

Efektivitas Pelatihan Berbasis Gamifikasi dalam Meningkatkan Pemahaman Karyawan Terhadap Konsep *Good Manufacturing Practices* (Studi Kasus di PT. RAK)

Fajar Nugraha¹, Purwadhi²

^{1,2}Universitas Adhirajasa Reswara

Sanjaya,fajarnusae30@gmail.com, purwadhi@ars.ac.id

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Bahkan di masa ekonomi yang memanjakan pelanggan, SDM tetap merupakan sumber daya nomor satu. Persaingan global akan menuntun perusahaan agar dapat memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas sehingga nantinya bisa meningkatkan produktivitas perusahaan dan dapat bertahan maupun meningkatkan posisi pasar. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat perlu adanya pelatihan. Dapat dilakukan pendekatan melalui *situational leadership*. Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, produktivitas, dan pengetahuan dari setiap karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui sejauh mana tingkat pemahaman karyawan terhadap konsep *Good Manufacturing Practice* dan Mengetahui pelaksanaan pelatihan *Good manufacturing Practice* berbasis gamifikasi serta Mengetahui efektivitas pelatihan berbasis gamifikasi terhadap pemahaman *Good Manufacturing Practice* karyawan di PT. RAK. Dengan hasil uji hipotesis pada 95 responden dengan menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan hasil Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000. Jika probabilitasnya (nilai sig) > 0.05 atau F hitung < F tabel maka H₀ tidak ditolak. Keputusan yang diambil berdasarkan data diatas adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima, Jika probabilitasnya (nilai sig) < 0.05 atau F hitung > F tabel maka H₀ ditolak. Nilai sig = 0.000 < 0.05, sehingga H₀ ditolak. Pernyataan ini mengandung makna bahwa Pelatihan Berbasis Gamifikasi berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Konsep *Good Manufacturing Practice* (Y) secara bersama-sama (simultan). Dengan demikian kedua variabel tersebut memiliki pengaruh tingkat keefektifan dan keterikatan. Salah satu faktor tersebut akan dapat mempengaruhi pencapaian Pemahaman Konsep *Good Manufacturing Practice*.

Kata Kunci: Efektifitas Pelatihan, gamifikasi dan *Good Manufacturing Practice*

ABSTRACT

Human resource management is one of the areas of general management which includes planning, organizing, implementing, and controlling aspects. Even in customer-indulgent economic times, HR remains the number one resource. Global competition will guide companies to have quality Human Resources so that later they can increase company productivity and can survive and improve market position. To get a good and appropriate workforce, training is needed. A situational leadership approach can be used. The aim of this training program is to improve the quality of work, skills, productivity and knowledge of each employee in accordance with the wishes of the company. This study aims to determine the extent to which the level of employee understanding of the concept of Good Manufacturing Practice and to know the implementation of gamification-based Good Manufacturing Practice training and to know the effectiveness of gamification-based training on understanding Good Manufacturing Practice of employees at PT. RACK. With the results of hypothesis testing on 95 respondents using a quantitative descriptive research

design. The results of calculations with the help of the SPSS program obtained the value of Sig. amounting to 0,000. If the probability (sig value) > 0.05 or F count < F table, then H0 is not rejected. The decision taken based on the data above is that H0 is rejected and H1 is accepted, if the probability (sig value) is < 0.05 or F count > F table then H0 is rejected. The sig value = 0.000 < 0.05, so H0 is rejected. This statement implies that Gamification-Based Training has a significant effect on the understanding of the concept of Good Manufacturing Practice (Y) together (simultaneously). Thus the two variables have an influence on the level of effectiveness and engagement. One of these factors will influence the achievement of the Good Manufacturing Practice Concept Understanding.

Keywords: Effectiveness of Training, Gamification and Good Manufacturing Practice

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Memasuki abad ke-21 atau yang dikenal *era globalisasi*, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan kebebasan dalam bersaing, praktis tidak ada lagi batas antar satu negara dengan negara lain. Kebebasan berusaha sudah menjadi tuntutan masyarakat di seluruh dunia, keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2006).

