



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 1676-1687

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Biaya Pelatihan Digital Marketing untuk UMKM Toko Kue Hanania Food

Valentina Monoarfa¹, Sitti Annisa Y panane², Sintia lawani³, Doranda Putri Farid Nurkamiden⁴,

Adinda I Sujono^{5✉}

Universitas Negri Gorontalo

Email: adindasujono1@gmail.com^{5✉}

Abstrak

Penelitian ini menganalisis strategi pelatihan karyawan di Hanania Food, khususnya dalam meningkatkan keterampilan komunikasi dan pengemasan produk. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan wawancara langsung terhadap pemilik usaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di Hanania Food dilakukan secara informal dalam durasi satu hingga tiga hari tanpa sistem evaluasi yang terstruktur. Meskipun pelatihan ini memungkinkan karyawan untuk cepat beradaptasi, keterbatasannya dapat menyebabkan ketidakkonsistenan dalam kualitas produk dan layanan. Dibandingkan dengan pelatihan yang lebih terstruktur, metode informal memiliki efektivitas yang lebih rendah dalam meningkatkan standar kerja jangka panjang. Selain itu, tantangan utama dalam manajemen SDM meliputi minimnya sistem insentif, risiko kejenuhan kerja, dan kesulitan dalam menjaga loyalitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kombinasi antara pelatihan informal dan sistem yang lebih terstruktur untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan Karyawan, Keterampilan Komunikasi, Efektivitas Pelatihan, Kualitas Layanan, Manajemen SDM*

Abstract

This study analyzes employee training strategies at Hanania Food, particularly in improving communication skills and product packaging. The research employs a qualitative method with a direct interview approach with the business owner. The results indicate that training at Hanania Food is conducted informally over one to three days without a structured evaluation system. While this training allows employees to adapt quickly, its limitations can lead to inconsistencies in product quality and service. Compared to more structured training, informal methods are less effective in maintaining long-term work standards. Additionally, the main challenges in human resource management include the lack of an incentive system, the risk of job monotony, and difficulties in retaining employee loyalty. Therefore, a combination of informal training and a more structured system is necessary to enhance training effectiveness and employee motivation.

Keywords: *Employee Training, Communication Skills, Training Effectiveness, Service Quality, Human Resource Management*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, baik dari segi kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) maupun penciptaan lapangan kerja. Namun, di era digitalisasi, UMKM menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan daya saing mereka. Salah satu strategi yang semakin diterapkan untuk menghadapi tantangan ini adalah pemanfaatan digital marketing. Digital marketing memberikan kesempatan bagi UMKM untuk memperluas jangkauan pasar, meningkatkan visibilitas merek, serta mengoptimalkan penjualan dengan biaya yang lebih efisien dibandingkan metode pemasaran konvensional. Namun, adopsi digital marketing masih terkendala oleh minimnya pengetahuan dan keterampilan pelaku UMKM. Oleh karena itu, pelatihan digital marketing menjadi langkah penting dalam mendukung transformasi digital UMKM. Dalam konteks ini, analisis biaya pelatihan digital marketing menjadi aspek krusial untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan dapat memberikan manfaat maksimal dengan investasi yang optimal.

Biaya pelatihan digital marketing mencakup berbagai aspek, mulai dari biaya penyelenggaraan, biaya tenaga pengajar, biaya materi pelatihan, hingga biaya operasional lainnya. Selain itu, ada juga biaya tidak langsung yang harus diperhitungkan, seperti waktu yang diinvestasikan oleh peserta pelatihan serta potensi dampak terhadap produktivitas usaha selama mengikuti pelatihan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh alokasi biaya yang tepat serta metode pembelajaran yang diterapkan. Misalnya, metode pelatihan berbasis daring (online) sering kali lebih murah

dibandingkan pelatihan tatap muka, tetapi efektivitasnya bergantung pada kesiapan peserta dalam mengakses dan memahami materi yang disampaikan. Oleh karena itu, analisis biaya pelatihan tidak hanya menilai besaran investasi yang dikeluarkan, tetapi juga menimbang efektivitas program dalam meningkatkan keterampilan peserta (Setiawan, 2022).

