



Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Persaingan Dunia Kerja Di Bengkel Honda AHASS Tefa Motor

Mar'atus Shalihah¹, Tazki Alfikri², Ni Wayan Vara Wulandari³, Khoirul Nisa⁴, Selvidar Armalia⁵, Tria Meilisma⁶, Marista Febria Safutri⁷, Rahmawati⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8} Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung

¹shalihah0305@gmail.com, ²tazkialfikri5@gmail.com, ³wayanfara@gmail.com, ⁴khoirulnisa050211@gmail.com, ⁵selviselvi65867@gmail.com, ⁶meilismatria@gmail.com, ⁷maristafebria112@gmail.com, ⁸rahmawati.1989@fkip.unila.ac.id

Abstrak

Perkembangan teknologi otomotif yang berlangsung sangat pesat menciptakan kesenjangan kompetensi yang signifikan antara keterampilan karyawan dan tuntutan industri, khususnya di sektor jasa perbaikan kendaraan. Kesenjangan ini berpotensi menurunkan kualitas layanan, meningkatkan kesalahan teknis, serta melemahkan daya saing perusahaan di tengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan di Bengkel Honda AHASS TEFA Motor. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Penentuan informan dilakukan secara *purposive sampling* yang melibatkan kepala bengkel dan mekanik sebagai informan utama. Analisis data dilaksanakan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta diuji keabsahannya menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan secara berjenjang dan berkelanjutan terbukti meningkatkan kompetensi teknis maupun *soft skills* karyawan. Peningkatan tersebut tercermin dari berkurangnya kesalahan teknis, meningkatnya ketepatan diagnosis kendaraan, serta meningkatnya kepuasan pelanggan. Materi pelatihan dinilai memiliki relevansi tinggi dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga karyawan mampu mengimplementasikan hasil pelatihan secara langsung dalam aktivitas kerja. Meskipun demikian, cepatnya perkembangan teknologi otomotif dan keterbatasan waktu pelatihan masih menjadi tantangan yang perlu diatasi melalui pembaruan materi secara berkala dan penguatan kerja sama dengan Honda selaku prinsipal. Program pelatihan dan pengembangan SDM terbukti menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung daya saing AHASS TEFA Motor secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pelatihan Dan Pengembangan SDM, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan, Bengkel Otomotif, AHASS TEFA Motor.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi otomotif yang semakin pesat saat ini memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap perubahan kebutuhan kompetensi tenaga kerja, khususnya pada sektor perbaikan kendaraan modern. Transformasi teknologi yang terjadi tidak hanya menyentuh aspek mekanis kendaraan, tetapi juga mencakup sistem elektronik dan digital yang semakin kompleks dan terintegrasi. Berbagai inovasi seperti penerapan sistem injeksi bahan bakar yang semakin canggih, teknologi sensor otomatis, hingga penggunaan berbagai fitur kelistrikan pintar pada kendaraan modern menuntut para mekanik untuk memiliki kemampuan yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Kondisi ini mengharuskan tenaga kerja di bidang otomotif untuk terus memperbarui pengetahuan serta meningkatkan keterampilan teknis agar mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terus berkembang secara cepat dan berkelanjutan. Namun demikian, perkembangan teknologi yang berlangsung dengan sangat cepat tersebut juga menghadirkan berbagai tantangan yang tidak dapat diabaikan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah belum optimalnya kesiapan sumber daya manusia dalam mengikuti perkembangan teknologi tersebut. Dalam banyak kasus, kemampuan karyawan belum sepenuhnya mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Salah satu permasalahan yang sering muncul di lapangan adalah kesulitan karyawan dalam memahami materi pelatihan teknis yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi, terutama bagi mekanik yang masih berada pada tahap awal dalam masa kerja atau proses adaptasi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja memiliki tingkat pemahaman yang sama terhadap teknologi baru, sehingga dapat menimbulkan kesenjangan kompetensi di dalam organisasi. Kesenjangan kompetensi tersebut menjadi semakin nyata apabila perusahaan belum mampu menyediakan program pelatihan

dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan industri saat ini. Apabila kondisi ini tidak segera diantisipasi, maka dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan individu, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam hal kualitas pelayanan kepada pelanggan serta efisiensi proses kerja di bengkel. Oleh karena itu, diperlukan perhatian yang serius dari pihak manajemen dalam mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia agar mampu mengikuti dinamika perkembangan teknologi yang ada. Dalam menghadapi perubahan lingkungan teknologi yang begitu dinamis tersebut, keberadaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan serta keberlanjutan suatu perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kegiatan operasional semata, tetapi juga sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kualitas SDM yang baik akan sangat menentukan kemampuan perusahaan dalam bersaing di tengah ketatnya persaingan industri, terutama pada sektor jasa otomotif yang sangat bergantung pada keahlian teknis tenaga kerjanya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional, terarah, dan berkesinambungan agar dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, tujuan organisasi, serta kemampuan perusahaan dalam mengembangkan diri (Hayati, 2021). Lebih lanjut, salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis adalah melalui pengembangan kompetensi karyawan yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Pengembangan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis semata, tetapi juga mencakup peningkatan pengetahuan, sikap kerja, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Dengan adanya program pengembangan yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesiapan yang memadai dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Pengelolaan dan pengembangan SDM juga merupakan bagian penting dalam strategi manajemen perusahaan karena berkaitan erat dengan proses perencanaan jangka panjang yang disusun secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan karyawan serta mendukung pencapaian sasaran dan tujuan organisasi secara optimal (Setiyawan et al., 2025).

Apabila kesenjangan keterampilan serta kesulitan karyawan dalam memahami materi teknis tidak segera ditangani secara serius, maka kondisi tersebut berpotensi memberikan dampak yang signifikan terhadap penurunan kualitas layanan bengkel secara keseluruhan. Dalam konteks industri jasa perbaikan kendaraan modern, kemampuan mekanik dalam memahami perkembangan teknologi menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam strategi manajemen perusahaan. Strategi ini pada dasarnya merupakan suatu bentuk perencanaan jangka panjang yang disusun secara sistematis dan terarah dengan tujuan untuk mencapai sasaran serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui perencanaan yang matang tersebut, perusahaan diharapkan mampu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi yang terus berubah. Dalam praktiknya, mekanik yang tidak terbiasa atau tidak mampu mengikuti pembaruan sistem teknologi kendaraan akan menghadapi berbagai kesulitan dalam proses kerja, khususnya dalam hal mendiagnosis kerusakan kendaraan secara akurat. Ketidakkampuan tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan waktu yang dibutuhkan dalam proses servis, tetapi juga dapat meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam proses perbaikan, seperti kesalahan dalam penilaian teknis maupun tindakan perbaikan yang tidak tepat. Kondisi ini pada akhirnya dapat memicu ketidakpuasan pelanggan karena layanan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan, baik dari segi kecepatan maupun kualitas hasil perbaikan. Apabila situasi ini terus dibiarkan, maka akan berdampak pada menurunnya kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan dan berpotensi mengganggu keberlangsungan operasional bisnis dalam jangka panjang. Sejalan dengan hal tersebut, (Armstrong, 2014) menjelaskan bahwa kegagalan organisasi dalam menyelaraskan pengetahuan serta keterampilan karyawan dengan tuntutan efisiensi kerja dapat menghambat produktivitas operasional secara keseluruhan, sekaligus mengurangi kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal yang dinamis. Ketidaksiapan antara kompetensi karyawan dan kebutuhan pekerjaan akan menciptakan hambatan serius dalam proses kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan daya saing perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Penurunan kualitas kinerja ini juga dapat mengganggu stabilitas perusahaan, karena standar kinerja yang telah ditetapkan tidak lagi dapat dipertahankan secara konsisten. Dengan demikian, kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan kondisi tersebut, evaluasi terhadap program pengembangan karyawan menjadi suatu kebutuhan yang sangat mendesak untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan sebagai penggerak dalam keberhasilan perusahaan, terutama pada perusahaan yang bergerak di sektor jasa seperti bengkel otomotif. Tanpa adanya SDM yang kompeten dan terus berkembang, perusahaan akan sulit untuk mempertahankan kualitas layanan yang optimal. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat (Indraswari & Prabawati, 2025) yang menyatakan bahwa kinerja atau hasil kerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai dalam menjalankan tanggung jawab yang telah