Sedangkan MSDM menurut Ardana (2012) adalah suatu proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Dalam rumusan lain MSDM adalah pengelolaan dan pemanfaatan individu-individu tersebut. Menurut Barry Cushway (1994:6 dalam Ardana, 2012:5) MSDM didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.

Tisnawati dan Saefullah (2005)

menyebutkan MSDM adalah sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Menurut Noe dalam jurnal Nathalia Angkasa dan Roy Setiawan, bahwa SDM merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberlangsungan, efektivitas, dan daya saing dalam suatu perusahaan. SDM juga membantu mendukung strategi dalam suatu perusahaan dan memberikan nilai kepada pelanggan.

Bahkan di masa ekonomi yang memanjakan pelanggan, SDM tetap merupakan sumber daya nomor satu. Persaingan global akan menuntun perusahaan agar dapat memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas sehingga nantinya bisa meningkatkan produktivitas perusahaan dan dapat bertahan maupun meningkatkan posisi pasar. SDM memegang peranan penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu kunci utama untuk menciptakan SDM yang profesional adalah melakukan proses pelatihan pada tenaga kerja (Jurnal Nathalia Angkasa dan Roy Setiawan).

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat perlu adanya pelatihan. Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, produktivitas, dan pengetahuan dari setiap karyawan sesuai

dengan keinginan perusahaan (Triyono, dalam jurnal Nathalia Angkasa dan Roy Setiawan). Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan (Rivai, 2006:225). Menurut Sikula (Mangkunegara, 2003:50) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi. Pekerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Disadari atau tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya.

Karyawan baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggungjawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan. Kedua kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam perusahaan. Apabila karyawan telah dilatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut. Untuk mempersiapkan tanggungjawab mereka di masa mendatang. Dengan mengikuti perkembangan dan pertumbuhan yang ditandai dengan makin besarnya diverifikasi tenaga kerja, bentuk organisasi dan persaingan global yang terus meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memperluas kewajiban serta tanggungjawabnya yang lebih besar (Rivai, 2006).

Pendekatan pengembangan terhadap karyawan dalam organisasi perusahaan mengacu pada Kuswandi dan Mafazi (2018), dapat dilakukan melalui pendekatan *situational leadership*. Pendekatan tersebut adalah untuk memilih metode pengembangan yang cocok bagi karyawannya. Situasi pertama adalah karyawan yang memiliki *willingness*

(*attitude*) yang rendah dan *ability* atau *competence* (pengetahuan dan keterampilan) yang rendah. Pendekatan yang cocok untuk situasi kelompok pertama adalah dengan melakukan *directing*. Artinya pengembangan yang dilakukan langsung mengarah pada kemampuan dan *willingness* dan selama proses *development*, karyawan perlu dituntun langsung oleh superiorinya. Situasi kedua adalah karyawan yang memiliki *willingness (attitude)* yang tinggi dan *ability* atau *competence* (pengetahuan dan keterampilan) yang rendah. Pada situasi kedua ini, individu perlu didampingi untuk menyadarkan pentingnya pengembangan keterampilan. Situasi ketiga adalah kelompok yang memiliki *willingness* rendah dan *ability* tinggi. Individu jenis ini dapat ditingkatkan kemampuannya dengan menggunakan metode *training* dan *conference*. Terakhir adalah individu yang memiliki *willingness* dan *ability* tinggi untuk berkembang. Individu jenis ini sebaiknya diberikan tugas yang berbentuk delegasi karena yakin bahwa suatu hal yang didelegasikan akan berjalan dengan lancar jika dipegang individu tersebut. Semua situasi diatas perlu dianalisis sebelum melakukan sebuah perlakuan yang harus diberikan pada suatu individu atau kelompok. Hal tersebut juga akan memudahkan dalam menentukan tujuan dari suatu perlakuan yang diberikan. Tujuan dari suatu *training* atau pelatihan terdapat sebanyak empat tingkatan yaitu level *awareness*, level *knowledge*, level *understanding*, dan level *skills* (Kuswandi dan Mafazi, 2018). Tujuan pada level *awareness* adalah untuk membangun kesadaran pentingnya sebuah kompetensi. Tujuan pada level *knowledge* adalah memindahkan pengetahuan yang dapat mempengaruhi opini dan sikap. Tujuan pada level *understanding* adalah memahami sebab akibat yang terjadi dari keahlian yang diajarkan. Kemudian tujuan pada level *skills* adalah membangun keterampilan dan meningkatkan pemahaman membentuk perilaku di tempat kerja. Pelatihan yang dilakukan tersebut kepada karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya peningkatan kompetensi karyawan, guna memperoleh