Selain biaya langsung dan tidak langsung, faktor eksternal seperti dukungan pemerintah, akses terhadap teknologi, serta kesiapan infrastruktur digital di suatu daerah turut memengaruhi keberhasilan pelatihan digital marketing bagi UMKM. Beberapa program pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun lembaga swasta telah menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan adopsi digital marketing di kalangan UMKM. Namun, perbedaan dalam alokasi dana dan strategi pelatihan sering kali menyebabkan kesenjangan dalam hasil yang dicapai. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai bagaimana struktur biaya yang ideal dalam sebuah pelatihan digital marketing agar dapat menghasilkan dampak yang optimal bagi pelaku UMKM (Rahmawati, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komponen biaya yang terlibat dalam pelatihan digital marketing bagi UMKM serta mengevaluasi efektivitas investasi yang dilakukan dalam pelatihan tersebut. Dengan memahami alokasi biaya yang paling efisien, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi penyelenggara pelatihan, baik dari sektor pemerintah, swasta, maupun organisasi non-profit, dalam menyusun program pelatihan yang lebih efektif dan terjangkau. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi oleh pelaku UMKM dalam mengakses pelatihan digital marketing, sehingga dapat diusulkan solusi yang lebih tepat guna.

Melalui pendekatan analisis biaya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan strategi peningkatan kapasitas digital bagi UMKM. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas biaya pelatihan, diharapkan UMKM dapat lebih mudah mengakses pelatihan yang berkualitas tanpa terbebani oleh biaya yang terlalu tinggi. Lebih jauh, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi para pembuat kebijakan dalam merancang program pelatihan yang berkelanjutan dan inklusif, sehingga UMKM dapat lebih kompetitif di era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan wawancara untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi biaya pelatihan digital marketing bagi UMKM. Wawancara dilakukan dengan pemilik usaha toko kue yang memiliki dua karyawan dan menerapkan sistem shift kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan bagi karyawan dilakukan secara informal dalam bentuk arahan langsung tanpa struktur pelatihan yang jelas. Durasi pelatihan berkisar antara satu hingga tiga hari, tergantung pada tingkat pemahaman karyawan. Selain itu, pemilik usaha menekankan bahwa keterampilan komunikasi dengan konsumen dan keterampilan teknis, seperti pengemasan produk, merupakan aspek utama yang harus dikuasai. Tantangan terbesar dalam mengelola SDM lebih banyak terkait dengan interaksi dengan pelanggan daripada pelatihan internal. Dengan memahami kondisi ini, penelitian ini menganalisis bagaimana pengalokasian biaya pelatihan digital marketing dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kompetensi karyawan UMKM secara lebih efektif dan efisien.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pelatihan Karyawan Hanania Food

Hanania Food, sebuah toko kue yang berlokasi di Jl. Raja Eyato, Molosipat W, Kec. Kota Barat, Kota Gorontalo, memiliki strategi pelatihan yang unik dalam meningkatkan keterampilan karyawannya. Pelatihan di toko ini dilakukan secara langsung tanpa sistem pelatihan yang terstruktur. Karyawan baru tidak mengikuti sesi pelatihan formal, melainkan diajari secara langsung oleh pemilik atau karyawan yang lebih berpengalaman. Proses ini lebih bersifat pembelajaran langsung di tempat kerja (on-the-job training), di mana karyawan baru mengamati, mencoba, dan menerima koreksi secara langsung dalam menjalankan tugas mereka. Metode ini dianggap lebih praktis dan efisien karena memungkinkan karyawan untuk segera beradaptasi dengan lingkungan kerja, terutama dalam hal komunikasi dengan pelanggan dan teknik pengemasan produk.