diberikan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi indikator penting yang mencerminkan sejauh mana efektivitas pengelolaan dan pengembangan SDM dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu bentuk hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, di mana pencapaian tersebut umumnya diukur berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor penting seperti kemampuan individu, tingkat keterampilan yang dimiliki, serta pengalaman kerja yang diperoleh selama menjalankan pekerjaan (Anwar et al., 2024). Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Lebih lanjut, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan dan perkembangan suatu perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut adalah melalui pelaksanaan program pelatihan yang terarah dan berkelanjutan. Program pelatihan ini dirancang untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilan karyawan agar mereka lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dengan adanya pelatihan yang tepat, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi kerja mereka, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas individu maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan (Marno et al., 2020). Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengembangan individu, tetapi juga sebagai strategi organisasi dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Selain itu, aspek kompetensi karyawan juga memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan karier di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas secara optimal, serta memiliki peluang yang lebih besar untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan untuk menunjukkan kinerja yang konsisten dan berkualitas, sehingga perusahaan cenderung memberikan kesempatan lebih luas dalam pengembangan karier, termasuk promosi jabatan dan peningkatan tanggung jawab kerja (Ratnasari & Ulfah, 2021). Dengan demikian, kompetensi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja individu, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menentukan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.

Di sektor otomotif yang semakin berkembang pesat, khususnya pada AHASS TEFA Motor yang berfungsi sebagai pusat pelatihan resmi Honda, penerapan standarisasi kinerja individu menjadi hal yang sangat penting dalam menjaga kualitas layanan sekaligus mempertahankan reputasi merek di mata pelanggan. Sebagai lembaga yang tidak hanya berorientasi pada pelayanan, tetapi juga pada pengembangan kompetensi tenaga kerja, AHASS TEFA Motor dituntut untuk mampu menghasilkan mekanik yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perkembangan teknologi otomotif yang terus mengalami perubahan. Dalam konteks ini, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan dalam jangka panjang. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Aditya Narayan et al., 2024) menegaskan bahwa fokus manajemen terhadap program pengembangan staf memiliki peran yang sangat krusial dalam memastikan bahwa keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja di lingkungan kerja benar-benar selaras dengan kebutuhan organisasi. Keselarasan tersebut menjadi dasar utama dalam meningkatkan efisiensi kerja, efektivitas operasional, serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Apabila proses pengembangan staf tidak dilakukan secara optimal, maka akan terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang sebenarnya, sehingga pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas layanan. Oleh karena itu, mengabaikan aspek peningkatan kualitas sumber daya manusia sama halnya dengan membuka peluang terjadinya penurunan daya saing perusahaan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat dan kompetitif. Dalam kondisi industri otomotif yang sangat kompetitif dan terus bergerak dengan cepat, perusahaan dituntut untuk mampu menjaga keselarasan yang konsisten antara kemampuan internal karyawan dengan perubahan teknologi yang terjadi di lingkungan eksternal. Perubahan yang sangat dinamis ini menuntut setiap individu dalam organisasi untuk terus belajar dan mengembangkan diri agar tidak tertinggal oleh perkembangan teknologi yang semakin kompleks. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai hambatan yang muncul, terutama pada tahap awal pekerjaan, di mana karyawan sering mengalami kesulitan dalam memahami sistem kerja baru serta teknologi yang digunakan dalam kendaraan modern. Hambatan tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga kognitif, karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami informasi teknis yang cukup kompleks dan membutuhkan proses adaptasi yang tidak singkat. Kondisi ini apabila tidak segera diatasi dapat menimbulkan risiko kesenjangan keterampilan yang semakin besar di dalam organisasi. Kesenjangan tersebut pada akhirnya dapat mengganggu produktivitas kerja secara keseluruhan, memperlambat proses operasional, serta meningkatkan potensi terjadinya kesalahan dalam proses perbaikan kendaraan. Lebih jauh lagi, hal ini juga dapat berdampak langsung terhadap efisiensi operasional perusahaan serta kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Dalam industri jasa otomotif, kualitas