kinerja yang baik bagi perusahaan. Karyawan adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia itu sendiri adalah salah satu kekuatan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu dalam mengelola sumber daya manusia secara terencana atau terprogram. Adanya program pelatihan, maka karyawan akan beradaptasi dengan penyesuaian diri terhadap lingkungan pekerjaannya. Selain penyesuaian diri, karyawan juga akan memiliki kompetensi sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang berkompentensi tersebut akan meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan. Sehingga pelatihan dianggap menjadi sarana yang dapat meningkatkan kualitas, penambahan wawasan, kemampuan baru terhadap suatu bidang pekerjaan, dan untuk menunjang karir seorang karyawan di masa mendatang. Baik itu pendekatan *situational leadership* maupun *training* atau pelatihan yang dilakukan, keduanya dilakukan dalam rangka mencapai visi dan misi perusahaan. Salah satu visi dan misi perusahaan yang bergerak dibidang pangan adalah memproduksi pangan yang aman dan higienis. Kondisi pangan yang aman dan higienis tersebut akan menunjukkan tingkat kualitas dari suatu produk pangan. Salah satu cara yang harus dimiliki perusahaan dalam memperhatikan keamanan pangan yang dihasilkan adalah dengan penerapan program *Good Manufacturing Practices* (GMP). GMP menurut Peraturan Menteri Perindustrian RI nomor: 75/M-IND-75/M-IND/PER/7/2010 tentang Pedoman Cara Produksi Pangan Olahan yang Baik (*Good Manufacturing Practices*) merupakan acuan bagi industri pengolahan pangan, pembina industri pengolahan pangan dan pengawas mutu dan keamanan pangan

olahan. Tujuan GMP sendiri adalah menghasilkan pangan olahan yang bermutu, aman untuk dikonsumsi, dan sesuai dengan tuntutan konsumen. Kemudian, mendorong industri pengolahan pangan agar bertanggungjawab terhadap mutu dan keamanan produk yang dihasilkan, meningkatkan daya saing industri pengolahan pangan, serta meningkatkan produktifitas dan efisiensi industri pengolahan pangan. Prinsip penerapan GMP dimulai dari proses penerimaan bahan baku sampai dengan produk siap dikonsumsi. Pelaksanaan GMP melibatkan seluruh pihak baik pimpinan maupun karyawan yang terlibat dalam pengadaan pangan.

Ruang lingkup Pedoman GMP ini meliputi beberapa persyaratan yang diterapkan dalam industri pengolahan pangan adalah lokasi, bangunan, fasilitas sanitasi, mesin dan peralatan, bahan, pengawasan proses, produk akhir, laboratorium, karyawan, pengemas, label dan keterangan produk, penyimpanan, pemeliharaan dan program sanitasi, pengangkutan, dokumentasi dan pencatatan, pelatihan, dan penarikan produk serta pelaksanaan pedoman. Semua persyaratan di atas harus dipenuhi oleh suatu perusahaan yang akan mengajukan sertifikasi GMP.

PT. RAK merupakan perusahaan yang memproduksi produk pangan, serta berkomitmen untuk memproduksi produk pangan yang aman, higienis dan halal. Mengacu pada persyaratan GMP dalam Peraturan Menteri Perindustrian RI nomor: 75/M-IND-75/M-IND/PER/7/2010 tentang Pedoman Cara Produksi Pangan Olahan yang Baik (*Good Manufacturing Practices*), salah satunya adalah semua karyawan yang terlibat harus memahami konsep dari proses produksi pangan yang aman dan higienis. Latar belakang yang beragam dari karyawan PT. RAK membuat perusahaan harus memastikan semua karyawan memahami konsep GMP. Hal tersebut dipastikan dengan mengadakan program *training* GMP yang disampaikan oleh tim GMP PT. RAK yang sudah tersertifikasi. Pada pelaksanaannya, selalu

dilakukan *pre-test* dan *post test* untuk melihat pemahaman karyawan terhadap konsep GMP yang disampaikan. Hasil *post test* masih menunjukkan terdapat beberapa karyawan yang belum memahami secara menyeluruh terhadap konsep GMP yang disampaikan. Hal ini menjadi latar belakang yang ditetapkan oleh peneliti untuk membuat suatu bentuk pelatihan GMP yang berbasis gamifikasi untuk memudahkan karyawan dalam memahami konsep tersebut.

