



## Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan SDM pada *Kitchen Staff* di Mie Mapan Jl. Rungkut Mapan Tengah I Blok FB No. 11

Siti Mufarikah<sup>1</sup>, Rosalia Ifaul Jannah<sup>2</sup>, Widyawati Zakiyah P.S<sup>3</sup>,  
Yennyka Leilasariyanti<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

E-mail: [24024010079@student.upnjatim.ac.id](mailto:24024010079@student.upnjatim.ac.id), [24024010089@student.upnjatim.ac.id](mailto:24024010089@student.upnjatim.ac.id),  
[24024010093@student.upnjatim.ac.id](mailto:24024010093@student.upnjatim.ac.id), [yennyka.leilasariyanti.fp@upnjatim.ac.id](mailto:yennyka.leilasariyanti.fp@upnjatim.ac.id)

### Article Info

#### Article history:

Received Desember 15, 2025

Revised Desember 25, 2025

Accepted Desember 28, 2025

#### Keywords:

Human Resource Training,  
Employee Perception, Kitchen  
Staff, Mie Mapan, Restaurant.

### ABSTRACT

*Mie Mapan Restaurant, which began as a home business in 1992, has now grown into a chain with 26 outlets in East Java and Greater Jakarta. They rely on training and human resource development to maintain product quality and customer satisfaction. This mini-research aims to understand the perceptions of kitchen staff regarding the implementation of human resource training, interpret its benefits, and identify the factors that influence it at the Mie Mapan outlet on Jl. Rungkut Mapan Tengah I Blok FB No. 11, Surabaya. The population consisted of 16 kitchen staff, from which 4 people (2 men and 2 women) were selected using purposive sampling. In-depth interviews and documentation were conducted on December 12, 2025. The independent variable was human resource training and development, while the dependent variable was employee perception (Sugiyono, 2013). The interview results showed an overall positive perception. The training was considered relevant to kitchen tasks, such as SOPs, cooking techniques, and measurements. The hands-on method with senior guidance proved to be effective and improved confidence, skills, and product quality. The main benefits included mastery of various menus, the ability to adapt quickly, and contribution to optimal service. This is in line with the findings of Savitri et al. (2016), Muliadi (2021), Turachma & Hendarsjah (2021), and Kartini et al. (2024). Influencing factors include the suitability of the material, the on-the-job training approach (Dinata, 2025), and the individual's background in food and beverages; the short duration of the training is a disadvantage for beginners. In conclusion, training at Mie Mapan is effective in shaping positive perceptions and supporting productivity, although the training duration needs to be extended for inclusivity. Recommendations: improve the program with periodic evaluations and provide clear career paths for sustainable human resource development.*

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 Desember 15, 2025

Revised Desember 25, 2025

Accepted Desember 28, 2025

**Kata Kunci:**

Pelatihan SDM, Persepsi  
Karyawan, Kitchen Staff, Mie  
Mapan, Restoran.

**ABSTRAK**

Restoran Mie Mapan, yang dimulai sebagai usaha rumahan pada tahun 1992, kini telah berkembang menjadi jaringan dengan 26 outlet di Jawa Timur dan Jabodetabek. Mereka bergantung pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk menjaga kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Mini riset ini bertujuan untuk memahami persepsi staf dapur mengenai pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia, memaknai manfaatnya, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi di outlet Mie Mapan di Jl. Rungkut Mapan Tengah I Blok FB No. 11, Surabaya. Populasi terdiri dari 16 staf dapur, dari mana 4 orang (2 laki-laki dan 2 perempuan) diambil secara purposive sampling. Wawancara mendalam dan dokumentasi dilakukan pada 12 Desember 2025. Variabel independen adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan variabel dependen adalah persepsi karyawan (Sugiyono, 2013). Hasil wawancara menunjukkan persepsi positif secara keseluruhan. Pelatihan dinilai relevan dengan tugas dapur, seperti SOP, teknik memasak, dan gramasi. Metode praktik langsung dengan bimbingan senior terbukti efektif dan meningkatkan kepercayaan diri, keterampilan, serta kualitas produk. Manfaat utama meliputi penguasaan berbagai menu, kemampuan beradaptasi dengan cepat, dan kontribusi terhadap pelayanan yang optimal. Hal ini sejalan dengan temuan Savitri dkk. (2016), Muliadi (2021), Turachma & Hendarsjah (2021), serta Kartini dkk. (2024). Faktor yang memengaruhi termasuk kesesuaian materi, pendekatan pelatihan on-the-job (Dinata, 2025), dan latar belakang individu di bidang makanan dan minuman; durasi pelatihan yang singkat menjadi kekurangan bagi pemula. Kesimpulannya, pelatihan di Mie Mapan efektif dalam membentuk persepsi positif dan mendukung produktivitas, meskipun perlu memperpanjang durasi pelatihan untuk inklusivitas. Rekomendasi: tingkatkan program dengan evaluasi berkala dan sediakan jalur karir yang jelas untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*