pelayanan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan dan loyalitas pelanggan, sehingga penurunan kualitas layanan dapat memberikan dampak negatif yang cukup serius terhadap keberlangsungan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya yang sistematis dan berkelanjutan dalam bentuk program pelatihan yang terstruktur dan terintegrasi, baik yang berfokus pada aspek teknis maupun aspek non-teknis seperti kemampuan komunikasi dan kerja sama tim. Melalui program pelatihan yang dirancang dengan baik, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kompetensi individu karyawan, tetapi juga dapat membangun budaya kerja yang lebih profesional, disiplin, dan berorientasi pada kualitas pelayanan. Pelatihan yang efektif juga dapat membantu karyawan dalam memahami perkembangan teknologi terbaru, sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Lebih jauh lagi, implementasi program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi individu karyawan, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan. Perusahaan akan memiliki tenaga kerja yang lebih kompeten, adaptif, dan produktif, sehingga mampu meningkatkan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Oleh karena itu, analisis terhadap efektivitas program pelatihan menjadi sangat penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana program tersebut mampu menjawab tantangan operasional yang ada. Selain itu, hasil analisis tersebut juga dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat, terarah, dan berkelanjutan, sehingga perusahaan dapat terus mempertahankan keunggulan kompetitifnya sekaligus meningkatkan loyalitas pelanggan dalam jangka panjang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai suatu fenomena berdasarkan sudut pandang dan pengalaman informan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada proses, makna, serta interpretasi terhadap permasalahan yang terjadi dalam konteks alami di lapangan, sehingga tidak menitikberatkan pada pengukuran numerik maupun analisis statistik. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian berupaya menggali pemahaman mengenai bagaimana individu atau kelompok memberikan makna terhadap suatu fenomena sosial yang sedang dikaji. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada (lokasi/objek penelitian) dengan penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap mampu memberikan informasi sesuai dengan tujuan penelitian. Informan yang terlibat dalam penelitian ini adalah (sebutkan informan penelitian) yang memiliki pengalaman, pengetahuan, serta keterlibatan langsung terhadap fenomena yang diteliti. Pemilihan informan tersebut dilakukan untuk memperoleh data yang mendalam dan relevan mengenai objek penelitian (Ishtiaq, 2019).

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi (Fadli, 2021). Observasi digunakan untuk memperoleh pemahaman mengenai kondisi nyata objek penelitian, sedangkan wawancara mendalam dilakukan untuk menggali informasi terkait pandangan, pengalaman, serta pemahaman informan terhadap fenomena yang diteliti. Selain itu, dokumentasi digunakan sebagai sumber data pendukung yang berasal dari berbagai dokumen atau arsip yang berkaitan dengan penelitian. Penggunaan kombinasi teknik tersebut memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih lengkap dan mendalam dalam memahami fenomena yang dikaji (Fadli, 2021). Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dilakukan untuk menyederhanakan, mengorganisasi, serta menginterpretasikan data sehingga menghasilkan pemahaman yang sesuai dengan fokus penelitian. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan informasi dari berbagai informan serta melakukan pengecekan kesesuaian antara hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penerapan triangulasi bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas dan memastikan bahwa hasil penelitian memiliki tingkat validitas yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik (Fildza Malahati, 2023).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala bengkel dan mekanik AHASS TEFA Motor, dapat diperoleh informasi bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan program strategis yang secara rutin dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta kualitas kinerja karyawan sesuai dengan standar operasional bengkel resmi Honda. Program tersebut diselenggarakan secara berkelanjutan sebagai respons terhadap perkembangan teknologi kendaraan yang semakin pesat, seperti sistem injeksi elektronik (PGM-FI), sensor digital, dan sistem kelistrikan yang semakin kompleks, sehingga menuntut kemampuan teknis yang lebih tinggi dari seluruh karyawan bengkel. Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan dilaksanakan secara bertahap melalui beberapa jenjang, yaitu Training Level 1, Training Level 2, dan

