

# PELATIHAN KARYAWAN DI WARUNG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA

Robinal Sugianto  
Manajemen Sumber Daya Manusia  
Universitas Islam Indonesia  
Jl. Prawiro Kuat, Condong Catur, Kecamatan Depok, Condongcatur, Sleman,  
Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta  
INDONESIA  
robinalsugianto@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pelatihan Karyawan di Warung Spesial Sambal Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui bagaimana Pelatihan Karyawan di Warung Spesial Sambal Yogyakarta, 2) untuk mengetahui apa perbedaan pelatihan di warung special sambal Yogyakarta dengan yang lainnya, dan 3) untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Narasumber didalam penelitian ini adalah Doni Setiawan, Widyatmoyo, Buangsetiawan, Ridwan Nurahman, Nabilla Nuvianti Putri, dan Ari Cahyanti. Untuk mengetahui keabsahan data digunakan uji kredibilitas dan uji *transferability*. Metode pengujian data menggunakan triangulasi sedangkan metode analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan *conclusion drawing/verification*.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat dua cara pelatihan yang di terapkan warung spesial sambal, yakni pelatihan level warung dan warung level manajemen. Disamping itu, terdapat metode pelatihan yaitu dengan memberikan teori atau nilai-nilai dasar kepribadian dan praktek (*workshop*). *Spiritual company universal* atau disebut prinsip dasar kepribadian yaitu Jujur, Disiplin, Kerja Keras, Rendah Hati, dan Takwa, yang diterapkan warung special sambal baik karena karyawan memiliki prestasi dalam kinerja. Warung Spesial Sambal memiliki gedung *training canter* yang berpusat di Jogja, dalam masa pelatihan karyawan semua akomodasi dan biaya dalam masa pelatihan perusahaan yang menanggung. Masalah yang muncul pada saat pelatihan karyawan adalah ketika dilapangan saja contoh masalah kendaraan dan peralatan. Kemudian manfaat secara umum yang diperoleh karyawan adalah menambah wawasan dan skil, bagi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan bagi konsumen merasa nyaman di warung Spesial Sambal Yogyakarta.

**Kata kunci** : *Karyawan, Pelatihan, Perbedaan Pelatihan, Dampak Pelatihan, Prinsip Dasar Kepribadian,*

## ABSTRACT

This research entitled Training of Employees at Specialty Warung Sambal Yogyakarta. The purpose of this research is 1) to know how the Training of Employees in Special Stall Sambal Yogyakarta, 2) to know what is the difference of training in Yogyakarta speciality stall with other, and 3) to know the impact of training to employees. This research uses data collection method in the form of interview and documentation. The speakers in this research are Doni Setiawan, Widyatmoyo, Buangsetiawan, Ridwan Nurahman, Nabilla Nuvianti Putri, and Ari Cahyanti. To know the validity of data used credibility test and transferability test. Data collecting method using triangulation while data analysis method using data reduction, data presentation, and conclusion drawing / verification.

This study found that there are two ways of training that is applied special stall sauce, the level of stall training and stall management level. In addition, there is a training method that is by providing theories or values of basic personality and practice (*workshop*). *Spiritual*

company universal or called the basic principles of personality that is Honest, Discipline, Hard Work, Low Heart, and Takwa, which is applied special stall chilli good because employees have achievement in performance. Sambal Special Stall has a canteen training building centered in Jogja, during the employee training period all accommodation and expenses during the training period of the company that bear. Problems that arise during the employee training is when the field alone is an example of vehicle and equipment problems. Then the benefits generally obtained by employees is to add insight and skill, for the company can increase productivity of the company and for consumers feel comfortable in the Special Sambal Yogyakarta stall.

