



SKETSA BISNIS

Journal homepage: <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS>

ISSN 2356-3672 E-ISSN 2460- 0989

Naskah Diterima : 20 February 2024

Diterima Publikasi : 21 June 2024

Analisis Pentingnya Pembuatan Silabus Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Baru di Perusahaan Penjual Mobil

Alfredo Setiawan^{1*}, Raden Marsha Aulia Hakim²

^{1,2} Universitas Padjadjaran, Jln. Raya Bandung-Sumedang Km. 21 Jatinangor, Sumedang, 45363, Indonesia, alfredo21001@mail.unpad.ac.id, marsha.aulia@unpad.ac.id

**) Penulis Korespondensi: alfredo21001@mail.unpad.ac.id*

Abstract

This research aims to analyze the importance of creating a syllabus for new employees at car dealers. It is hoped that a structured and comprehensive training syllabus can help new employees understand their duties and responsibilities, as well as facilitate their adaptation to the new work environment. Data was collected through interviews and direct observation by researchers and the results were analyzed using descriptive qualitative methods. The research results show that the majority of respondents consider providing a training syllabus to be very important. The implications of this research indicate that car sales companies need to develop a structured training syllabus to increase the effectiveness of training and performance of new employees. Research limitations include a limited sample and short data collection time. Future research is recommended to involve more samples from various companies and use diverse research methods. Thus, companies can optimize their training programs and achieve better results.

Keywords: Employee Training, Training Syllabus, New Employees, Turnover Intention

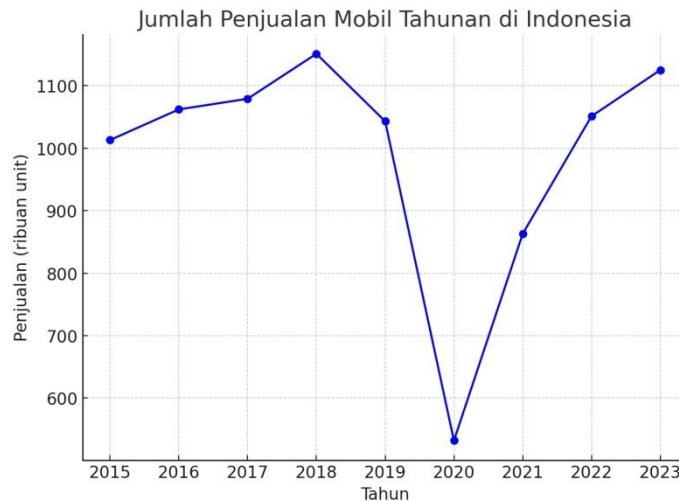
Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya pembuatan silabus untuk karyawan baru pada perusahaan penjual mobil (car dealer). Silabus pelatihan yang terstruktur dan komprehensif diharapkan dapat membantu karyawan baru memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta memudahkan adaptasi mereka terhadap lingkungan kerja yang baru. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi secara langsung oleh peneliti dan hasilnya dianalisis dengan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap pemberian silabus pelatihan sangat penting. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan penjual mobil perlu menyusun silabus pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan kinerja karyawan baru. Keterbatasan penelitian meliputi sampel yang terbatas dan waktu pengumpulan data yang singkat. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak sampel dari berbagai perusahaan dan menggunakan metode penelitian yang beragam. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan program pelatihan mereka dan mencapai hasil yang lebih baik.

Kata Kunci: Pelatihan Karyawan, Silabus Pelatihan, Karyawan Baru, Turnover Intention