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.11225>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Training Level 3. Pada Training Level 1, peserta diberikan materi dasar mengenai pekerjaan mekanik, pengenalan komponen kendaraan, prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta teknik dasar perawatan kendaraan. Pada Training Level 2, materi yang diberikan lebih kompleks, meliputi teknik diagnosis kerusakan, penggunaan alat ukur dan alat diagnostik, serta prosedur perawatan sistem injeksi dan kelistrikan kendaraan. Sementara itu, pada Training Level 3, peserta dituntut untuk mampu melakukan diagnosis secara mandiri, menentukan solusi perbaikan yang tepat, serta memberikan rekomendasi teknis kepada pelanggan. Selain pelatihan berjenjang tersebut, perusahaan juga menyelenggarakan pelatihan khusus seperti LCR (Layanan Cek Rangka) yang bertujuan meningkatkan ketelitian mekanik dalam melakukan inspeksi kondisi rangka kendaraan secara detail dan sistematis. Proses pembelajaran tidak hanya berlangsung melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui kegiatan informal di lingkungan kerja, seperti diskusi teknis antar mekanik, kegiatan *sharing knowledge*, studi kasus kerusakan kendaraan, serta pembelajaran mandiri menggunakan buku pedoman resmi Honda. Berdasarkan hasil wawancara dengan mekanik, materi pelatihan yang diberikan memiliki relevansi yang tinggi dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan sehari-hari, mencakup prosedur servis kendaraan, teknik pemeriksaan dan perbaikan, serta standar pelayanan kepada pelanggan. Kesesuaian antara materi pelatihan dan kebutuhan pekerjaan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh ke dalam aktivitas kerja, sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan profesional. Pelatihan yang diikuti oleh karyawan juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi kerja, baik dari aspek teknis maupun nonteknis. Berdasarkan hasil wawancara, mekanik menyatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan, kemampuan teknis dalam menangani berbagai permasalahan kendaraan mengalami peningkatan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, tepat, dan sesuai prosedur yang berlaku. Selain itu, pelatihan juga berdampak positif terhadap peningkatan *soft skills* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kedisiplinan, serta kemampuan memberikan pelayanan yang profesional kepada pelanggan. Program pelatihan turut memberikan kesempatan bagi peserta untuk memperoleh pengalaman baru serta memperluas wawasan melalui interaksi dan pertukaran pengetahuan dengan peserta lain yang berasal dari berbagai daerah.

Evaluasi terhadap keberhasilan program pelatihan dilakukan melalui pengujian teori dan praktik, observasi kinerja, serta pemantauan hasil pekerjaan di lapangan yang dilaksanakan oleh instruktur atau penguji yang berwenang. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, perusahaan menilai bahwa program pelatihan telah mampu meningkatkan kompetensi karyawan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan pekerjaan, yang tercermin dari berkurangnya kesalahan teknis, meningkatnya ketepatan diagnosis, serta meningkatnya kepuasan pelanggan. Namun demikian, pelaksanaan program pelatihan masih menghadapi beberapa tantangan. Perkembangan teknologi otomotif yang berlangsung sangat cepat menuntut pembaruan materi pelatihan secara berkala agar tetap sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, beberapa materi teknis yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi memerlukan waktu belajar yang lebih lama serta praktik langsung dengan pendampingan instruktur agar dapat dipahami secara optimal. Keterbatasan waktu pelaksanaan pelatihan juga menjadi tantangan tersendiri karena perusahaan harus tetap menjaga kelancaran operasional bengkel. Untuk mengatasi hal tersebut, AHASS TEFA Motor terus melakukan perbaikan melalui peningkatan pelatihan internal, pemanfaatan media pembelajaran digital, serta penguatan kerja sama dengan Honda dalam penyediaan materi dan instruktur pelatihan.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik/kepala bengkel dan mekanik AHASS TEFA Motor, bahwa pelatihan dan pengembangan SDM menjadi salah satu program yang penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan yang diberikan dilaksanakan secara bertahap melalui Training Level 1, Training Level 2, dan Training Level 3, serta didukung dengan pelatihan khusus seperti LCR (Layanan Cek Rangka). Program tersebut dirancang untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan standar Honda. Penelitian ini memberikan bahwa pelatihan merupakan sarana yang digunakan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan karyawan secara berkelanjutan sehingga mampu mengikuti kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi otomotif. Hasil wawancara menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan memiliki kesesuaian dengan pekerjaan yang dilakukan mekanik sehari-hari. Materi yang dipelajari meliputi prosedur servis, pemeriksaan kendaraan, teknik perbaikan, serta standar pelayanan kepada pelanggan. Kesesuaian antara materi pelatihan dan pekerjaan membuat karyawan lebih mudah memahami dan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam aktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Liana *et al.* (2023) yang menjelaskan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan karena materi yang diberikan dapat diterapkan secara langsung dalam pelaksanaan tugas.