**Keywords:** Employee, Training, Training Differences, Training Impact, Basic Principles of Personality,

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting yang dapat membantu mewujudkan visi, misi dan tujuan dalam suatu perusahaan. Sebuah perusahaan pasti membutuhkan SDM yang memiliki motivasi tinggi. Mampu untuk berprestasi dan mampu bekerja dengan sebaik mungkin, oleh karena itu peningkatan kualitas SDM sangatlah diperlukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan mengembangkan kualitas kerja karyawan. Peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian manajemen strategis dan kemudian meningkatkan kemampuan manusia. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada sumbangan efektif dan pemanfaatan yaitu Uang, Material, Mesin dan Manusia (Barney & Wright, 1998 : 80). Peningkatan kemampuan SDM itu sendiri dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan pelatihan atau biasa disebut *training* (Padmapriya & Narasaiah, 2012 : 198).

Pelatihan yang dilaksanakan pada hakikatnya berorientasi atau memberikan penekanan pada tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang karyawan. Selain itu pelatihan juga menekankan kepada kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana. Diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi” (Wexley & Yulk, 2003 : 49). Sikap yang harus ditanamkan dalam pelatihan, salah satu contoh pelatihan penanaman sikap yang dilakukan oleh Waroeng Spesial Sambal, yaitu penanaman sikap spiritual universal dalam pelatihannya.

Dalam wawancara awal peneliti, pelatihan spiritual yang dilakukan oleh Manajer SDM di Waroeng Spesial Sambal untuk menegakkan spiritual universal dan menjalankan syariat sesuai agama. Apabila melaksanakan hal tersebut akan memperbaiki sikap dan pribadi setiap karyawan maupun kelompok. Manusia sebagai makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT dengan sebaik-baik bentuk. Sesuai dengan firman Allah dalam surat At-Tiin ayat 4 yang artinya : Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (QS. At-Tiin : 4). Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran, sehingga Ia diciptakan dan ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukan yang mulia itu. Allah melengkapi manusia dengan akal dan perasaan sehingga manusia tersebut dapat menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan mengamalkan ilmu yang dimilikinya. Hal ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan dengan pengabdian kepada Allah. Potensi-potensi yang diberikan kepada

manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah, yang diperuntukkan bagi manusia agar dapat menyasakan hidup dengan hakekat penciptanya.

Kondisi Waroeng SS saat ini melakukan pelatihan karyawan dengan menggunakan spiritual universal, maksudnya adalah tim manajemen SS melakukan nilai-nilai dari semua agama antara lain agama Islam, Budha, Kristen, Katholik, dan Hindu. Oleh sebab itu waroeng SS mengambil nilai-nilai yang baik untuk di terapkan di karyawannya. Karyawan SS sendiri bukan hanya pemeluk agama Islam, akan tetapi semua agama boleh masuk menjadi karyawan SS. Inti dari pelatihan karyawan SS adalah menerapkan nilai positif di semua agama di terapkan kepada karyawan. Menjadikan karyawan lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya dan meningkatkan produktifitas waroeng SS. Karyawan baik maka perusahaan akan baik juga, dan apabila perusahaan baik maka akan kembali lagi ke karyawan.

### **KAJIAN PUSTAKA**

Penelitian berjudul *Human resources training and development at the new York city department of environmental protection (dep)*, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan di *New York City Departemen Perlindungan Lingkungan*. Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh pelatihan Terhadap Peningkatan kinerja sumber daya manusia (Lovetta Kerr, 2005 : 52).

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan wawancara. Sedangkan untuk menguji validasi data menggunakan uji triangulasi sumber. Di dalam penelitian ini tentunya ada persamaan dan perbedaan dari peneliti dan penulis sekarang.

Persamaan didalam penelitian ini adalah bahwa penulis sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan dalam mengumpulkan datanya menggunakan wawancara, sedangkan untuk menguji keabsahan datanya yaitu dilakukan dengan triangulasi sumber. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis sekarang adalah terletak di lokasi, subjek, waktu, dan hasil dari penelitian.