**Corresponding Author:**Siti Mufarikah<sup>1</sup><sup>1,2,3,4</sup>Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, IndonesiaE-mail: [24024010079@student.upnjatim.ac.id](mailto:24024010079@student.upnjatim.ac.id)**PENDAHULUAN**

Pengertian restoran dijelaskan oleh Finkelstein (1989) dalam Gustafsson, Ostrom, Johansson, dan Mossberg (2006) dalam jurnal Jiunkpe (2019), "these places one could restore or rest one's body from hunger or fatigue". Definisi ini menunjukkan bahwa restoran dipandang dari dua perspektif, yaitu sebagai tempat untuk memenuhi kebutuhan makan serta tempat untuk memulihkan energi. Pandangan utama menyatakan bahwa restoran merupakan usaha yang menyediakan makanan untuk memenuhi kebutuhan konsumen dari rasa lapar. Perspektif lainnya melihat restoran sebagai tempat untuk beristirahat dan melepaskan penat,



yang mampu memberikan suasana nyaman sehingga pengunjung dapat merasakan ketenangan setelah menjalani berbagai aktivitas.

Mie Mapan merupakan restoran mi dan aneka hidangan penyet yang telah menjadi pilihan keluarga sejak berdiri pada tahun 1992. Sebelum berkembang besar seperti sekarang, Mie Mapan berawal dari usaha rumahan yang dirintis oleh pasangan suami-istri, Ting Yek Sin dan Jang Hwa Heng. Hingga saat ini, Mie Mapan telah memiliki 23 outlet di wilayah Jawa Timur serta 3 outlet di kawasan Jabodetabek. Restoran ini menyediakan berbagai pilihan makanan dan minuman, dengan beberapa menu unggulan seperti mi ayam geprek, mi otot, yamin karaage, mi katsu asam manis, bakwan goreng, iga penyet, otot penyet, penyet keroyokan, es cao gula Jawa, es teh leci, dan es campur. Selain itu, menu favorit lainnya meliputi pangsit mi ayam, pangsit mi bakwan, mi kare ayam, ayam penyet, empal penyet, serta beragam minuman seperti es teh manis, es leci, dan es jeruk manis, dan seluruh menu lainnya yang dapat dinikmati bersama keluarga.

Peran pelatihan dalam pengembangan SDM tidak dapat diabaikan. Program pelatihan yang terstruktur dapat membantu meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis tenaga kerja. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan di berbagai bidang industri, termasuk di sektor kuliner. Sebagai bagian dari upaya pengembangan organisasi, pelatihan diberikan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien (Pratama dan Wardan, 2025). Di dunia usaha makanan, khususnya bagi kitchen staff yang menjadi ujung tombak dalam penyajian makanan yang berkualitas, pelatihan dan pengembangan SDM sangat diperlukan agar mereka dapat menguasai teknik memasak, menjaga standar kebersihan, serta beradaptasi dengan perubahan produk dan proses. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk memperoleh keterampilan melalui langkah-langkah yang terstruktur dan dipandu oleh tenaga ahli, dengan tujuan meningkatkan kemampuan serta pengembangan diri karyawan (Puspitasari dan Paramitha, 2023).

Mie Mapan yang berlokasi di Jl. Rungkut Mapan Tengah I Blok FB No.11, sebagai salah satu bisnis kuliner dengan pelayanan yang terus berkembang, menyadari pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan kemampuan kitchen staff untuk mempertahankan kualitas produk dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Namun demikian, efektivitas pelatihan yang diberikan sangat bergantung pada bagaimana pelatihan tersebut diimplementasikan serta bagaimana persepsi karyawan terhadap manfaat yang diperoleh dari pelatihan tersebut.