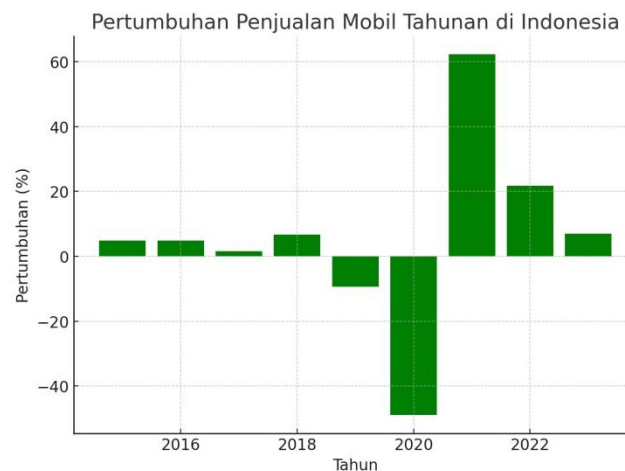
1. Pendahuluan

Industri penjualan mobil, khususnya di Indonesia, telah mengalami perkembangan yang pesat dalam beberapa dekade terakhir, khususnya setelah pandemic COVID-19 peningkatan ini ditunjukkan dengan jumlah mobil dan prosentase penjualan yang terus meningkat di kutip dari (Gaikindo, 2016, 2023; Kemenperin, 2023)



Sumber: Gaikindo, 2015-2023

Gambar 1. Jumlah Unit Penjualan Mobil Tahunan Di Indonesia Periode 2015-2023



Sumber: Kemenperin, 2015-2023

Gambar 1. Prosentase Penjualan Mobil Tahunan Di Indonesia Periode 2015-2023

Peningkatan penjualan tersebut, erat kaitannya industry *car dealer* menghadapi persaingan yang semakin ketat baik dari dalam maupun luar negeri. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah tingginya turnover karyawan baru yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan orientasi yang memadai (Azura et al., 2023; Sepang et al., 2023; Fatyandri & Michelle, 2021; Murnir, 2014; Simorangkir et al., 2023). Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, yang pada akhirnya berpengaruh pada reputasi dan profitabilitas perusahaan

(Icha & Sudrartono, 2023; Wusko, 2015; Meylani, 2019; Fatimah, 2014; Pribadi et al., 2021; Alfianto et al., 2019; Nuraeni, 2014; Sinollah & Amin, 2021; Fazizah et al., 2024)

Istilah silabus didefinisikan sebagai rencana pembelajaran pada suatu kelompok dengan tema tertentu yang mencakup standar kompetensi, seperti materi kegiatan, indikator, penilaian, alokasi waktu, dan sumber kegiatan yang dikembangkan oleh setiap pelatihan. Pengembangan silabus harus memperhatikan karakteristik peserta pelatihan terhadap materi yang dijadikan bahan kajian (Wahyuhono, 2018). Sebuah silabus akan bermakna ketika peserta dapat dengan mudah menggunakannya. Kegiatan dengan silabus memudahkan peserta untuk mendapatkan gambaran tentang kegiatan yang dilakukan. Dengan demikian, silabus harus menggambarkan kompetensi dasar yang akan dicapai oleh peserta, disajikan dengan menggunakan bahasa yang baik dan menarik. Untuk menjalankan program pelatihan yang baik, silabus perlu didahului oleh analisis kebutuhan pelatihan atau Training Need Analysis.

Analisis kebutuhan pelatihan dapat menggunakan berbagai informasi sebagai input, antara lain informasi dari penilaian kinerja karyawan, hasil observasi, data kecelakaan kerja, hasil konseling, hasil tes, wawancara, survei, uraian pekerjaan, maupun mengacu pada strategi perusahaan (Bliss, 2013; Simorangkir et al., 2023b). Adanya kebutuhan tenaga kerja yang handal tersebut memerlukan konsep perencanaan pembangunan Sumber Daya Manusia yang baik dan berkesinambungan. Inilah mengapa pembuatan silabus yang efektif menjadi kunci untuk memastikan bahwa karyawan baru tidak hanya mengikuti aliran, tetapi juga menjadi motor penggerak perusahaan yang maju.

Masalah yang lebih spesifik yang akan diriset dalam studi ini adalah pentingnya pembuatan silabus yang komprehensif untuk pelatihan karyawan baru di perusahaan penjual mobil. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullahi & Jarma, 2023), pelatihan yang terstruktur dan terencana dapat meningkatkan retensi karyawan hingga 40%. Selain itu, menurut Hidayat & Kusuma, (2020), karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kedua penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif antara pelatihan yang efektif dan keberhasilan karyawan dalam jangka panjang.