Pada AHASS TEFA Motor, pelatihan yang diberikan membantu mekanik memahami standar kerja Honda sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilaksanakan juga memberikan manfaat dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, mekanik menyatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan, pemahaman mengenai standar kerja Honda menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya. Selain itu, kemampuan teknis dalam melakukan pemeriksaan, perawatan, dan perbaikan kendaraan juga mengalami peningkatan. Karyawan menjadi lebih memahami langkah-langkah kerja

yang benar sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Rahima (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini juga sejalan dengan Apriliana dan Nawangsari (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berbasis kompetensi bertujuan untuk memastikan karyawan memiliki kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

Selain meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman dan wawasan baru. Hasil wawancara menunjukkan bahwa peserta pelatihan dapat berinteraksi dengan peserta lain dari berbagai daerah sehingga memungkinkan terjadinya pertukaran pengalaman dan informasi mengenai perkembangan teknologi otomotif. Pengalaman tersebut menjadi sumber pembelajaran tambahan yang membantu karyawan memperluas pemahaman mereka terhadap pekerjaan. Noya (2025) yang menjelaskan bahwa pelatihan tidak hanya berfungsi meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperluas wawasan dan pengalaman profesional yang dimiliki karyawan. Dengan keberhasilan program pelatihan di AHASS TEFA Motor dievaluasi melalui tes teori dan praktik yang dilakukan oleh instruktur atau penguji. Evaluasi tersebut bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan perusahaan, pelatihan dinilai mampu meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari kemampuan mekanik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tepat, dan sesuai standar operasional yang berlaku. Chairunnisa *et al.* (2021) yang menyebutkan bahwa pelatihan dan kompetensi merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, Arinda Putri *et al.* (2025) mengemukakan bahwa pelatihan yang terencana dan pengembangan kompetensi terbukti berpengaruh terhadap peningkatan keterampilan teknis maupun *soft skills* karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan di lingkungan kerja.

Meskipun pelatihan memberikan banyak manfaat, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Pemilik bengkel mengungkapkan bahwa perkembangan teknologi otomotif yang sangat cepat menjadi tantangan utama dalam pelaksanaan program pelatihan. Perubahan teknologi pada sistem injeksi dan teknologi kendaraan terbaru mengharuskan perusahaan untuk terus memperbarui materi pelatihan agar tetap relevan dengan kebutuhan industri. Selain itu, beberapa materi teknis memerlukan pemahaman yang mendalam sehingga peserta membutuhkan praktik langsung dan pendampingan dari instruktur. Andreaan (2025) yang menjelaskan bahwa pengembangan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan agar kompetensi karyawan tetap mampu mengikuti perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Sebagai bentuk upaya dalam mengatasi tantangan tersebut, AHASS TEFA Motor terus melaksanakan pelatihan secara rutin, mengadakan kegiatan belajar bersama antar karyawan, serta memanfaatkan buku pedoman resmi Honda sebagai sumber pembelajaran. Langkah ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Penelitian sejalan dengan penelitian Lestari dan Effendy (2025) yang menyatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian dengan wawancara pemilik/kepala dan mekanik dapat menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM di AHASS TEFA Motor telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Peningkatan tersebut terlihat dari bertambahnya pengetahuan, keterampilan teknis, pengalaman kerja, serta pemahaman terhadap standar kerja Honda. Dengan adanya pelatihan yang dilaksanakan secara berkelanjutan, karyawan menjadi lebih siap dalam menghadapi perkembangan teknologi otomotif dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di AHASS TEFA Motor.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Bengkel Honda AHASS TEFA Motor terbukti berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan membantu mekanik meningkatkan kemampuan teknis dalam melakukan diagnosis, perawatan, dan perbaikan kendaraan sesuai standar Honda. Selain itu, pelatihan juga mampu meningkatkan kemampuan nonteknis seperti komunikasi, kerja sama tim, kedisiplinan, dan pelayanan kepada pelanggan.