Gamifikasi adalah prinsip permainan dalam lingkungan tertentu (Santoso, 2017). Gamifikasi sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya dalam rangka memudahkan penerimaan terhadap suatu materi yang disampaikan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan perbedaan yang signifikan bahwa dengan gamifikasi memudahkan pemahaman dari materi yang disampaikan. Seperti yang dilakukan oleh Romdhoni dan Wibowo (2014), penerapan gamifikasi pada aplikasi interaktif pembelajaran *Structured Query Language* (SQL) berbasis web. Keduanya menyatakan bahwa konsep gamifikasi berhasil diterapkan ke dalam aplikasi pembelajaran SQL.

Proses Gamifikasi akan diterapkan pada sistem pelatihan karyawan PT. RAK agar memiliki kompetensi yang diharapkan sehingga secara langsung pemahaman karyawan dan kompetensi karyawan sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan secara minimal. Untuk meningkatkan hasil produksi melalui *Good Manufacturing Practice* (GMP). Dari hasil penelitian sementara di PT. RAK terdapat kemungkinan dan permasalahan keahlian atau kompetensi yang kurang sehingga berakibat menurunnya hasil produksi dan dari data sementara yang diperoleh oleh peneliti.

Tabel 1. Hasil Produksi Saos Dus Tahun 2019

Tahun 2019	Saos Dus		
	Forecast	Actual	Percentage
Jan	188.000	165.228	87,9%
Feb	188.000	166.398	88,5%
Mar	188.000	168.665	89,7%
Apr	195.000	172.095	88,3%
May	210.000	188.329	89,7%
Jun	195.000	165.994	85,1%
Jul	190.000	167.498	88,2%
Aug	190.000	168.992	88,9%
Sep	190.000	169.001	88,9%
Oct	210.000	187.045	89,1%
Nov	210.000	186.223	88,7%
Dec	210.000	185.934	88,5%

Peneliti bermaksud untuk mengangkat judul “Efektivitas Pelatihan Berbasis Gamifikasi dalam Meningkatkan Pemahaman Karyawan Terhadap Konsep *Good Manufacturing Practices* (Studi Kasus di PT. RAK)” sebagai permasalahan studi kasus dalam pembahasan penelitian ini.

KAJIAN LITERATUR

Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok tertentu dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efektivitas adalah daya guna, keaktifan serta adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif (Ravianto, 2014).

Menurut Gibson et.al (Bungkaes 2013) efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan standar maka mereka dinilai semakin efektif. Pemahaman efektivitas pun diungkapkan oleh Prasetyo Budi Saksono, 2015 bahwa efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan antara keluaran “output” yang dicapai dengan keluaran yang diharapkan dari jumlah masukan “input” dalam suatu perusahaan atau seseorang. Jumlah dan kriteria serta batasan dalam mengukur sejauh mana hasil kerja bisa dikatakan efektif atau tidak efektif dapat diketahui dengan pemanfaatan sarana dan prasarana, suatu pemanfaatan sarana dan prasarana, sumber daya dalam jumlah tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang akan dijalankan oleh seseorang atau suatu perusahaan sehingga dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan individu atau kelompok organisasi.

Menurut Schemerhon John R. Jr., 2009 efektivitas ialah pencapaian target keluaran “output” yang akan diukur dengan cara membandingkan *Output Anggaran (OA)* seharusnya dengan *output realisasi* atau *Output Sesungguhnya (OS)*. Jika $OA > OS$ maka akan dinilai efektif. Sehingga efektivitas diartikan juga suatu kegiatan yang dilaksanakan dan memiliki dampak serta hasil sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Wiyono (2007:137), efektivitas adalah manfaat sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya. Efektivitas tidak dapat disamakan dengan efisiensi. Karena keduanya memiliki arti yang berbeda, walaupun dalam berbagai penggunaan kata efisiensi lekat dengan kata efektivitas (Abdurrahmat, 2003:92). Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian tujuan.

