kompeten dan adaptif di lingkungan kerja ritel modern.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Wantik Wulandari

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

E-mail: 24024010058@student.upnjatim.ac.id



PENDAHULUAN

Pelatihan kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kualitas serta kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan mengenai tugas, tanggung jawab, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Pelatihan yang dirancang secara terstruktur mampu meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis karyawan. Peningkatan keterampilan tersebut mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Purnomo et al. (2025) menyatakan bahwa pelatihan tenaga kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Gunawan et al. (2025) menjelaskan bahwa pelatihan sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui penguatan kemampuan kerja.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam mengombinasikan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja secara efektif untuk mendukung kinerja organisasi. Hasil penelitian Aryunita dan Dahrani (2025) menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki keterkaitan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh Rahayuningsih (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan efikasi diri karyawan sekaligus memperkuat kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Peningkatan kompetensi memberikan dampak tidak hanya pada kemampuan individu, tetapi juga pada peningkatan produktivitas organisasi secara menyeluruh. Karyawan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan. Ilahi dan Lestari (2025) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas jangka panjang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja serta kesiapan karyawan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan..

Perkembangan teknologi dan dinamika pasar menuntut perusahaan untuk terus menyesuaikan strategi pelatihan sesuai kompetensi yang dibutuhkan. Nurulita dan Muhammad (2025) menekankan pentingnya program pelatihan di era digital sebagai sarana membangun daya saing tenaga kerja. Lingkungan kerja modern seperti MR DIY memerlukan karyawan yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki soft skills yang mendukung pelayanan pelanggan dan efisiensi operasional.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis peran pelatihan kerja terhadap peningkatan kompetensi karyawan di MR DIY Wlingi Blitar. Fokus penelitian diarahkan pada pemahaman mendalam mengenai bagaimana pelatihan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan, profesionalisme, serta kepercayaan diri karyawan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan yang efektif dan relevan dengan kebutuhan kerja di sektor ritel modern.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi karyawan di MR DIY Wlingi Blitar. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara rinci berdasarkan pengalaman langsung subjek penelitian. Metode kualitatif memungkinkan peneliti mengeksplorasi proses pelaksanaan pelatihan secara lebih menyeluruh. Dampak pelatihan terhadap peningkatan kemampuan kerja karyawan dianalisis secara kontekstual melalui pendekatan tersebut.

Penelitian dilaksanakan di MR DIY Wlingi, Kabupaten Blitar, Provinsi Jawa Timur. Waktu pelaksanaan penelitian yaitu pada tanggal 9 Desember 2025 pukul 19.00–19.30 WIB. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada kesesuaian objek dengan fokus kajian mengenai pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Lokasi tersebut dinilai relevan untuk menggambarkan kondisi nyata penerapan pelatihan di sektor ritel modern.

Subjek penelitian adalah satu orang staf MR DIY Wlingi yang telah mengikuti program pelatihan kerja. Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan pengalaman dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan pelatihan. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Informan dianggap mampu memberikan informasi yang mendalam terkait fenomena yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur menggunakan media *Zoom Meeting*. Teknik wawancara ini memberikan keleluasaan bagi narasumber untuk menyampaikan pengalaman secara terbuka sesuai fokus penelitian. Pedoman wawancara disusun berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data dijaga melalui triangulasi teori serta konfirmasi langsung kepada narasumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja di MR DIY Wlingi dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan tingkat profesionalisme karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan. Hasil dari wawancara, menunjukkan pelatihan tersebut membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab kerja dengan lebih jelas, baik dari segi teknis maupun non-teknis. Pelatihan juga berperan dalam membentuk sikap kerja yang lebih disiplin dan profesional, sehingga menjadi bagian penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia pada suatu perusahaan.

Pelatihan kerja yang diberikan dinilai telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Materi pelatihan disesuaikan dengan job description sehingga mudah diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kesesuaian antara materi pelatihan dan kebutuhan kerja membantu karyawan memahami prosedur kerja serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Pelatihan kerja memberikan manfaat baik bagi pengembangan kemampuan pegawai di MR DIY Wlingi. Kemampuan yang meningkat mencakup kemampuan berkomunikasi, berbicara di depan umum, pelayanan kepada pelanggan dengan baik, dan keterampilan



memasarkan produk. Meningkatnya kemampuan ini, para pegawai lebih percaya diri dalam berinteraksi dengan pelanggan dan lebih mengerti tugas mereka, sehingga kualitas pelayanan mereka juga semakin baik.