Keterampilan komunikasi menjadi aspek utama dalam pelatihan di Hanania Food. Pemilik usaha menyadari bahwa interaksi dengan pelanggan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan. Oleh karena itu, karyawan diajarkan bagaimana berkomunikasi dengan baik, mulai dari cara menyapa pelanggan, menjelaskan produk, hingga menangani keluhan dengan sopan dan profesional. Meskipun pelatihan komunikasi ini dilakukan secara informal, pemilik usaha memberikan contoh langsung dalam berinteraksi dengan pelanggan sehingga karyawan dapat belajar dengan cepat. Selain itu,

pemilik juga memberikan arahan mengenai cara merespons pertanyaan pelanggan dengan jelas, terutama mengenai jenis kue yang tersedia dan harganya. Dengan pendekatan ini, karyawan dapat memahami pentingnya pelayanan yang ramah dan responsif dalam meningkatkan daya tarik toko di mata pelanggan.

Selain komunikasi, keterampilan teknis seperti pengemasan kue juga menjadi bagian penting dalam pelatihan. Karyawan baru diajarkan cara membungkus kue dengan rapi agar tetap menarik dan tidak rusak selama proses pengiriman atau penyerahan kepada pelanggan. Pelatihan ini dilakukan dengan metode praktik langsung, di mana karyawan akan mencoba mengemas produk dan mendapatkan umpan balik dari pemilik atau rekan kerja lainnya. Pemilik usaha juga menekankan pentingnya ketepatan dalam penggunaan timbangan agar berat produk sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan untuk menjaga konsistensi kualitas produk yang dijual. Dengan teknik pelatihan seperti ini, karyawan dapat dengan cepat memahami dan menguasai keterampilan yang dibutuhkan dalam operasional toko (Ismail, 2021).

Namun, pelatihan di Hanania Food memiliki beberapa keterbatasan, terutama dalam hal durasi dan sistem evaluasi. Proses pelatihan biasanya berlangsung selama satu hingga tiga hari tergantung pada kecepatan karyawan dalam memahami tugasnya. Karena tidak ada modul pelatihan atau panduan tertulis, pemilik usaha harus terus memberikan arahan secara langsung setiap kali ada kesalahan atau ketidaksesuaian dalam pekerjaan karyawan. Selain itu, karena pelatihan dilakukan secara spontan dan tidak memiliki jadwal yang terstruktur, efektivitasnya sangat bergantung pada kemampuan individu dalam menangkap dan menerapkan informasi yang diberikan. Hal ini dapat menjadi tantangan bagi karyawan yang mungkin membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi dibandingkan rekan-rekannya (Rahim, 2022).

Meskipun demikian, metode pelatihan ini tetap memberikan hasil yang cukup baik dalam meningkatkan keterampilan karyawan Hanania Food. Dengan pembelajaran langsung, karyawan dapat lebih cepat memahami tugas mereka tanpa harus melalui proses pelatihan yang panjang dan formal. Selain itu, interaksi yang erat antara pemilik dan karyawan dalam proses pelatihan menciptakan lingkungan kerja yang lebih akrab dan kolaboratif. Keberhasilan strategi ini juga didukung oleh fleksibilitas dalam metode penyampaian materi, di mana pemilik usaha dapat menyesuaikan cara mengajar sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan baru. Namun, untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, Hanania Food dapat mempertimbangkan untuk menyusun panduan dasar

mengenai keterampilan komunikasi dan teknik pengemasan agar pelatihan dapat berjalan lebih sistematis dan efisien di masa depan (Suryanto, 2023).

Durasi Ideal Pelatihan Karyawan Baru

Pelatihan bagi karyawan baru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan efektivitas kerja di Hanania Food. Sebagai toko kue yang beroperasi dengan sistem kerja bergilir (shift), Hanania Food harus memastikan bahwa setiap karyawan mampu bekerja dengan baik dalam waktu yang relatif singkat. Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan di toko ini dilakukan secara informal dan berlangsung selama satu hingga tiga hari, tergantung pada kecepatan karyawan dalam memahami tugas mereka. Durasi ini dianggap cukup untuk mengenalkan tugas utama karyawan, seperti pengemasan produk dan komunikasi dengan pelanggan. Namun, pertanyaan yang muncul adalah apakah durasi tersebut sudah ideal untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara efektif tanpa mengganggu operasional toko.