Konsep efektivitas merupakan konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi. Efektivitas merupakan hubungan antara

output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan atau sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjuk pada kaitan antara *output* atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana atau hasil yang diharapkan. Suatu organisasi dikatakan efektif jika *output* yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan. Dalam konteks mencapai tujuan, maka efektivitas berarti *doing the right things* atau mengerjakan pekerjaan yang benar.

Efektivitas menunjuk pada keberhasilan pencapaian sasaran organisasi, sehingga efektivitas digambarkan sebagai satu ukuran apakah program yang sudah dilaksanakan itu terbukti efektif. Efektivitas didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuannya. Keefektifan organisasional adalah tentang pendekatan pengukuran efektivitas mengukur efektivitas organisasi dapat dilakukan dalam berbagai pendekatan. Beberapa diantaranya adalah didasarkan pada *goal approach*, *system resource approach*, atau *internal process approach*.

Disamping itu dikembangkan pendekatan yang lebih integratif dan diterima secara luas. Pendekatan tersebut adalah *stakeholder approach* dan *competing-values approach*. Teori sistem juga menekankan pentingnya umpan balik informasi. Inti teori sistem adalah kriteria efektivitas harus mencerminkan siklus masukan-proses keluaran, bukan keluaran yang sederhana, dan kriteria efektivitas harus mencerminkan hubungan antara organisasi dan lingkungan yang lebih besar dimana organisasi itu berada. Jadi efektivitas organisasi adalah konsep dengan cakupan luas termasuk sejumlah konsep komponen dan tujuan perusahaan adalah menjaga keseimbangan optimal antar komponen dan bagiannya.

Menurut Robbin, 2014 pendekatan sistem menekankan untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi maka yang perlu diperhatikan adalah sumber daya

manusianya, mempertahankan diri secara internal, dan memperbaiki struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi agar dapat berintegrasi dengan lingkungan yang darinya organisasi tersebut memerlukan dukungan terus-menerus bagi kelangsungan hidupnya.

Pendekatan sistem menjelaskan bahwa organisasi memperoleh masukan (*input*), melakukan proses transformasi, dan menghasilkan keluaran (*output*). Menurut pendekatan ini, menetapkan keefektifan sebuah organisasi atas dasar hasil pencapaian tujuan belum sempurna, sehingga dalam menilai keefektifan organisasi dimulai dari kemampuannya untuk mendapatkan *input*, memproses *input* tersebut, menghasilkan *output*, dan mempertahankan stabilitas keseimbangan. *Input* Merupakan semua jenis sumber daya masukan yang digunakan dalam suatu proses tertentu untuk menghasilkan *output*. *Input* tersebut dapat berupa bahan baku untuk proses, orang (tenaga, keahlian, dan keterampilan), infrastruktur (gedung dan peralatan), dan teknologi (*hardware* dan *software*).

Proses transformasi ialah proses mengubah *input* menjadi *output*. *Input* berupa sumber yang diubah menjadi keluaran dan sarana yang digunakan untuk mengubah. *Output* adalah barang dan jasa atau hasil akhir lainnya yang dihasilkan oleh organisasi.

Menurut Daft, 2010 menggambarkan pendekatan sistem adalah pendekatan sumber daya sistem melihat sisi *input* dari proses transformasi. Mengasumsikan organisasi harus sukses dalam memperoleh *input* sumber daya dan menjaga sistem organisasi untuk menjadi efektif. Organisasi harus mendapatkan sumber daya yang langka dan bernilai dari organisasi lain dan pandangan sistem. Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai kemampuan organisasi dalam hal baik absolut atau relatif, untuk mengeksploitasi lingkungannya dalam akuisisi sumber daya yang ada.