Lebih lanjut, (Sharma & Taneja, 2018) mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki program pelatihan karyawan yang terencana mampu menurunkan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pembuatan silabus pelatihan yang baik tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan finansial bagi perusahaan dalam jangka panjang. Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan terkait pelatihan karyawan, masih terdapat gap riset dalam hal pembuatan silabus yang spesifik untuk industri penjualan mobil di

Indonesia. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor industri lain atau pada perusahaan yang beroperasi di luar Indonesia. Penelitian ini berupaya mengisi gap tersebut dengan menyoroti pentingnya silabus pelatihan yang dirancang khusus untuk karyawan baru di perusahaan penjual mobil di Indonesia, dengan memperhatikan kebutuhan dan karakteristik pasar lokal.

Teori yang mendasari penelitian ini adalah Teori Pembelajaran Dewasa (Adult Learning Theory) yang dikemukakan oleh Knowles (1980). Menurut teori ini, orang dewasa belajar secara berbeda dibandingkan dengan anak-anak, sehingga pendekatan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Knowles menekankan pentingnya relevansi, pengalaman, dan penerapan praktis dalam proses pembelajaran orang dewasa. Dalam konteks penelitian ini, silabus pelatihan yang dibuat akan dirancang berdasarkan prinsip-prinsip ini untuk memastikan karyawan baru mendapatkan pelatihan yang efektif dan aplikatif.

Industri penjualan mobil di Indonesia adalah sektor yang sangat kompetitif, dengan banyak pemain lokal dan internasional yang berusaha menarik perhatian konsumen. Dalam konteks ini, kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang terampil dan memberikan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan menjadi faktor penentu kesuksesan. Karyawan yang baru bergabung sering kali merupakan tulang punggung perusahaan dalam menghadapi pelanggan secara langsung. Oleh karena itu, pelatihan yang efektif bagi karyawan baru menjadi sangat penting untuk memastikan mereka siap menghadapi tantangan di lapangan dan memberikan layanan yang memuaskan (Fatyandri & Michelle, 2021; Simorangkir et al., 2023b; Aisyah et al., 2023).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pentingnya pembuatan silabus pelatihan yang komprehensif untuk karyawan baru di perusahaan penjual mobil, mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang harus ada dalam silabus tersebut, serta mengevaluasi dampak dari pelatihan yang terstruktur terhadap retensi karyawan dan kualitas layanan yang diberikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret bagi perusahaan penjual mobil dalam mengembangkan program pelatihan yang efektif.

2. Kerangka Teori

2.1 Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang penting dan harus ada dalam perusahaan agar dapat menciptakan kualitas karyawan yang bermutu, berkompetensi, dan mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan pekerjaan (Rachmawati, 2017). (Purnaya, 2016:87) menyatakan pelatihan adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka

memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Simamora dalam Sumual, (2017:49) pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan yang dilakukan dalam setiap perusahaan dapat membawa perubahan yang baik dan memiliki manfaat yang membuat perusahaan menjadi lebih maju dan juga pengadaan kegiatan pelatihan harus memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan dan faktor pendorong perusahaan untuk melakukan pelatihan pada karyawan (Anggereni, 2019). Beberapa tujuan pelatihan menurut Dessler, (2010) adalah:

1. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Mengembangkan sikap, menimbulkan kemauan kerjasama dengan rekan kerja dan dengan manajemen.

Selain itu, dalam pelatihan terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan sebagaimana diungkapkan oleh (Mangkunegara, 2009:44), yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
2. Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Menurut (Dyastuti, 2018) pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadaryang bervariasi. Kebutuhan dapat digolongkan menjadi:

1. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannyayang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.
2. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya. Pada tingkat hierarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutnya untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutnya untuk membentuk orang generalis. Seorang manajer keuangan, sebelum dipromosikan menjadi general manajer tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya.

3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan. Perubahan-perubahan baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan diatas dapat diantisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.