Peningkatan kompetensi karyawan terlihat dari berkurangnya kesalahan teknis, meningkatnya ketepatan diagnosis kendaraan, serta meningkatnya kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan membuat karyawan lebih mudah menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan menjadi salah satu faktor penting

dalam mendukung produktivitas dan daya saing perusahaan.

Meskipun demikian, pelaksanaan pelatihan masih menghadapi beberapa tantangan, seperti perkembangan teknologi otomotif yang sangat cepat dan keterbatasan waktu pelatihan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperbarui materi pelatihan, memanfaatkan media pembelajaran digital, serta memperkuat kerja sama dengan pihak Honda agar program pengembangan SDM tetap relevan dengan kebutuhan industri. Dengan pelatihan yang berkelanjutan, AHASS TEFA Motor dapat mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan mampu menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat.

Reference

- Aditya Narayan, Harsya Maulana Fajrin, Pascal Kharua Albari, & Mohamad Zein Saleh. (2024). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Service Quality Dalam Kinerja Perusahaan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 145–153. <https://doi.org/10.30640/Inisiatif.V4i1.3473>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2234>
- Andreawan, F. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(2). <https://doi.org/10.29040/Jie.V9i2.17066>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/Jfor.V23i4.10155>
- Arinda Putri, N. L., Alifiyah, U., Anisaah, S., Ismail, F. S., Keumala Putri, C. F., & Anwar, M. K. (2025). Penguatan Kapasitas Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Dan Daya Saing Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Unggul. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(04). <https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/1513>
- Armstrong, S. (2014). Human Resource Management; The Sage Handbook, 13th Ed. In *Choice Reviews Online* (Vol. 47, Number 10). Kogan Page Publishers.
- Anwar, A., Eva, N., & Lestari, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Nilai Grup (Value Consult). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 82–87. [Doi: https://doi.org/10.31294/Jab.V4i2.6310](https://doi.org/10.31294/Jab.V4i2.6310)
- Chairunnisa, D., Hutagalung, S., Kinanti, V., & Situmeang, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 186-194. <https://doi.org/10.23887/Jppsh.V5i2.35517>
- Fadli, M. R. (2021). *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/Hum.V21i1.38075>
- Fildza Malahati, A. U. (2023). Kualitatif: Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi. *Kualitatif: Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi*, 11(2), 341–348. <https://doi.org/https://doi.org/10.46368/Jpd.V11i2.902>
- Hayati, Y. E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115. [Doi:10.31980/Civicos.V5i1.958](https://doi.org/10.31980/Civicos.V5i1.958)
- Indraswari, D. C., & Prabawati, N. P. A. (2025). Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali. *Business And Investment Review*, 3(3), 1–5. <https://doi.org/10.61292/Birev.177>
- Ishtiaq, M. (2019). *Book Review Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative And Mixed Methods Approaches (4th Ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage. 12(5), 40–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.5539/Elt.V12n5p40>
- Lestari, B. S., & Effendy, A. A. (2025). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Starkleen Jaya Indonesia Di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(12), 537-545. <https://doi.org/10.61722/Jiem.V3i12.7585>
- Liana, Y., Pratiwi, S. V., Lating, A., & Djafri, T. (2023). Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 32-40. <https://doi.org/10.56521/Manajemen-Dirgantara.V16i1.912>
- Mamo, E., Mm, N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumbver Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |, 11(1), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Noya, R. S. (2025). Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Dan Pelatihan: Penelitian Pada PT. Wujud Rama Abadi. *Eco-Fin*, 7(2), 975-992. <https://doi.org/10.32877/Ef.V7i2.2326>
- Rahima, P. (2025). Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Di Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Ilmiah Multidisipin*, 3(6), 392-399. <https://doi.org/10.60126/Jim.V3i6.1060>
- Ratnasari, S. L., & Ulfah, D. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Human Resource Development, Training, And Competency On Employees Performance. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 127–142. [Doi: https://doi.org/10.33373/Dms.V10i1.2609](https://doi.org/10.33373/Dms.V10i1.2609)
- Setiyawan, I., Setiyono, W. P., & Sriyono. (2025). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Organisasi. *JWM (JURNAL WAWASAN MANAJEMEN)*, 13(3), 55–74. <https://doi.org/10.20527/Jwm.V13i3.372>