Durasi ideal pelatihan sangat bergantung pada kompleksitas tugas yang harus dikuasai oleh karyawan. Di Hanania Food, tugas utama karyawan meliputi pengemasan kue, melayani pelanggan, dan menjaga kualitas produk. Dengan model pelatihan langsung di tempat kerja (on-the-job training), karyawan baru dapat belajar secara praktis dan langsung beradaptasi dengan lingkungan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan singkat selama dua hingga tiga hari sudah cukup efektif untuk pekerjaan yang bersifat operasional sederhana. Namun, agar pelatihan lebih maksimal, diperlukan sesi pendampingan selama beberapa minggu pertama untuk memastikan bahwa karyawan benar-benar memahami tugasnya dengan baik (Hidayat, 2021).

Selain itu, efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh metode yang digunakan dalam menyampaikan materi. Di Hanania Food, pemilik usaha mengandalkan metode demonstrasi langsung dan praktik kerja untuk melatih karyawan baru. Metode ini memang lebih cepat dibandingkan pelatihan berbasis teori, tetapi efektivitasnya bergantung pada keterampilan individu dalam menyerap informasi. Dalam beberapa kasus, karyawan yang belum terbiasa dengan lingkungan kerja dapat mengalami kesulitan dalam beradaptasi, terutama dalam menghadapi pelanggan. Oleh karena itu, beberapa studi menyarankan agar pelatihan mencakup sesi evaluasi singkat setelah beberapa hari bekerja, sehingga pemilik usaha dapat menilai apakah karyawan baru sudah siap bekerja secara mandiri atau masih memerlukan bimbingan tambahan (Ramadhan, 2022).

Meskipun pelatihan selama satu hingga tiga hari sudah cukup untuk mengenalkan tugas dasar, ada manfaat dari memperpanjang masa pelatihan menjadi lima hingga tujuh hari untuk meningkatkan keterampilan karyawan secara lebih mendalam. Pelatihan yang lebih lama memungkinkan karyawan untuk memahami pola kerja dengan lebih baik serta meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam melayani pelanggan. Selain itu, dengan durasi pelatihan yang lebih panjang, pemilik usaha dapat memberikan perhatian lebih terhadap aspek pelayanan dan standar pengemasan produk. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan lebih lama cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah dibandingkan mereka yang hanya mendapatkan pelatihan singkat (Saputra, 2023).

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, Hanania Food dapat mempertimbangkan untuk tetap mempertahankan durasi pelatihan satu hingga tiga hari sebagai tahap awal, tetapi dengan tambahan sesi evaluasi setelah minggu pertama kerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan benar-benar memahami tugas mereka dan mampu bekerja secara efektif tanpa mengganggu operasional usaha. Selain itu, penyusunan panduan kerja sederhana juga dapat membantu karyawan baru memahami tugas mereka dengan lebih baik, sehingga proses pelatihan dapat berjalan lebih efisien. Dengan pendekatan ini, Hanania Food dapat memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut memiliki kesiapan kerja yang optimal, sehingga dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas layanan dan operasional toko.

Dampak Pelatihan terhadap Kualitas Layanan

Pelatihan karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas produk dan layanan di suatu usaha, termasuk Hanania Food. Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan di Hanania Food dilakukan secara informal, di mana karyawan baru diajarkan langsung oleh pemilik usaha atau karyawan yang lebih senior melalui metode observasi dan praktik langsung. Pelatihan ini bersifat singkat, berlangsung sekitar satu hingga tiga hari, dan tidak memiliki modul atau panduan khusus. Meskipun metode ini memungkinkan karyawan untuk segera beradaptasi dengan tugas mereka, efektivitasnya dalam meningkatkan kualitas produk dan layanan masih menjadi perdebatan. Tanpa adanya sistem evaluasi yang terstruktur, terdapat kemungkinan bahwa karyawan baru belum sepenuhnya menguasai keterampilan yang dibutuhkan sebelum mereka mulai bekerja secara mandiri.