Persepsi karyawan, khususnya Kitchen Staff, terhadap pelaksanaan pelatihan memegang peranan penting dalam keberhasilan program pengembangan SDM. Persepsi ini meliputi bagaimana mereka menilai kualitas, relevansi, dan penerapan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pemahaman mengenai manfaat yang diterima dan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi efektivitas pelatihan sangat penting agar perusahaan dapat melakukan evaluasi dan perbaikan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, mini riset ini bertujuan untuk menggali persepsi kitchen staff terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di Mie Mapan serta mengetahui bagaimana mereka memaknai manfaat pelatihan yang telah diberikan. Selain itu, mini riset ini juga ingin mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang memengaruhi persepsi kitchen staff terhadap efektivitas pelatihan. Dengan demikian, hasil dari mini riset ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi manajemen Mie Mapan dalam mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan SDM, sehingga karyawan dapat bekerja lebih maksimal dan bisnis dapat terus berkembang.



## METODE

### Objek Penelitian

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2013:38) menyatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut adalah definisi operasional variabel yang relevan dalam penelitian ini:

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Prof. Dr. Sugiyono, 2013:39). Variabel bebas yang diambil pada riset ini adalah: Pelatihan dan Pengembangan SDM.

2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Prof. Dr. Sugiyono, 2013:39). Variabel bebas yang diambil pada riset ini adalah: Persepsi Karyawan.

Definisi operasional variabel akan memberikan pemahaman yang jelas dan objektif mengenai bagaimana variabel-variabel tersebut akan diukur atau diamati dalam riset.

### Metode Pengumpulan Data

Dr. Umar dan Dr. Moh. Miftachul (2019:58) mengemukakan teknik pengumpulan data adalah sebuah cara untuk mendapatkan data-data di lapangan agar hasil penelitian dapat bermanfaat dan menjadi teori baru atau penemuan baru. Dengan tanpa adanya cara untuk mengumpulkan data-data yang ingin diteliti maka apa yang menjadi tujuan penelitian akan sia-sia. Adapun teknik pengumpulan data yang dimaksud seperti wawancara (*interview*) dan dokumentasi. Dengan cara tersebut sebuah riset akan mendapatkan sebuah data yang valid dan dapat diuji.

1. Wawancara (*interview*)

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2013:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

2. Dokumentasi

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam riset kualitatif. Metode dokumentasi ini akan



melibatkan penggunaan foto atau gambar sebagai bentuk dokumentasi yang digunakan.

**Waktu dan Tempat Riset**

Mini riset ini dilaksanakan di Mie Mapan Jl. Rungkut Mapan Tengah I Blok FB No. 11, yang merupakan lokasi operasional kitchen staff sebagai objek penelitian terkait persepsi terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM. Pengambilan data dilakukan melalui wawancara pada hari Jumat, 12 Desember 2025, pukul 14.00-16.00 WIB.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kitchen staff Mie Mapan Jl. Rungkut Mapan Tengah I Blok FB No. 11, yang berjumlah 16 orang, terdiri atas 3 perempuan dan 13 laki-laki. Sampel penelitian diambil sebanyak 4 orang, dengan komposisi 2 laki-laki dan 2 perempuan, menggunakan teknik pemilihan yang mempertimbangkan representasi gender agar data yang diperoleh lebih berimbang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.** Hasil Wawancara dengan 4 Responden