Penelitian berjudul *Pre-Training, During-Training and Post-Training Activities as Predictors of Transfer of Training*, Pelatihan adalah salah satu yang paling sering digunakan Pengembangan Sumber Daya Manusia intervensi (Jaidev & Jaidev, 2012 : 55). Transfer positif dari pelatihan didefinisikan sebagai sejauh mana peserta pelatihan secara efektif menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dalam konteks pelatihan untuk pekerjaan. Pelatihan dikatakan efektif jika keterampilan dan perilaku belajar dan berlatih selama pelatihan dapat ditransfer ke tempat kerja dan dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan. Hal ini juga harus dipertahankan dari waktu ke waktu dan dapat digeneralisasi di seluruh konteks (Newstorm, et al 1984 : 127).

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sedangkan metode pengumpulan datanya dilakukan dengan metode wawancara dengan pemimpin. Dalam pengujian keabsahan datanya dilakukan dengan menggunakan uji triangulasi sumber.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan metode pengambilan datanya dilakukan dengan wawancara, dalam menguji keabsahan datanya pula, penulis menggunakan uji triangulasi sumber. Perbedaan didalam penelitian ini adalah terletak pada subjek perusahaan, judul penelitian, lokasi, waktu, dan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Penelitian berjudul *Perspective On Practice Evaluation of training in organisations: a proposal for an integrated model*, Pelatihan merupakan strategi kunci

untuk pengembangan sumber daya manusia dan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi dan otoritas publik berinvestasi sejumlah besar sumber daya di pelatihan, tapi jarang memiliki data untuk menunjukkan hasil investasi yang. Hanya beberapa organisasi mengevaluasi pelatihan secara mendalam karena kesulitan untuk terlibat dan kurangnya instrumen yang valid dan layak model. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyajikan sebuah model evaluasi yang telah berhasil diterapkan dalam konteks Spanyol yang mengintegrasikan semua dimensi pelatihan dan efek, bertindak sebagai alat global untuk organisasi. Model analisis kepuasan, belajar, aspek pedagogis, transfer, dampak dan oleh karena itu profitabilitas pelatihan, dan merupakan model global (*Pilar Pineda, 2009 : 673*).

### **Kerangka Teoritis Pelatihan**

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, (Pengabean, 2004 : 41). sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan. Pelatihan juga dapat di artikan proses melatih kegiatan atau pekerjaan, Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang digambarkan oleh organisasi dan teknologi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dan skil dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Andrew E. Sikula, 1981 : 227).

### **METODE PENELITIAN**

#### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan suatu paradigma penelitian untuk mendeskripsikan peristiwa, perilaku orang atau suatu keadaan pada tempat tertentu secara rinci dan mendalam dalam bentuk narasi (Komariah, 2009 : 103). Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah, yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki objek relatif berubah (Sugiyono, 2009 : 7). Dengan menggunakan metode kualitatif, maka data yang didapat akan lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna sehingga tujuan peneliti dapat dicapai.

#### **Jenis Data Penelitian**

Catatan Lapangan.

Rekaman Audio

Dokumentasi

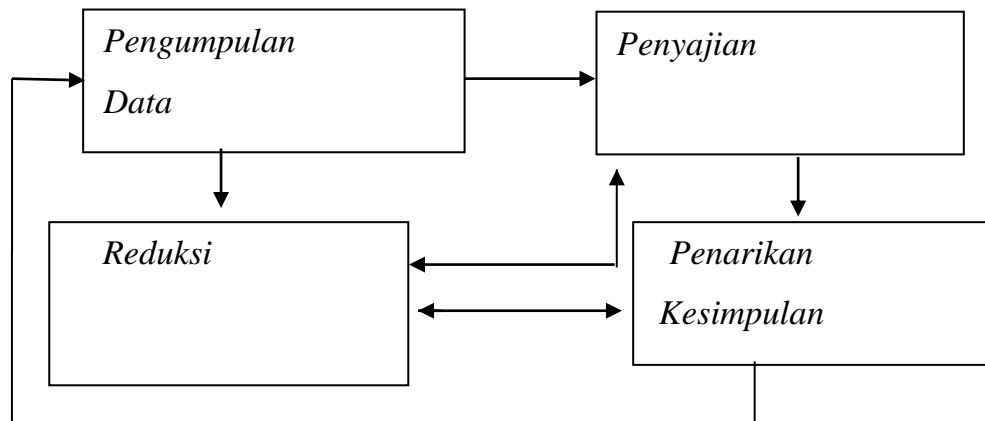
#### **Sumber Data Penelitian**

Instrumen Penelitian

#### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah :

Wawancara  
Observasi Terus Terang  
**Proses Analisis Data**  
Analisis sebelum di lapangan  
Analisis selama di lapangan



Gambar 3.5.1: Komponen dalam Analisis Data

Sumber : (Sugiyono, 2009 : 241)

*Data Reduction*  
*Data Display*  
*Conclusion Drawing/Verification*  
**Keabsahan Data**  
**Uji Kredibilitas**  
Triangulasi  
*Member Check* (Pengecekan Anggota)  
**Uji Transferability**

## PEMBAHASAN

### **Totalitas Warung Spesial Sambal Dalam Memberikan Pelatihan Kepada Karyawan**

Pertama, Manajemen selama ini memberikan pelatihan teori atau nilai-nilai kepribadian terlebih dahulu sebelum praktek kepada karyawan di perusahaan, dengan memberikan pelatihan teori terlebih dahulu pada karyawan maka dapat meningkatkan wawasan teori atau nilai-nilai kepribadian dalam kebijakan berpikir serta meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Kedua, setelah memberikan pelatihan secara teori kepada karyawan, baru diberikan pelatihan praktek (workshop), warung SS memiliki gedung training center sendiri, jadi bentuk replica warung di lapangan sudah di sediakan, jadi ketika pelatihan praktek sudah sama dengan kondisi real di lapangan. Ketika karyawan terjun di lapangan sudah siap untuk bekerja, karena ketika di lapangan sudah tidak ada waktu untuk belajar.

Hasil Penelitian *Lawrence R. Peckford* 1999

Hasil penelitian yang dilakukan oleh *Lawrence R. Peckford* (1999) menyatakan bahwa pelatihan di Newfoundland dan Labrador di Kanada adalah dengan pola kepemimpinan, dalam pola kepemimpinan ini untuk setiap karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang telah dipersiapkan dengan baik. Dengan memberikan pelatihan pada karyawan dan untuk meningkatkan pengalaman dan kebijakan berpikir serta memberi gambaran terhadap berbagai hal yang penting.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh *Lawrence R. Peckford* dengan penelitian saat ini, bahwa pelatihan yang terjadi di Warung Spesial Sambal sama-sama menggunakan pelatihan dengan menerapkan teori nilai dasar kepribadian dan kepemimpinan.

Sedangkan perbedaan di dalam penelitian ini, pelatihan yang terjadi di Warung Spesial Sambal adalah lebih mementingkan nilai-nilai kepribadian.

### **5.1. Pelatihan Level Warung**

Pelatihan level warung diberikan pelatihan secara teknis ketika bekerja di warung, proses pelatihannya 4-5 hari kemudian langsung bekerja, pelatihannya sebatas cara bekerja di warung seperti masak dan melayani konsumen.

### **5.2. Pelatihan Level Manajemen**

Pelatihan karyawan di level manajemen waktu pelatihannya lebih lama dari pada di level warung, karena level manajemen lebih diberi materi yang lebih banyak, bukan hanya diberi praktek saja akan tetapi tentang wawasan waroeng SS.

### **5.3. Tidak Adanya Sistem Kontrak Kerja**

Waroeng SS tidak menerapkan sistem kontrak kerja kepada karyawan karena dari direktur sendiri menganggap karyawannya sebagai keluarga dan bukan menganggap seperti mesin robot yang hanya bekerja dan di gaji.

### **5.4. Mentalitas Hal Utama Dalam Pelatihan**

Pelatihan waroeng SS lebih utama masalah mentalitas, skil, dan praktek dilapangan.