2.2 Silabus Pelatihan

Silabus pada dasarnya merupakan rencana pembelajaran jangka panjang pada suatu dan/ atau kelompok mata pelajaran tertentu yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok/ pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu, dan sumber/ bahan /alat belajar. Silabus sebagai suatu rencana pembelajaran diperlukan sebab proses pembelajaran di sekolah dilaksanakn dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Selain itu, proses pembelajaran sendiri pada hakikatnya merupakan suatu proses yang ditata dan diatur sedemikian rupa menurut langkah-langkah tertentu agar dalam pelaksanaan dapat mencapai hasil yang diharapkan dan kopetensi dasar tercapai secara efektif (Salamah et al., 2023).

Dalam pengembangan silabus ada beberapa prinsip yang harus di pertimbangkan, prinsip tersebut merupakan kaidah yang akan menjiwai pelaksanaan kurikulum tingklat satuan pendidikan. Menurut Niron dalam Kurniawan et al., (2015) Terdapat beberapa prinsip yang harus dijadikan dasar dalam pengembangan silabus ini, yaitu: ilmiah, relevan, sistematis, konsisten, memadai/ adequate, aktual/ kontekstual, fleksibel, dan menyeluruh. Penjelasan dari prinsip-prinsip tersebut yaitu:

1. Ilmiah, maksudnya bahwa keseluruhan materi dan kegiatan yang menjadimuatan dalam silabus harus benar dan dapat dipertanggung jawabkan secara keilmuan. Mengingat silabus berisikan garis-garis besar isi/materi pembelajaran yang akan dipelajari siswa, maka materi/isi pembelajaran tersebut harus memenuhi kebenaran ilmiah. Untuk itu, dalam penyusunan silabus disarankan melibatkan ahli bidang keilmuan masing-masing mata pelajaran agar materi pembelajaran tersebut memiliki validitas yang tinggi.
2. Relevan, maksudnya bahwa cakupan, kedalaman, tingkat kesukaran dan urutan penyajian materi dalam silabus harus sesuai dengan tingkat perkembangan fisik, intelektual, sosial, emosional, dan spritual peserta didik
3. Sistematis, maksudnya bahwa komponen-komponen dalam silabus harus saling berhubungan secara fungsional dalam mencapai kompetensi. Silabus pada dasarnya merupakan suatu sistem, oleh karena itu dalam penyusunannya harus dilakukan

secara sistematis.

4. Konsisten, maksudnya bahwa dalam silabus harus nampak hubungan yang konsisten (ajeg, taat asas) antara kompetensi dasar, indikator, materi pokok, pengalaman belajar, sumber belajar, dan sistem penilaian.
5. Memadai, maksudnya bahwa cakupan indikator, materi pokok, pengalaman belajar, sumber belajar, dan sistem penilaian cukup memadai untuk menunjang pencapaian kompetensi dasar yang pada akhirnya mencapai standar kompetensi.
6. Aktual dan Kontekstual, maksudnya bahwa cakupan indikator, materi pokok, pengalaman belajar, sumber belajar, dan sistem penilaian memperhatikan perkembangan ilmu, teknologi, dan seni mutakhir dalam kehidupan nyata, dan peristiwa yang terjadi.
7. Fleksibel, maksudnya bahwa keseluruhan komponen silabus dapat mengakomodasi keragaman peserta didik, pendidik, serta dinamika perubahan yang terjadi di sekolah dan tuntutan masyarakat.
8. Menyeluruh, maksudnya bahwa komponen silabus mencakup keseluruhan ranah kompetensi (kognitif, afektif, psikomotor).

3. Metode

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kualitatif Deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan dan memahami subjek penelitian berdasarkan realitas yang sebenarnya pada objek penelitian (Alhamidi & Deswita, 2022; Selvianti, 2017; Wattimena, 2024). Pendekatan kualitatif deskriptif cocok untuk menjelaskan fenomena secara mendalam dan memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai kebutuhan pelatihan karyawan baru di perusahaan penjual mobil.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan penjual mobil terbesar di Indonesia (PT.xxx). Sampel penelitian terdiri dari 16 karyawan yang dipilih dari beberapa divisi seperti finance, human capital, dan marketing. Alasan pemilihan sampel ini adalah untuk mendapatkan perspektif yang beragam dan representatif mengenai kebutuhan pelatihan dari berbagai fungsi bisnis dalam perusahaan. Pemilihan PT.xxx sebagai setting penelitian didasarkan pada posisinya sebagai pemimpin pasar yang memiliki sistem pelatihan karyawan yang signifikan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang relevan dan aplikatif.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni; Teknik wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi yang detail dan mendalam mengenai pengalaman, pandangan, dan kebutuhan pelatihan dari karyawan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, memungkinkan fleksibilitas dalam pertanyaan untuk