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden
1.	Bisa ceritakan sedikit tentang posisi dan lama bekerja Anda di Mie Mapan?	R1P: Posisi sebagai kitchen dan lama bekerja 1 tahun 3 bulan R2P: Posisi sebagai staff kitchen dan lama bekerja 1 tahun 2 bulan R3L: Posisi prepare dan mobile bergantian. Lama bekerja 1,5 tahun. R4L: Posisi sebagai kitchen, lama bekerja 8 bulan
2.	Apa saja tugas utama Anda sebagai kitchen staff?	R1P: Membuat penyetan. R2P: Membuat gorengan, tetapi all rounder menyiapkan segala menu. R3L: Menyiapkan menu dan mempertahankan kualitas makanan sesuai SOP. R4L: Bantu kerja dibagian penyetan, dan membantu di bagian minuman
3.	Apakah sebelum bekerja Anda menjalani pelatihan? Bagaimana pengalaman Anda	R1P: Pelatihan selama 4 hari mengenai menu dan SOP mie mapan, materi mengenai bagian server dan kitchen, praktek langsung sesuai bagian yang dipilih (kitchen). R2P: Pelatihan awal memanaskan sambel dan membuat lalapan. Mengikuti pelatihan selama 5 hari untuk persiapan bekerja. R3L: Iya, di dapur belajar memotong bawang, membuat mie, takaran membuat minuman. Pelatihan selama 1 minggu R4L: Iya menjalani pelatihan selama 1 minggu
4.	Menurut Anda,	R1P: Pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan kerja di dapur, jadi



	<p>pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan kerja di dapur?</p>	<p>dari pelatihan bisa langsung bekerja setelahnya.</p> <p>R2P: Sudah sesuai, apa yang kita pelajari saat pelatihan langsung bisa diterapkan saat bekerja.</p> <p>R3L: Pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan kerja.</p> <p>R4L: Pelatihan yang diberikan sudah sesuai, sudah mencakup semua</p>
5.	<p>Biasanya pelatihan dilakukan dengan cara apa? (misalnya: briefing, praktek langsung, pendampingan senior?)</p>	<p>R1P: Awalnya dijelaskan mengenai materi teknik masak, SOP mie mapan, kemudian hari berikutnya praktek langsung.</p> <p>R2P: Pertama materi dijelaskan, kemudia praktek langsung didampingi senior kitchen.</p> <p>R3L: Pelatihan dilakukan secara praktek langsung didampingi cheef senior.</p> <p>R4L: Pelatihan dilakukan pada 3 hari pertama di kasih materi terlebih dahulu, kemudian sesudahnya langsung praktek.</p>
6.	<p>Menurut Anda, metode pelatihan yang digunakan sudah efektif atau belum? Mengapa?</p>	<p>R1P: Metode pelatihan yang dilakukan sudah sangat efektif.</p> <p>R2P: Pelatihannya efektif, karena saya cenderung tidak bisa paham kalau sekedar materi saja, tetapi pelatihan mie mapan juga mengajarkan praktek secara langsung jadi mudah dipahami.</p> <p>R3L: Metode pelatihan yang dilakukan sudah efektif dan sesuai dengan kebutuhan dapur.</p> <p>R4L: Metode pelatihan yang dilakukan sudah efektif, karena semua dipelajari.</p>
7.	<p>Apa hal yang paling membantu Anda belajar selama pelatihan?</p>	<p>R1P: Metode paling membantu kita didampingi langsung oleh trainer danz langsung praktek.</p> <p>R2P: Senior atau trainer mendampingi kita saat pelatihan, jadi kita bisa belajar banyak hal. Saya jadi bisa masak banyak menu setelah pelatihan.</p> <p>R3L: Praktek langsung selama minggu.</p> <p>R4L: Hal yang membantu belajar selama pelatihan adalah lebih ke praktek langsungnya yang dilakukan selama seminggu.</p>
8.	<p>Apakah materi pelatihan mudah dipahami dan relevan dengan tugas sehari-hari?</p>	<p>R1P: Mudah dipahami selain karena sudah ada basic di FnB, metode pelatihannya banyak praktek langsung.</p> <p>R2P: Mudah dipahami, karena aku juga udah punya basic di FnB. Sangat relevan, yang kita pelajari itu yang diterapkan di dapur.</p> <p>R3L: Awalnya bingung, kelamaan paham.</p> <p>R4L: Iya relevan</p>