Dampak dari pelatihan informal ini dapat dilihat dari dua aspek utama, yaitu kualitas produk dan layanan pelanggan. Dari sisi kualitas produk, pelatihan informal memungkinkan karyawan untuk belajar secara langsung mengenai standar pengemasan dan penyajian yang diterapkan di Hanania Food. Namun, karena pelatihan dilakukan tanpa sistem evaluasi yang ketat, ada risiko ketidakkonsistenan dalam hasil kerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan informal sering kali menghasilkan variasi dalam kualitas produk karena karyawan hanya mengandalkan pengalaman langsung tanpa bimbingan yang mendalam. Dalam konteks UMKM seperti Hanania Food, ketidakkonsistenan ini dapat berdampak pada kepuasan pelanggan dan citra usaha secara keseluruhan (Sukmawati, 2021).

Dari segi layanan pelanggan, pelatihan informal memiliki keuntungan dalam hal fleksibilitas dan kemudahan adaptasi. Karyawan dapat dengan cepat memahami pola interaksi dengan pelanggan berdasarkan contoh yang diberikan oleh pemilik usaha atau rekan kerja lainnya. Namun, pelatihan yang tidak terstruktur juga berisiko menyebabkan perbedaan dalam cara karyawan menangani pelanggan, tergantung pada pengalaman pribadi mereka. Dalam bisnis makanan, interaksi dengan pelanggan sangat menentukan loyalitas konsumen. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang lebih terstruktur dalam aspek pelayanan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan secara signifikan, karena karyawan memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang cara menangani berbagai situasi, termasuk komplain atau pertanyaan dari pelanggan (Wijayanti, 2022).

Jika dibandingkan dengan pelatihan yang lebih terstruktur, pelatihan informal di Hanania Food memiliki beberapa kelemahan, terutama dalam memastikan standar kerja yang seragam. Pelatihan terstruktur, seperti penggunaan modul pembelajaran, sesi evaluasi, dan sistem mentoring yang lebih intensif, terbukti dapat meningkatkan keterampilan karyawan secara lebih efektif. Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan yang menerima pelatihan formal memiliki tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah dan dapat bekerja dengan lebih efisien dibandingkan mereka yang hanya mengandalkan pelatihan informal. Oleh karena itu, meskipun pelatihan informal dapat memberikan manfaat dalam hal efisiensi waktu dan biaya, pelatihan yang lebih terstruktur tetap diperlukan untuk memastikan kualitas produk dan layanan yang lebih baik (Ramadhani, 2023).

Dalam konteks Hanania Food, kombinasi antara pelatihan informal dan terstruktur dapat menjadi solusi yang optimal. Pelatihan informal tetap dapat digunakan untuk mempercepat proses adaptasi karyawan baru, tetapi perlu dilengkapi dengan panduan sederhana mengenai standar kerja, seperti cara pengemasan yang benar, teknik komunikasi

dengan pelanggan, dan prosedur pelayanan. Dengan cara ini, Hanania Food dapat memastikan bahwa semua karyawan memiliki pemahaman yang sama mengenai standar kualitas yang harus dipenuhi. Selain itu, evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan juga dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, sehingga kualitas produk dan layanan dapat terus terjaga dengan baik.

Tantangan Manajemen SDM Hanania Food

1. Minimnya Sistem Insentif yang Membedakan Kinerja Karyawan

Salah satu tantangan utama dalam mengelola sumber daya manusia di Hanania Food adalah tidak adanya sistem insentif yang membedakan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara, pemilik usaha memberikan perlakuan yang sama kepada semua karyawan tanpa ada penghargaan khusus bagi mereka yang menunjukkan kinerja lebih baik. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Dalam banyak UMKM, sistem insentif seperti bonus berbasis pencapaian atau penghargaan untuk karyawan terbaik terbukti dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Tanpa adanya diferensiasi dalam insentif, karyawan yang bekerja lebih keras mungkin merasa kurang dihargai, sehingga mereka tidak memiliki dorongan tambahan untuk memberikan kinerja yang lebih baik dibandingkan rekan kerja lainnya.