### **5.5. Remedi Dalam Masa Pelatihan**

Dalam melakukan pelatihan waroeng SS melakukan pengulangan pelatihan karyawan apabila karyawan belum memenuhi syarat lulus pelatihan

### **5.6. Perencanaan Pelatihan yang Dilakukan SDM**

Jadi yang pertama membuat kuota untuk dilakukan pelatihan di gedung training center Yogyakarta karena semua karyawan yang diluar Yogyakarta akan dikumpulkan di gedung TC ini. Pihak manajemen di bidang pelatihan benar-bener sampai detail karyawan tadi siapa yang menyambut, kapan datangnya, transportnya seperti apa, rapatkan kita buat team untuk membuat rundown selesai.

### **5.7. Waktu Pelatihan**

Warung SS dalam melakukan pelatihan terhadap karyawan memiliki jangka waktu yang berbeda-beda, karyawan yang bekerja di warung di pelayanan akan di berikan pelatihan selama 5 hari, kemudian karyawan yang bekerja di manajemen yang bidang operasi dan pergudangan di berikan pelatihan selama 9 bulan, dan yang terakhir

karyawan yang bekerja di manajemen di bidang SDM dan keuangan akan di berikan pelatihan selama 6 bulan.

#### **5.8.Konflik Dalam Pelatihan**

Konflik dalam pelatihan hanya bersifat incidental dan masalah teknis dilapangan.

#### **5.9.Awal Mula Pelatihan**

Pelatihan karyawan yang di lakukan warung SS mulai pada tahun 2010 konsep pelatihan semakin membaik dari tahun ke tahun konsep pelatihan prinsip dasar kepribadian jujur, disiplin, kerja keras, rendah hati, dan takwa. Takwa akan digarab lebih dalam pada tahun 2018 ini.

#### **5.10.Kriteria Pemateri Pelatihan**

Kriteria pemateri pelatihan apabila dibawah kepala seksi itu tidak boleh memberikan pelatihan karena tidak hanya sekedar teknis kerja jadi harus diberikan nilai-nilai harus diberikan cerita pengalaman tentang masa lalu yang bisa menceritakan hanya level kepala seksi. Punya kemampuan bicara yang baik kemampuan untuk mempengaruhi yang baik itu level kepala seksi.

#### **5.11.Peserta Pelatihan**

Ada training madya training lanjutan itu ada, itu kalau sudah menjabat kepala cabang 1 tahun 2 tahun di panggil ke Jogja untuk memberikan materi dan updating tentang aturan. Kalau lanjutan ini untuk karyawan yang sudah mempunyai posisi terlebih diwarung kepala cabang, kalau dasar ini untuk karyawan baru, kita bagi 2 tempat untuk level warung.

#### **5.12. Manajemn Evaluasi Pelatihan**

Kalau untuk karyawan waroeng SS ada OJT (On The Jobtraining) 6 bulan itu ada form, disebarkan form itu dibantu dengan SDM, kemudian yang mengevaluasi adalah SDM area. Evaluasinya itu 6 bulan setelah training untuk karyawan baru. Karyawan lama 6 bulan evaluasinya ada perubahan atau tidak ada peningkatan atau tidak jadi SS menggunakan form.

#### **5.13.Prinsip Dasar Kepribadian**

Pelatihan karyawan di waroeng spesial sambal Yogyakarta di bagi menjadi 2 yaitu level warung dan manajemen. Karyawan melakukan interview kemudian di terima setelah jangka waktu 1 minggu di panggil lagi untuk dilakukan pelatihan di Training Center Jogja, semua karyawan trainingnya di Jogja dan semua biaya akomodasi transport, penginapan, dan pesangon SS yang tanggung, kecuali orang Jogja. Masa training yang di warung itu 4-5 hari sedangkan manajemen itu 6 bulan dan semua di ajarkan teori dan praktek. Karyawan akan di latih sesuai dengan bidangnya yaitu pergudangan, produksi, pelayanan. Rapat nasional yang di pimpin langsung oleh direktur yang intinya untuk melatih semua karyawan di seluruh Indonesia dari segi mentalitas dan motivasi.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **KESIMPULAN**