Sementara itu proses transformasi menurut Daft, 2010 adalah dalam pendekatan proses internal efektivitas diukur sebagai kesehatan organisasi

internal dan efisiensi. Organisasi yang efektif memiliki proses internal yang lancar, sehingga karyawan merasa senang dan puas. Kegiatan seluruh departemen berjalan dengan baik untuk memastikan produktivitas yang tinggi. Pendekatan ini tidak mempertimbangkan lingkungan eksternal. Elemen penting dalam efektivitas adalah kegiatan organisasi dengan sumber daya yang dimilikinya, sebagaimana tercermin dalam kesehatan internal dan efisiensi.

Dari beberapa pengertian mengenai efektivitas di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan ketepatangunaan dalam menggunakan sistem yang berpatokan pada standar minimal yang ditentukan dari *input* dan *output* sesuai dengan tujuan yang diharapkan dengan menggunakan sarana dan prasarana serta sistem yang tepat dan efisien.

Pelatihan

Menurut Jan Bella dalam Graha, 2012 dalam jurnal nasional yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Call Center di Bandung" menjelaskan definisi pelatihan sebagai berikut: "Pendidikan dan Latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat biasanya menjawab *how*."

Menurut Mangkuprawira dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Satrategik (2014:133) "pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar." Maka berdasarkan pendapat-pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah merupakan proses peningkatan pengetahuan serta keterampilan kerja karyawan sehingga adanya perubahan kearah lebih baik.

Pelatihan-pelatihan tersebut menurut Sikula dalam Priansa (2014:176-178), bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas, terciptanya perencanaan kerja pegawai, meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk lebih dapat mengembangkan diri, meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, meningkatkan kreativitas pegawai serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Latihan-latihan yang diberikan kepada para karyawan, juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena karyawan - karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggungjawabnya akan mencapai tingkat kerja yang lebih tinggi. Maka dari itu diperlukan latihan-latihan bagi karyawan - karyawan agar mereka siap dalam menangani tugasnya yang baru (Mathis & Jackson, 2006). Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat, baik itu bagi karyawan baru maupun karyawan yang telah lama bekerja pada instansi tersebut. Karyawan baru yang senantiasa direkrut oleh perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan lama mereka juga tetap harus mendapatkan pelatihan karena tuntutan tugasnya yang sekarang, ataupun untuk mempersiapkan dirinya berhubung akan ditransfer atau akan dipromosikan pada jabatan yang lain.

Pengertian Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari - hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan

seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi.

Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. Veithzal Rivai (2009) menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Sedangkan Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011) menyatakan, suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun uraian lain dari Gary Dessler dalam Benyamin (2011:89) yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gamifikasi

Seiring dengan berkembangnya waktu, kita mengenal istilah *gamification*. Kata *Gamification* mulai sering digunakan pada tahun 2010, namun belum banyak pembahasan mengenai hal tersebut dikarenakan hal-hal yang berkaitan dengan *games* dan *video game* tidak terlalu diperhatikan. *Gamification* sendiri adalah proses pengaplikasian desain dan konsep game pada proses pembelajaran atau pelatihan dengan tujuan agar lebih menarik serta menghibur untuk peserta sehingga dapat meningkatkan rasa ikatan emosional serta rasa ingin tahu.

Konsep *gamification* dapat diimplementasikan dalam banyak sektor seperti marketing, training dan education, industrial, dan manufacturing. Menurut Hamari dan Santhanam dalam Wagner, 2017, “*research has found that the use of gamification significantly increase user engagement of an online service and learning performance in education*”. Penelitian yang menerapkan konsep gamifikasi secara signifikan akan meningkatkan kinerja pendidikan dan pemahaman.

Paalmer dalam jurnal Conaway, 2014 yang berjudul “*Gamification and service marketing*” menjelaskan definisi *gamification* sebagai berikut: “*Gamification is taking the essence of games-fun, play, transparency, design, challenge-and applying it to real-world objectives rather than pure entertainment*”. Gamifikasi merupakan metode pelatihan yang mengambil esensi dari permainan yang menyenangkan, transparansi, desain yang dipadukan pada dunia nyata daripada hiburan murni. Pendapat lain dikemukakan oleh Deterding dalam jurnal Han, 2015 yang berjudul “*Gamified Pedagogy: From Gaming Theory to Creating a Self-Motivated Learning Environment in Studio Art*” yang mendefinisikan gamifikasi sebagai berikut: “*Gamification is using game design elements in non-contexts to motivate and increase user activity and retention*” yang berarti menggunakan desain *game* dalam konteks memotivasi dan meningkatkan aktivitas peserta. Maka berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *gamification* merupakan suatu proses pengaplikasian unsur-unsur yang ada dalam game pada hal-hal non konteks dengan tujuan memotivasi dan meningkatkan keterlibatan peserta.