9.	Bagian materi mana yang menurut Anda paling penting dalam pekerjaan di kitchen?	<p>R1P: SOP sih</p> <p>R2P: SOP sih, terus komunikasi tiap bagian juga. Agar pelayanan kepada konsumen maksimal.</p> <p>R3L: Menjaga kualitas makanan sesuai SOP</p> <p>R4L: Yang paling penting adalah tentang SOP, materi tentang gramasi-gramasi tentang takaran menyajikan minuman.</p>
10.	Apakah perusahaan memberikan kesempatan untuk peningkatan keterampilan atau pengembangan karir?	<p>R1P: Ya, nanti karyawan yang ingin menjai kapten atau leader kitchen ataupun bagian admin bisa. Tapi ada prosedur yang dilakukan dan pelatihan lagi</p> <p>R2P: Ada, kita dikasih kesempatan untuk naik jabatan kayak jadi leader atau kapten kitchen. Tetapi otomatis ada persyaratan dan pelatihan lagi.</p> <p>R3L: Ya, kayak bisa naik jabatan sebagai kapten</p> <p>R4L: Iya ada</p>
11.	Apakah ada pelatihan lanjutan atau upgrade skills setelah beberapa lama bekerja?	<p>R1P: Ada, setiap ada menu baru kita selalu diberikan pelatihan selama 1 hari untuk mempelajari pembuatan menu itu.</p> <p>R2P: Ada, tiap ada menu baru biasanya leader dilatih kemudian mengajarkan ke staff kitchen.</p> <p>R3L: Ada sih, kayak belajar bagian lain. Misalknya, pindah dari station mie ke station penyet.</p> <p>R4L: Tidak ada, adanya cuma awal training.</p>
12.	Menurut Anda, apakah ada jalur karir yang jelas untuk kitchen staff di sini?	<p>R1P: Menurutku belum ada sih</p> <p>R2P: Nggak ada</p> <p>R3L: Nggak ada sih.</p> <p>R4L: Nggak ada.</p>
13.	Apakah Anda merasa perkembangan kemampuan Anda diperhatikan oleh manajemen?	<p>R1P: Ya diperhatikan.</p> <p>R2P: Iya, soalnya tiap sebulan sekali itu selalu dilakukan pelatihan lagi untuk menguji kemampuan kita.</p> <p>R3L: Iya</p> <p>R4L: Iya diperhatikan</p>
14.	Setelah mengikuti pelatihan, apakah Anda merasa lebih percaya diri dalam	<p>R1P: Percaya diri, merasa lebih mateng karena sudah basic nya juga.</p> <p>R2P: Iya, saya makin percaya diri dan lebih mantap pada kemampuan saya setelah pelatihan.</p>



	melakukan tugas?	<p>R3L: Iya, karena pelatihan sesuai jadi lebih percaya diri.</p> <p>R4L: Iya, setelah mengikuti pelatihan merasa lebih percaya diri.</p>
15.	Apa perubahan yang Anda rasakan dalam kinerja setelah mendapatkan pelatihan?	<p>R1P: Lebih maksimal sih, setelah pelatihan kita udah langsung tau mau mengerjakan apa jadi bisa lebih cepat.</p> <p>R2P: Jadi lebih maksimal dan cekatan, kalau sebelumnya hanya mempunyai basic satu makanan setelah pelatihan bisa menguasai pembuatan banyak menu.</p> <p>R3L: Jadi lebih tau tentang pekerjaan di dapur</p> <p>R4L: Lebih cekatan dengan keluar nya makanan &amp; minuman.</p>
16.	Menurut Anda, pelatihan berdampak pada kualitas pelayanan atau kualitas produk di dapur?	<p>R1P: Sangat berdampak, setelah pelatihan kita otomatis sudah menguasai teknik pembuatan makanan. Jadi, makanan tentu siap lebih cepat dan kualitas produk juga sangat enak.</p> <p>R2P: Sangat berdampak, soalnya setelah pelatihan karyawan sudah tau akan mengerjakan apa sehingga maksimal dalam pembuatan produk.</p> <p>R3L: Ya, sangat berdampak. Skala dari 1 – 10 saya kasih 10.</p> <p>R4L: Iya</p>
17.	Apakah pihak manajemen melakukan evaluasi atau menanyakan feedback setelah pelatihan?	<p>R1P: Ada feedback dari manajer setelah pelatihan, manajer menanyakan kembali karyawan cocok di bagian apa.</p> <p>R2P: Iya, kita tiap hari selalu melakukan evaluasi kinerja sekiranya ada yang kurang bisa supervisor memberi tau agar dimaksimalkan untuk hari berikutnya.</p> <p>R3L: Ya, ada evaluasi terkait apa yang kurang? Harus diperbaiki.</p> <p>R4L: Iya, misalnya kayak setelah pelatihan baik itu feedback yg didapatkan dapat di praktekkan dengan baik.</p>
18.	Secara keseluruhan, bagaimana persepsi Anda tentang pelaksanaan pelatihan di Mie Mapan?	<p>R1P: Metode nya sangat efektif setelah pelatihan bisa langsung kerja di dapur, tetapi tergantung kemampuan individu juga.</p> <p>R2P:</p> <p>R3L: Pelatihan di Mie Mapan secara keseluruhan sudah bagus.</p> <p>R4L: Persepsi pelaksanaan pelatihan nya adalah pelatihan di mie mapan lebih lengkap, lebih diajarin semua materi. Misal kayak bikin minuman ada takaran gramasi(takaran nya).</p>
19.	Menurut Anda, apakah pelatihan dan pengembangan SDM di sini sudah	<p>R1P: Sudah efektif.</p> <p>R2P: Sudah sangat efektif.</p>