2. Tingginya Risiko Kejenuhan dalam Pekerjaan Rutin

Di Hanania Food, tugas karyawan cenderung bersifat repetitif, seperti pengemasan produk dan melayani pelanggan. Pekerjaan yang monoton ini dapat menyebabkan kebosanan dan menurunkan semangat kerja dalam jangka panjang. Untuk mengatasi hal ini, pemilik usaha perlu menciptakan inovasi dalam lingkungan kerja, misalnya dengan memberikan variasi tugas, melakukan rotasi pekerjaan, atau memberikan tantangan baru bagi karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesempatan untuk belajar keterampilan baru lebih cenderung bertahan dalam pekerjaannya dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi Hanania Food untuk mencari cara agar pekerjaan tidak terasa monoton bagi karyawannya.

3. Kurangnya Peluang Pengembangan Keterampilan

Pelatihan karyawan di Hanania Food dilakukan secara informal dan berlangsung dalam waktu singkat. Hal ini membuat karyawan memiliki keterbatasan dalam mengembangkan keterampilan mereka lebih lanjut. Tanpa adanya pelatihan

tambahan, karyawan mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memberikan perkembangan yang signifikan bagi karier mereka. Dalam banyak UMKM, karyawan yang merasa stagnan cenderung mencari peluang kerja lain yang menawarkan lebih banyak kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, memberikan pelatihan berkala atau membuka peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan retensi dan motivasi kerja.

4. Kurangnya Mekanisme Umpan Balik yang Efektif

Salah satu faktor penting dalam manajemen SDM adalah adanya sistem umpan balik yang efektif antara pemilik usaha dan karyawan. Di Hanania Food, interaksi antara pemilik dan karyawan memang erat, tetapi belum ada sistem evaluasi formal untuk menilai kinerja karyawan dan memberikan masukan yang membangun. Tanpa adanya umpan balik yang jelas, karyawan mungkin kesulitan memahami sejauh mana kinerja mereka telah memenuhi harapan pemilik usaha. Penerapan sesi diskusi berkala atau penilaian kinerja sederhana dapat membantu karyawan untuk mengetahui aspek apa saja yang perlu diperbaiki.

5. Kesulitan dalam Menjaga Loyalitas Karyawan

Dalam usaha kecil seperti Hanania Food, tingkat pergantian karyawan (turnover) sering kali menjadi tantangan besar. Karena keterampilan yang dibutuhkan relatif mudah dikuasai dalam waktu singkat, karyawan dapat dengan mudah berpindah ke tempat lain jika mereka menemukan peluang kerja yang lebih menarik. Selain itu, tanpa adanya sistem insentif dan peluang pengembangan diri yang jelas, karyawan mungkin merasa tidak memiliki alasan kuat untuk bertahan dalam jangka panjang. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan memberikan apresiasi secara verbal maupun material kepada karyawan yang menunjukkan dedikasi tinggi.

6. Tantangan dalam Membangun Budaya Kerja yang Positif

Budaya kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Di Hanania Food, pemilik usaha sudah berusaha menciptakan suasana kerja yang akrab, namun tanpa adanya sistem kerja yang lebih terstruktur, membangun budaya kerja yang positif bisa menjadi tantangan tersendiri. Sebuah lingkungan kerja yang positif mencakup komunikasi yang baik, kerja sama tim yang kuat, serta adanya rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Salah satu cara untuk meningkatkan budaya kerja adalah dengan mengadakan sesi diskusi terbuka antara pemilik usaha dan karyawan untuk membahas berbagai permasalahan serta mencari solusi bersama. Dengan