Pelatihan karyawan di waroeng spesial sambal Yogyakarta di bagi menjadi 2 yaitu level warung dan manajemen. Karyawan melakukan interview kemudian di terima setelah jangka waktu 1 minggu di panggil lagi untuk dilakukan pelatihan di Training Center Jogja, semua karyawan trainingnya di Jogja dan semua biaya akomodasi transport, penginapan, dan pesangon SS yang tanggung, kecuali orang Jogja. Masa training yang di warung itu 4-5 hari sedangkan manajemen itu 6 bulan dan semua di ajarkan teori dan praktek. Karyawan akan di latih sesuai dengan bidangnya yaitu pergudangan, produksi, pelayanan. Rapat nasional yang di pimpin langsung oleh direktur yang intinya untuk melatih semua karyawan di seluruh Indonesia dari segi mentalitas dan motivasi.

Perbedaan pelatihannya adalah kalau di SS itu diberikan teori dulu baru nanti praktek, teorinya seperti nilai-nilai spiritualitas dalam sehari untuk hari berikutnya baru praktek, jadi tiak masuk jadi karyawan langsung bekerja itu salah, SS tidak menganggap bahwa karyawan itu seperti robot, kemudian ada remedy yang belum lulus dalam masa pelatihan, dan SS memberikan pesangon, biaya transport dan penginapan. Kalau di perusahaan yang lainya seperti ASTRA itu tidak ada waktu buat pelatihan terhadap karyawan jadi masuk kerja langsung terjun lapangan tanpa bekal jadi otodidak, kalau mentalnya tidak kuat maka tidak akan betah di ASTRA, karena tekanan batin dari temen dan atasan, lingkungan kerja yang berbahaya, bisa mengakibatkan kecelakaan kerja, perbedaannya itu pemilik yang berbeda maka cara menangani karyawan juga berbeda. Restoran Sushi Strory itu juga langsung diterjunkan ke lapangan tanpa bekal training dulu, kalau di SS ini membentuk manusia lebih baik lagi.

Dampak dari pelatihan ada 2 yaitu untuk karyawan dan perusahaan kalau untuk karyawan itu ada unsur kebanggan karena semua karyawan di seluruh area dikumpulkan jadi satu di Jogja dalam masa pelatihan merasakan kebersamaan dan mengetahui betapa besar SS dan menumbuhkan motivasi bagi karyawan, kemudian untuk perusahaan itu ketika karyawan sudah turun ke lapangan karyawan sudah bisa, karena ketika dilapangan para senior tidak sempat untuk mengajari juniornya karena sibuk melayani konsumen. SS ingin menonjolkan dalam segi pelayanan, yang mana pelayananya baik dan ramah yang membuat konsumen betah di SS. SS juga melatih karyawan untuk bisa mengerjakan yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