	efektif?	R3L: Ya, sudah. R4L: Iya, Sudah efektif.
20.	Apa kelebihan dan kekurangan pelaksanaan pelatihan di tempat ini menurut Anda?	R1P: Kelebihan metode yang digunakan mudah dipahami karyawan dan kekurangan waktu pelatihannya kurang lama. R2P: Kelebihan pelatihannya mengajarkan banyak hal dan kekurangannya tidak ada R3L: Kekurangannya waktu praktek terlalu singkat karena cuma satu minggu, untuk yang tidak memiliki basic F&B agak sulit beradaptasi. R4L: Kekurangannya lama dalam materinya.

**Persepsi Kitchen Staff Terhadap Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan SDM di Mie Mapan**

Berdasarkan wawancara dengan empat anggota staff dapur di Mie Mapan Jl. Rungkut Mapan Tengah, umumnya karyawan memiliki pandangan positif tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diberikan oleh perusahaan. Pandangan positif ini terlihat dari penilaian responden terhadap kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja di dapur, metode pelatihan yang digunakan, dan tingkat kepuasan mereka terhadap pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan. Dari segi kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja, semua responden menyatakan bahwa materi yang diberikan relevan dengan tugas sehari-hari di dapur. Mereka merasa pelatihan mencakup keterampilan yang diperlukan, seperti pengenalan menu, penerapan SOP, teknik memasak, serta standar kebersihan dan kualitas produk.

Responden mengungkapkan bahwa setelah pelatihan, mereka dapat segera bekerja dan memahami alur kerja di dapur tanpa kesulitan berarti. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan bersifat aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan operasional staff dapur. Temuan ini sejalan dengan penelitian Savitri dkk., (2016) yang menyebutkan bahwa pelatihan yang relevan akan membentuk pandangan positif karyawan terhadap efektivitas pelatihan. Melihat metode pelatihan, semua responden menilai metode yang digunakan sudah efektif. Pelatihan dilakukan melalui kombinasi antara penyampaian materi dan praktik langsung di dapur dengan pendampingan dari senior atau pelatih. Pelatihan praktik langsung menjadi aspek yang paling membantu dalam proses pembelajaran karyawan. Responden menyampaikan bahwa praktik langsung membuat mereka lebih mudah memahami materi dibandingkan hanya menerima penjelasan teoritis.

Pendampingan dari senior juga memberikan rasa aman dan percaya diri bagi karyawan baru dalam menjalankan tugas. Ini sejalan dengan konsep pelatihan yang menekankan pembelajaran melalui pengalaman langsung di tempat kerja. Hal ini mendukung hasil penelitian Muliadi (2021) yang menyebutkan bahwa metode pelatihan berbasis praktik langsung lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan kerja karyawan dibandingkan dengan metode ceramah atau teori saja. Dari segi kemudahan memahami materi, sebagian besar responden menyatakan bahwa materi pelatihan mudah dipahami dan sangat relevan dengan pekerjaan sehari-hari. Adanya SOP yang jelas serta penjelasan langsung di lapangan membantu karyawan memahami standar kerja yang harus diterapkan.