mendapatkan informasi yang lebih kaya dan kontekstual. Setiap wawancara berdurasi sekitar 60-90 menit dan direkam dengan persetujuan narasumber untuk keperluan transkripsi dan analisis lebih lanjut. Observasi dilakukan untuk memahami konteks kerja karyawan dan dinamika pelatihan yang ada. Peneliti mengamati langsung proses kerja dan interaksi karyawan di tempat kerja selama satu bulan. Catatan lapangan dibuat untuk mencatat perilaku, kegiatan, dan interaksi yang relevan dengan kebutuhan pelatihan.

Penelitian ini menggunakan teknik analisa tematik dan triangulasi; Data dari wawancara dan observasi dianalisis menggunakan metode analisis tematik. Proses ini melibatkan transkripsi data wawancara, pengkodean data, dan pengidentifikasian tema-tema utama yang muncul dari data. Menurut Braun & Clarke, (2006), analisis tematik memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola-pola (tema) dalam data secara sistematis. Selanjutnya Untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas penelitian, dilakukan triangulasi data dengan membandingkan informasi dari wawancara dan observasi. Selain itu, data juga diverifikasi dengan dokumen internal perusahaan yang relevan, seperti laporan pelatihan dan evaluasi kinerja karyawan

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Tabel 1. Ringkasan Hasil Wawancara Dengan Narasumber yang Membahas Mengenai Pentingnya Silabus pada Karyawan Baru

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Persentase Ya	Persentase Tidak
1.	Apakah menurut anda pemberian silabus pada karyawan baru penting?	Ya	Tidak	88%	12%
2.	Apakah pelatihan rutin yang diberikan perusahaan kepada karyawan dampak memberikan dampak positif?	Ya	-	100%	-
3.	Apakah pada awal-awal anda bekerja, anda merasa kesulitan karena tidak diberikan silabus?	Ya	Tidak	75%	25%
4.	Apakah durasi pelatihan 1 tahun yang ditetapkan sudah ideal menurut anda?	Ya	Tidak	88%	12%

Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2024

Sebagian besar responden (88%) menyatakan bahwa pemberian silabus pada karyawan baru sangat penting. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan baru merasakan manfaat dari

adanya silabus yang terstruktur, yang membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Silabus yang jelas dapat menjadi panduan awal yang efektif bagi karyawan baru, memudahkan mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mengurangi kebingungan terkait tugas-tugas yang harus dilakukan. Temuan ini sejalan dengan teori pelatihan yang menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja dan retensi karyawan (Rachmawati, 2017; Purnaya, 2016). Semua responden (100%) setuju bahwa pelatihan rutin yang diberikan perusahaan memberikan dampak positif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan sangat dihargai oleh karyawan dan dianggap penting untuk pengembangan kemampuan dan pengetahuan mereka. Pelatihan rutin membantu karyawan tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam industri, meningkatkan efisiensi kerja, dan memperkuat keterampilan mereka. Hasil ini mendukung pernyataan Dessler (2010) bahwa pelatihan dapat mengembangkan keahlian, pengetahuan, dan sikap yang positif di antara karyawan.