#### **SARAN**

Secara garis besar, Warung SS sedang menjalani proses pelatihan yang sudah lama dilakukan. Dari perencanaan yang dilakukan itu, ada 3 (tiga) hal yang sangat penting, pertama dampak pelatihan terhadap perusahaan, kedua adalah dampak pelatihan terhadap karyawan, dan yang ketiga adalah dampak pelatihan terhadap konsumen. Menurut penulis sebaiknya dalam merencanakan pelatihan, Warung SS harus hati-hati dalam memutuskan sebuah kebijakan terkait pelatihan. Karena dampak pelatihan ada tiga yang terlibat, perusahaan, karyawan, dan konsumen, supaya kedepanya Warung SS bisa menjadi panutan oleh perusahaan yang lain dalam hal pelatihan karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali, I., (1990), *Ihya' Ulumuddin*, Jilid I, Terjemahan. Muhammad Zuhri, Semarang : Asy-Syifa.
- AL-Qudah, *et al.*, (2014), The Effect of Human Resources Planning and Training and Development on Organizational Performance in the Government Sector in Jordan, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4 (4), April, hal : 79-85.
- Aziz, S. F. A., & Shamsuddin, A., (2011), Stimulating Training Motivation Using Theright Training Characteristic, Malaysia, Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia, Selangor, 43 (1), hal : 53-61.
- Badudu, J. S., Zain, & Sutan, M, (1994), *Kamus Umum bahasa Indonesia*, Jakarta; Pustaka Sinar harapan.
- Bafadal, F. Ar., (2004). "*Pemuda, Agama, dan Kehidupan Kontemporer*", Jakarta, Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan.
- Bartens, K. (1994). *Etika*. Jakarta: Gramedia.
- Bungin, B., (2008). *Penelitian kualitatif* , Jakarta; Kencana.
- Damsar., (1997), *Sosiologi Ekonomi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Evans, B. O., Akash, S. B., & Benard, O., (2012), Training and Development Policies of Public and Private Banks A case Study of Some Selected Banks in Karnataka, Karnataka. 2 (3), hal : 183-204.
- Ismail, R., Zulridah, M. N., & Abd H. A., (2011), Impact of Training Under Human Resource Development Limited on Workers' Mobility in Selected Malaysian Services Sector, *Eurasian Business Review*, 1 (2) hal : 146-159.
- Jaidev, U. P., & Susan, C., (2012), Pre-Training, During-Training and Post-Training Activities as Predictors of Transfer of Training. *Jurnal Pelatihan SDM*, 11 (4), hal : 55-70.
- Kerr, L., (2005), Human Resources Training and Development at the New York City Department of Environmental Protection (DEP), State University of New York, 9 (4) September, hal : 1-53.
- Makhsousi, A., Jamshid S. S., & Maghsoud A., (2014), Effects of Training Methods on Human Resource Productivity in Mellat Bank, Iran, *Tehran Jurnal*, 3 (3) hal : 1345-1354.

- Mangkunegara, A. P., (2003). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Notoatmodjo, S., (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Padmapriya, K., & P. V. Narasaiah, (2012), Human Resource Development Practices in Power Sector: a Study With Special Focus on Training and Development in Apspdcl, *International journal of management research and review* , 2 (17), hal : 1981-1993.
- Patrau, D. D., & Gabriela, N., (2012), The Identification of Present Level of Human Resources Professional Training in Locale cfr of Constanta, *Economics Management and Financial Market*, Spiru Haret University, 7 (4), hal : 620-631.
- Peckford, L. R., (1999), Leadership Training in Human Resources Development Canada, Newfoundland and Labrador, Newfoundland and Labrador, 14 (4) hal : 1-49.
- Prabu, M. A., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung ; Remaja Rosdakarya.
- Ramesha, G. K., (2014), Role Of Training & Development And Effective Human Resource Practices During Organization's Downsizing, 3 (1) Januari, hal : 759-762.
- Rusyan, T., (1989), *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Karya.
- Sambel Layah Corp, (2016) Profil Warung Sambel Layah di Akses di <https://sambellayah.co.id/profil/> Pada tanggal 16 Maret 2017 pukul 15.24 PM
- Satori, D., & komariah, A., (2009), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, bandung; Alfabeta.
- Schulz, E. R., (1997), *The Influence of Group Incentives, Training and Other Human Resource Practices on Firm Performance and Productivity*, Disertasi Dr Hubungan Industrial dan Sumber daya manusia, New Jersey : Pascasarjana New Brunswick Rutgers The State University.
- Sugiyono., (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, CV. Bandung: Alfabeta.
- Supriatna, Y., (2008), *Meningkatkan Prestasi Pembelajaran IPS*, Jakarta.

Velada, R., et al., (2007), The Effects of Training Design, Individual Characteristics and Work Environment on Transfer of Training, *International Journal of Training and Development*, Amerika Serikat, 11 (4) hal : 282-294.

Widyatama, (2010) Pelatihan di akses dari  
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3259/Bab%202.pdf?sequence=4> pada tanggal 06 Juni 2015 Pukul 23.50 Wita.

Yin, Robert. K, (2009), *Studi Kasus; Desain dan Metode*, Jakarta; Raja Grafindo Persada.