Meskipun ada beberapa responden yang merasa bingung di awal pelatihan, seiring waktu dan dengan praktik yang dilakukan secara berulang, pemahaman terhadap pekerjaan semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan di Mie Mapan cukup fleksibel terhadap perbedaan latar belakang dan kemampuan awal karyawan. Namun, meskipun pandangan



terhadap pelaksanaan pelatihan cenderung positif, beberapa responden juga mengungkapkan adanya keterbatasan, terutama terkait durasi pelatihan yang dianggap relatif singkat, khususnya bagi karyawan tanpa latar belakang di bidang food and beverage. Ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan sudah efektif dari segi metode dan materi, masih ada ruang untuk perbaikan dari sisi waktu pelaksanaan agar proses adaptasi karyawan baru dapat berjalan lebih baik.

### **Makna Manfaat Pelatihan menurut Kitchen Staff di Mie Mapan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan empat responden, yaitu R1P, R2P, R3L, dan R4L, pelatihan yang diberikan perusahaan dianggap oleh kitchen staff sebagai hal penting untuk mendukung efektivitas kerja dan meningkatkan rasa percaya diri saat bekerja di dapur. Semua responden menilai materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan sehari-hari karena berkaitan langsung dengan standar kualitas makanan, teknik pengolahan makanan, pengaturan gramasi, dan pembagian tugas di dapur. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima tidak hanya teoritis tetapi juga praktis dan mudah diterapkan. Selain itu, pelatihan juga dianggap sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja. Responden merasakan perubahan positif setelah mengikuti pelatihan, seperti bekerja lebih cepat, memahami alur kerja dapur, menguasai lebih banyak menu, dan menjaga kualitas produk sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Pelatihan yang berbasis praktik langsung dan pendampingan dari senior sangat membantu proses belajar. Ini terutama penting untuk membangun kepercayaan diri dan ketepatan kerja. Dengan demikian, kitchen staff melihat pelatihan sebagai faktor penting yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas produk, kelancaran operasional dapur, dan pelayanan kepada konsumen, meskipun ada catatan tentang keterbatasan durasi pelatihan yang dianggap kurang lama. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Turachma dan Hendarsjah (2021) yang menyatakan bahwa persepsi terhadap hasil pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu karyawan. Selanjutnya, jurnal tersebut menjelaskan bahwa persepsi hasil pelatihan mencakup aspek reaksi, pembelajaran, sikap, dan hasil kerja. Ini relevan dengan temuan penelitian ini, di mana kitchen staff di Mie Mapan tidak hanya memahami materi pelatihan secara teknis, tetapi juga merasakan manfaat langsung dalam pekerjaan sehari-hari, seperti bekerja lebih cepat, melakukan sedikit kesalahan, dan mampu beradaptasi dengan ritme kerja dapur. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan perusahaan dipandang bukan hanya sebagai kewajiban, tetapi sebagai investasi penting yang berdampak nyata pada peningkatan kinerja kitchen staff.

Hal ini juga ditegaskan dalam jurnal Turachma dan Hendarsjah (2021) bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap hasil pelatihan, maka semakin tinggi kinerja individu yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan jurnal Kartini dkk (2024) yang menegaskan bahwa pelatihan kerja yang dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan berorientasi pada praktik langsung dapat meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kualitas kinerja karyawan. Pelatihan yang aplikatif membantu karyawan memahami tugasnya dengan lebih baik, mempercepat adaptasi kerja, dan mendorong efektivitas kerja yang berlangsung terus-menerus. Dengan demikian, kedua jurnal pendukung tersebut relevan dan memperkuat temuan bahwa pelatihan dipandang kitchen staff sebagai program yang memberikan manfaat nyata untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja.