Sebanyak 75% responden mengaku mengalami kesulitan di awal-awal bekerja karena tidak diberikan silabus. Ini menunjukkan bahwa ketiadaan silabus dapat menyebabkan karyawan baru merasa kebingungan dan kurang percaya diri dalam menjalankan tugas mereka. Kesulitan ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan baru. Oleh karena itu, menyediakan silabus yang komprehensif dan mudah dipahami sangat penting untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan cepat dan efektif. Sebagian besar responden (88%) merasa bahwa durasi pelatihan satu tahun yang ditetapkan oleh perusahaan sudah ideal. Durasi ini dianggap cukup untuk mempelajari berbagai aspek pekerjaan dan beradaptasi dengan budaya perusahaan. Pelatihan yang terlalu singkat mungkin tidak memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk menguasai keterampilan yang diperlukan, sedangkan pelatihan yang terlalu panjang bisa menyebabkan kelelahan dan bosanan. Durasi satu tahun tampaknya memberikan keseimbangan yang baik antara pembelajaran dan penerapan praktis di tempat kerja.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembuatan silabus pelatihan yang komprehensif sangat penting bagi karyawan baru di perusahaan penjual mobil. Silabus dapat membantu mengurangi kesulitan yang dialami karyawan baru, meningkatkan efektivitas pelatihan, dan memastikan bahwa karyawan mendapatkan panduan yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, pelatihan rutin dan durasi pelatihan yang ideal juga berkontribusi positif terhadap pengembangan karyawan dan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Abdullahi & Jarma, (2023); Emmanuel et al., (2021); Hammond & Coetzee, (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan retensi karyawan hingga 40%. Selain itu, penelitian oleh Hidayat & Kusuma, (2020); Rakhmawati & Nizar, (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kedua penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif antara pelatihan yang efektif dan keberhasilan karyawan dalam jangka panjang.

Lebih lanjut, (Sharma & Taneja, 2018) mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki program pelatihan karyawan yang terencana mampu menurunkan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pembuatan silabus pelatihan yang baik tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan finansial bagi perusahaan dalam jangka panjang.

4.3 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi perusahaan penjual mobil. Pertama, perusahaan harus mengembangkan silabus pelatihan yang komprehensif untuk karyawan baru. Silabus ini perlu mencakup semua aspek penting dari pekerjaan, termasuk tugas dan tanggung jawab, prosedur operasional standar, serta pengetahuan tentang produk dan layanan perusahaan. Dengan memiliki silabus yang terstruktur, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan membantu karyawan baru beradaptasi dengan cepat.

Kedua, pelatihan yang terstruktur dapat membantu mengurangi turnover karyawan baru. Dengan memberikan panduan yang jelas dan mendukung adaptasi karyawan baru, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan. Ketiga, program pelatihan yang efektif dapat menghemat biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan ulang karyawan. Investasi dalam pelatihan yang baik akan memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan, karena mengurangi biaya yang timbul dari pergantian karyawan yang sering.

Keempat, karyawan yang terlatih dengan baik akan lebih produktif dan efisien dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, perusahaan penjual mobil dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif dan memberikan dukungan yang lebih baik bagi karyawan baru, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

5. Kesimpulan Dan Saran

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya pembuatan dan implementasi silabus pelatihan yang terstruktur dan komprehensif untuk karyawan baru di perusahaan penjual mobil. Silabus yang baik dapat meningkatkan efektivitas pelatihan, membantu karyawan baru beradaptasi dengan cepat, dan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi perusahaan penjual mobil. Pertama, pembuatan silabus pelatihan yang terstruktur dapat membantu perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga karyawan baru akan lebih siap dan kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan adanya silabus pelatihan, proses *onboarding* karyawan baru menjadi lebih efisien dan terorganisir, yang dapat mengurangi waktu adaptasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Terlebih lagi, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa didukung dan dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini hanya melibatkan sejumlah karyawan baru di satu perusahaan penjual mobil, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk semua perusahaan penjual mobil atau industri lainnya. Selain itu, jawaban wawancara mungkin dipengaruhi oleh subjektivitas responden, yang dapat mempengaruhi keakuratan data yang diperoleh.