Pelatihan kerja secara keseluruhan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi sekaligus produktivitas karyawan. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan merasa lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Peningkatan kompetensi berdampak langsung pada produktivitas kerja, karena karyawan dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal. Pelatihan kerja menjadi faktor strategis dalam mendukung peningkatan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia di MR DIY Wlingi. memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi sekaligus produktivitas karyawan. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan merasa lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Peningkatan kompetensi berdampak langsung pada produktivitas kerja, karena karyawan dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal. Dengan demikian, pelatihan kerja menjadi faktor strategis dalam mendukung peningkatan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia di MR DIY Wlingi.

KESIMPULAN

Pelatihan kerja yang diterapkan di MR DIY Wlingi memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Program pelatihan dirancang untuk memperkuat kemampuan teknis dan nonteknis agar karyawan mampu menjalankan tugas sesuai standar perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan keterampilan komunikasi, pelayanan pelanggan, dan pemahaman prosedur kerja. Peningkatan kompetensi tersebut berdampak pada kepercayaan diri dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan yang terarah juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas individu serta kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan. Pelatihan kerja secara umum menjadi instrumen strategis dalam pengembangan karyawan di sektor ritel modern seperti MR DIY Wlingi Blitar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrameri, A., Yosepha, S. Y., & Cahaya, Y. F. (2025). Strategi peningkatan kompetensi dan produktivitas kerja dengan manajemen pelatihan untuk pengembangan karyawan. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 5(1), 77–92.
- Aryunita, S., & Dahrani, D. (2025). The effect of training and competence of human resources on employee performance in an Islamic perspective (Case study of the Trade and Cooperative Office of Labuhan Batu Utara Regency). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(2), 3957–3972.
- Elshifa, A., Irfana, T. B., Hardianty, S., Yakin, I., & Yusup, M. (2024). Training and human resource development methods and effectiveness.



- Fajar, M., & Hidayat, R. (2025). Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Indoguna Yasa (MR DIY). *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(1), 39–50.
- Gunawan, A., Nudita, A., & Ningsih, S. N. S. (2025). Pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Epson Indonesia Industry. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 2551–2556.
- Hermansyah, T. (2025). Efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi karyawan di PT Batam Amazon Sukses. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(01), 225–236.
- Ilahi, R. R., & Lestari, T. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan yang berkelanjutan pada PT Prabu Mitra Teknik. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 384–392.
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., Amrulloh, R., & Zariyah, A. (2023). The influence of work competence and work motivation on employee performance at PT Hardware Clothing Area Banjarbaru. *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(10).
- Kharub, M., Mondal, S., Singh, S., & Gupta, H. (2025). Evaluation of competency dimensions for employee performance assessment: Evidence from micro, small, and medium enterprises. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(1), 107–138.
- Muliadi, D. (2025). Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja di perusahaan Sinar Maju Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 31(1), 17–26.
- Ningsih, R. M., & Permana, I. (2025). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis*, 2(02), 138–153.
- Nisa, S. F., Amalia, S. A., Putra, M. R. H., & Setianingrum, N. (2025). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja SDM pada UMKM Coklat Raddina Jember. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 439–442.
- Nurulita, A., & Muhammad, M. B. (2025). Studi literatur tentang program pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di era digital. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 7(2), 177–188.
- Priastuti, R. (2025). Pengaruh literasi digital, pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 3441–3450.



- Purnomo, Y., Wahyono, D., & Latifah, I. (2025). Pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap produktifitas kerja karyawan studi kasus PT Advantage SCM Semarang. *E-logis: Jurnal Ekonomi Logistik*, 7(1), 13–34.
- Putri, M. K., Budiati, Y., & Kuswardani, D. C. (2025). The effect of training on employee performance through the intervening variables of employee competency and employee work productivity at PT Bank Negara Indonesia Karangayu Branch Office. *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management*, 5(3), 2660–2676.
- Rahayuningsih, W. (2025). Peran efikasi diri, pelatihan karyawan, dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Administrative and Social Science*, 6(1), 69–80.
- Rustam, A., Astuti, I. Y., & Safitri, U. R. (2024). Strategies for improving employee competencies in the digitalization era through training and human resource development. *The Journal of Academic Science*, 1(7), 849–857.
- Syafitri, H. H., & Adiwaty, M. R. (2025). The impact of HR training and development on employee performance through organizational culture at Bank BRI Malang. *Jambura Economic Education Journal*, 7(4), 1213–1230.
- Wulandari, A., Han, Y., & Waluyo, T. (2025). Analisis pengaruh employee engagement, employee empowerment, dan career development terhadap productivity level dan turnover intention pada industri teknologi di Indonesia. *Jurnal Education and Development*, 13(1), 168–172.