### **Faktor yang memengaruhi persepsi kitchen staff terhadap efektivitas pelatihan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan empat kitchen staff (R1P, R2P, R3L, R4L) di Mie Mapan Jalan Rungkut, pelatihan karyawan mendapatkan persepsi positif karena dipengaruhi beberapa faktor. Faktor pertama, yaitu kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja di dapur. Seluruh responden menyatakan bahwa materi pelatihan terkait



SOP, teknik memasak, gramasi, dan prosedur kerja dapur sangat relevan dan langsung bisa diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Faktor kedua, yaitu metode pelatihan yang mengedepankan praktik langsung didampingi trainer. Responden berpendapat bahwa pelatihan langsung dengan trainer cukup efektif dan membantu mereka memahami pekerjaan. Pendekatan pelatihan berbasis praktik langsung terbukti sangat efektif dalam pembelajaran (Dinata, 2025). Mereka bisa langsung mencoba praktek, bertanya dan belajar, mendapatkan koreksi saat melakukan kesalahan, serta mendapatkan arahan secara real time oleh senior yang berpengalaman. R2P menyatakan lebih sulit memahami materi jika hanya disampaikan secara teori, sehingga praktik langsung menjadi faktor kunci dalam membentuk persepsi positif terhadap efektivitas pelatihan.

Faktor ketiga, yaitu latar belakang dan kemampuan individu. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa kitchen staff yang sudah memiliki basic di bidang FnB cenderung lebih cepat memahami materi dan lebih matang untuk persiapan bekerja meskipun waktu pelatihan singkat. Sebaliknya, bagi karyawan yg tidak memiliki latar belakang FnB merasa sedikit kesulitan memahami pelatihan ditambah dengan pelatihan yg singkat menjadi tantangan. Ini juga bisa menjadi hal mempengaruhi persepsi karyawan terhadap efektivitas pelatihan.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pembahasan di atas adalah: Persepsi kitchen staff terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di Mie Mapan Jl. Rungkut Mapan Tengah dapat dikatakan positif dan pelatihan dinilai efektif serta relevan dengan kebutuhan kerja. Pelatihan yang diberikan perusahaan dimaknai oleh kitchen staff sebagai bekal penting dalam menunjang efektivitas kerja, peningkatan keterampilan dan kinerja kerja, serta rasa percaya diri dalam menjalankan tugas di dapur. Faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pelatihan yaitu, materi yang relevan dan praktik langsung memudahkan karyawan memahami pekerjaan, serta perbedaan latar belakang individu mempengaruhi kecepatan pemahaman karyawan terhadap materi pelatihan, terutama ketika durasi pelatihan yang singkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dinata, F. R., Mahmud, A., Prasetyo, Y., & Lestari, D. (2025). Pelatihan Praktik Pengurusan Jenazah bagi Santri Mahasiswa Ma'had al-Jami'ah Al-Hikmah sebagai Penguatan Kompetensi Mimbar Pesantren. *Al-Khidmah: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(1), 31-38.
- Jiunkpe(2019).Tipe Tipe Restoran.Tipe Tipe Restoran,1989, 5–22
- Kartini, L. P., Adhyatma, P., & Priliani, N. L. D. (2024). *Enhancing employee performance through strategic training: A study of the food and beverage kitchen department in five-star hotel in Nusa Dua. Jurnal Syntax Admiration*, 5(6), 2147-2161.
- Muliadi, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kantor Hukum Dedi Muliadi, SH & Rekan di Masa Pandemi Covid-19. *Kompak: Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 14(2), 443-452.
- Pratama, D., & Wardan, W. (2025). Strategi Pengembangan SDM Pada UMKM Kuliner Pada Kota Mataram Nusa Tenggara Barat. *Journal of Applied Economics and Business Global*, 1(1), 1-8.



- Pratama, R. A., Supani, A., & Firdaus, A. (2022). Pemanfaatan Media Pembelajaran 3 Dimensi Untuk Materi Kecerdasan Buatan Dalam Mata Kuliah Kecerdasan Buatan. *Jurnal Laporan Akhir Teknik Komputer*, 1-10.
- Puspitasari, N. M. E., & Paramitha, M. W. (2023). Persepsi karyawan food and beverage service terhadap program pelatihan di Hotel Fairmont Sanur Beach. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(6), 1458-1470.
- Savitri, S. I., Nuraini, N., & Mardatillah, A. (2016). Persepsi Individu Terhadap Efektivitas Training Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5(3), 334-345.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Turachma, H., & Hendarsjah, H. (2021). *The Effect of Training Results Perception on Individual Work Performance of Employee Moderated by Intrinsic and Extrinsic Motivation*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(3), 208-218.