Untuk penelitian selanjutnya, ada beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan. Pertama, melibatkan lebih banyak perusahaan penjual mobil atau industri lain untuk memperoleh data yang lebih representatif. Kedua, menggunakan metode penelitian yang lebih beragam seperti wawancara mendalam atau studi kasus untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman karyawan. Terakhir, melakukan evaluasi jangka panjang untuk melihat dampak dari silabus pelatihan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan dalam jangka waktu yang lebih spesifik. Dengan memperhatikan keterbatasan ini dan menerapkan rekomendasi yang diberikan, penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan mendalam tentang pentingnya silabus pelatihan yang terstruktur bagi karyawan baru di berbagai industri.

6. Daftar Pustaka

Abdullahi, M., & Jarma, U. (2023). The Impact of Training and Development Programmes on Retention of Staff: A Case of Global Access Savings and Loans Company

- Limited, Accra. *Journal of Human Resource Management*.
<https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20231101.11>
- Adi Neka Fatyandri, & Michelle. (2021). Elemen Penting yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Empat di Batam. *SKETSA BISNIS*, 8(2).
<https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2686>
- Aisyah, S., Setyowaty, R., & Imron, M. (2023). Analisis Fungsi Koordinasi, Penilaian Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. *SKETSA BISNIS*, 10(1), 121–133.
<https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS/article/view/4131>
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Anwari Alhamidi, L., & Deswita, D. (2022). Evaluasi Hasil Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Bogor Tahun 2022. *SKETSA BISNIS*, 9(2).
<https://doi.org/10.35891/jsb.v9i2.3159>
- Azura, N., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1).
- Bliss, M. (2013). Pelatihan dan Pengembang Sumber Daya Manusia. *Practical Diabetes International*, 12(4), 180–188.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2). <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kese). PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dyastuti, I. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Eko Agus Alfianto, Amma Fazizah, & Nurul Mufida. (2019). Pengaruh Gaya Hidup, Reputasi Merek dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian. *SKETSA BISNIS*. <https://doi.org/10.35891/jsb.v5i1.1591>
- Emmanuel, A. A., Mansor, Z. D., Rasdi, R. B. M. D., Abdullah, A. R., & Hossan, D. (2021). Mediating Role of Empowerment on Green Human Resource Management Practices and Employee Retention in the Nigerian Hotel Industry. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 10(3). <https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720-141>
- Fatimah, S. (2014). Pengaruh Kesadaran Merek, Persepsi Kualitas, Asosiasi Merek, Dan Loyalitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pelembab Wardah Pada Konsumen Al Yasini Mart Wonorejo. *SKETSA BISNIS*, 1(2).
<https://doi.org/10.35891/jsb.v1i2.75>
- Fazizah, A., Rakhmawati, A., & Husnah, D. N. (2024). Customer Satisfaction and Repurchase Intention in Terms of E-Commerce Logistics Service Quality and Recovery Service. *SKETSA BISNIS*, 11(1), 1–23.
<https://doi.org/10.35891/jsb.v11i1.4150>
- Gaikindo. (2016). *Pasar Domestik Mobil Indonesia Naik 4,5 Persen pada 2016*.
<https://www.gaikindo.or.id/pasar-domestik-mobil-indonesia-baik-45-persen-pada-2016/>
- Gaikindo. (2023). *Penjualan Mobil Januari 2023 Tembus 94.087 Unit*.
<https://www.gaikindo.or.id/penjualan-mobil-januari-2023-tembus-94-087-unit/>
- Hammond, L. S., & Coetzee, M. (2022). An exploration of factors influencing the retention of senior female employees in a financial services organisation. *SA Journal of Human Resource Management*, 20. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1997>
- Hidayat, R., & Kusuma, D. (2020). The Relationship Between Employee Training and Job Satisfaction: A Study on Automotive Dealerships. *Indonesian Journal of Management*, 12(2), 45–48.
- Icha, H., & Sudrartono, T. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas dan Minat Beli pada Apotek Para Medical Clinic Rancaekek Kabupaten Bandung Dengan implementasi