pendekatan ini, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap strategi pelatihan di Hanania Food, dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan yang diterapkan masih bersifat informal dan dilakukan secara langsung di tempat kerja. Pelatihan ini berfokus pada dua aspek utama, yaitu keterampilan komunikasi dengan pelanggan dan teknik pengemasan produk. Meskipun metode ini memungkinkan karyawan untuk belajar dengan cepat, keterbatasan dalam sistem evaluasi dan standar pelatihan yang kurang terstruktur dapat menyebabkan inkonsistensi dalam hasil kerja. Oleh karena itu, Hanania Food perlu mempertimbangkan kombinasi antara pelatihan informal dan sistem yang lebih terstruktur agar efektivitas pelatihan dapat ditingkatkan.

Durasi pelatihan karyawan baru di Hanania Food saat ini berlangsung antara satu hingga tiga hari. Durasi ini cukup untuk mengenalkan tugas utama karyawan, namun masih perlu evaluasi lebih lanjut untuk memastikan kesiapan mereka sebelum bekerja secara mandiri. Studi menunjukkan bahwa perpanjangan durasi pelatihan hingga lima hingga tujuh hari, disertai dengan sesi evaluasi dan bimbingan lanjutan, dapat meningkatkan pemahaman karyawan serta menurunkan tingkat kesalahan kerja. Selain itu, pelatihan yang lebih panjang dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja tanpa tekanan yang berlebihan.

Tantangan utama dalam manajemen SDM di Hanania Food meliputi minimnya sistem insentif, risiko kejenuhan dalam pekerjaan, kurangnya peluang pengembangan keterampilan, serta kesulitan dalam menjaga loyalitas karyawan. Tanpa adanya sistem insentif yang membedakan kinerja, motivasi karyawan dapat menurun dalam jangka panjang. Selain itu, pekerjaan yang bersifat repetitif dapat menyebabkan kebosanan dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, Hanania Food perlu menerapkan sistem penghargaan yang lebih jelas, menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru, serta membangun budaya kerja yang positif agar karyawan tetap termotivasi dan loyal terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, M. (2021). Efektivitas Pelatihan On-the-Job Training bagi UMKM di Gorontalo. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 5(2), 33-47.
- Ismail, R. (2021). Peningkatan Kualitas SDM UMKM Melalui Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Gorontalo*, 6(2), 45-58.
- Ramadhan, A. (2022). Durasi Pelatihan dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Gorontalo*, 6(1), 50-63.
- Rahim, A. (2022). Strategi Pelatihan Karyawan dalam Meningkatkan Pelayanan UMKM di Gorontalo. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Gorontalo*, 7(1), 30-44.
- Ramadhani, T. (2023). Efektivitas Pelatihan Terstruktur bagi Karyawan UMKM dalam Meningkatkan Produktivitas. *Jurnal Pengembangan SDM*, 8(3), 30-48.
- Rahmawati, D. (2023). Efektivitas Pelatihan Digital Marketing terhadap Peningkatan Penjualan UMKM di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Digital*, 8(2), 45-60.
- Santoso, R. (2021). Strategi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Usaha*, 5(2), 40-55.
- Setiawan, B. (2022). Analisis Biaya dan Manfaat Pelatihan Digital Marketing bagi UMKM di Era Digitalisasi. *Jurnal Ekonomi Digital*, 7(1), 30-45.
- Saputra, D. (2023). Strategi Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Efektivitas Operasional UMKM di Gorontalo. *Jurnal Manajemen Kinerja UMKM*, 7(3), 40-55.
- Sukmawati, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Informal terhadap Kualitas Produk UMKM di Indonesia. *Jurnal Manajemen Usaha Kecil*, 6(2), 50-65.
- Suryanto, B. (2023). Efektivitas Metode On-the-Job Training dalam Pengembangan Keterampilan Karyawan UMKM. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Digital Gorontalo*, 8(3), 60-75.
- Wijayanti, A. (2022). Strategi Pelatihan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Layanan UMKM. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 40-55.