- Standar Operasional Prosedur. *SKETSA BISNIS*, 10(1), 14–29.
<https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS/article/view/3750>
- Kemenperin. (2023). *Menperin: Industri Otomotif Jadi Sektor Andalan Ekonomi Nasional*.
<https://www.kemenperin.go.id/artikel/22297/Menperin:-Industri-Otomotif-Jadi-Sektor-Andalan-Ekonomi-Nasional>
- Kurniawan, D., Sukamto, P. A., & Cahyani, R. Y. D. (2015). *Implementasi Silabus Dalam Penerapan Materi Pelajaran Pendidikan Kursus Tamtama Musik Oleh Departemen Jhurrillurja Di Pusdikajen Lembang*. University Pasundan.
- Mangkunegara, A. . (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Murnir, M. (2014). Analisa Performance Atribut Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. In *Jurnal Sketsa Bisnis* (Vol. 1, Issue 1).
- Nanda Dwi Meylani. (2019). Pengaruh Kemudahan Belanja Online dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Secara Online. *Sketsa Bisnis*, 4(2), 97–107.
<https://doi.org/10.35891/jsb.v4i2.1600>
- Nuraeni, N. (2014). Pengaruh Kualitas Produk Dan Word Of Mouth Communication Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Toko Emas Ari Jaya). *Sketsa Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.35891/jsb.v1i2.73>
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Andi.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1). <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Rakhmawati, A., & Nizar, M. (2023). *Laporan Pengabdian Transformasi Keuangan: Sosialisasi Dan Pelatihan Akuntansi Bagi Pesantren Untuk Meningkatkan Tata Kelola Pondok Pesantren*. <https://repository.yudharta.ac.id/2247/1/Laporan-Pengabdian-Transformasi-Keuangan-2023.pdf>
- Salamah, E., Darmawan, D., & Siregar, H. (2023). Analisis Relevansi Prinsip Penyusunan Silabus Pelatihan Pra Seleksi Pemagangan Jepang Dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Peserta Didik Di LPK Zai Japan Serang. *Jambura Journal of Community Empowerment*. <https://doi.org/10.37411/jjce.v4i1.2408>
- Selvianti, I. (2017). Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Dana Alokasi Khusus (DAK) Bidang Pendidikan Dalam Rangka Good Governance. *Sketsa Bisnis*.
<https://doi.org/10.35891/jsb.v3i2.578>
- Sepang, L. K., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi. *Produktivitas*, 4(4).
- Setiawan Anom Pribadi, Ernani Hadiyati, & Jamal Abdul Nasir. (2021). Pengaruh Bauran Pemasaran Dan Pelayanan Terhadap Loyalitas Anggota Melalui Kepuasan Anggota Pada Masa Krisis Pandemi COVID-19 Di KUD Batu. *SKETSA BISNIS*, 8(2).
<https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2836>
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*.
<https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477>
- Simorangkir, I. G., Sahyar, S., & Daulay, P. (2023a). The Impact of E-Learning-Based Training, Work Motivation, and Discipline on Employee Competence at KPP Pratama Pematang Siantar. *SKETSA BISNIS*, 10(1), 45–64.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35891/jsb.v10i1.3817>
- Simorangkir, I. G., Sahyar, S., & Daulay, P. (2023b). The Impact of E-Learning-Based Training, Work Motivation, and Discipline on Employee Competence at KPP Pratama Pematang Siantar. *SKETSA BISNIS*, 10(1), 45–64.
<https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS/article/view/3817>
- Sinollah, & Zaenulloh Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan

- Kabupaten Malang. *SKETSA BISNIS*, 8(2). <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556>
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. CV R.A.De.Rozarie.
- Wahyuhono. (2018). Peningkatan Kompetensi Menyusun Silabus Melalui Supervisi Akademik Berkelanjutan Bagi Guru SD N 2 Telawah Kecamatan Karangrayung Kabupaten Grobongan Pda Semester 1 Tahun Pelajaran 2015/2016. *Pendidikan Dasar*, 152(3).
- Wattimena, G. H. J. A. (2024). Strategi Komunikasi Pemasaran Terpadu Produk “Kopi Kenangan.” *SKETSA BISNIS*, 11(1), 24–41. <https://doi.org/10.35891/jsb.v11i1.4550>
- Wusko, A. U. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangil Kabupaten Pasuruan. *SKETSA BISNIS*, 1(1). <https://doi.org/10.35891/jsb.v1i1.23>