Good Manufacturing Practice

Guna menghasilkan produk yang aman dan laik untuk dikonsumsi pemerintah telah mensyaratkan bagi produsen makanan untuk menerapkan *Good Manufacturing Practices* (GMP) selain sebagai cara untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan penerapan GMP juga dapat memberikan kepercayaan kepada konsumen bahwa produk yang mereka

konsumsi aman dan laik untuk di konsumsi. *Good Manufacturing Practices* (GMP) atau biasa disebut Cara Produksi Pangan yang Baik (CPPB) merupakan pedoman yang memperlihatkan aspek keamanan pangan bagi Industri Rumah Tangga (IRT) untuk memproduksi pangan agar bermutu, aman dan laik untuk dikonsumsi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, pasal 111 ayat (1) menyatakan bahwa makanan dan minuman yang digunakan masyarakat harus didasarkan pada standar atau persyaratan kesehatan. Dengan demikian dalam Undang-Undang tersebut tersirat bahwa makanan dan minuman yang tidak memenuhi persyaratan kesehatan dilarang untuk diedarkan. Peraturan tersebut sesuai dengan tujuan dari GMP, yaitu memberikan prinsip dasar keamanan pangan bagi IRT dalam penerapan CPPB-IRT agar dapat menghasilkan produk pangan yang aman dan bermutu sesuai dengan tuntutan konsumen baik konsumen domestik maupun internasional.

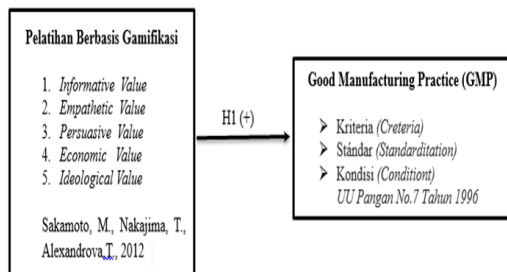
Good Manufacturing Practices (GMP) merupakan bagian dari sistem *Hazard Analysis Critical Control Points* (HACCP) yang merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mencegah terjadinya masalah kualitas produk makanan baik yang disebabkan faktor biologi, kimia maupun fisis (*Food Safety Problem*). GMP merupakan persyaratan dasar bagi industri pangan sebelum mendapatkan sertifikat PIRT. Peran GMP dalam menjaga keamanan pangan selaras dengan penerapan *Pre-quisite* HACCP. *Pre-quisite* merupakan prosedur minimum yang harus dipenuhi pada seluruh mata rantai proses pengolahan makanan mulai penyediaan bahan baku sampai produk akhir berkaitan dengan suatu proses untuk mencegah kontaminasi akibat dari produksi atau pengolahan pangan sehingga menghasilkan produk yang aman.

Dari beberapa pengertian *Good Manufacturing Practice* (GMP) peneliti dapat menyimpulkan bahwa GMP merupakan standar pengelolaan minimal pangan dalam menjaga kualitas pengelolaan pangan dari mulai standar mutu penyiapan bahan baku, proses

pengelolaan makanan sehingga hasil olahan makanan sampai kemasan penyajian makanan.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kerangka pemikiran ini dinyatakan dalam bentuk skema sederhana yang memuat pokok-pokok penelitian dan hubungannya. Kerangka pemikiran dalam bentuk skema ini diharapkan dapat menggambarkan isi penelitian dan identifikasinya sehingga sumber pengolahan datanya terarah. Kerangka pemikiran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Menurut Muri Yusuf (2005), hipotesis yakni merupakan kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruksi (susunan) bagi langkah peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara 2 variabel atau lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu dengan melakukan penyelidikan ilmiah.

Menurut Dantes (2012) hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Efektivitas Pelatihan Berbasis Gamifikasi terhadap Pemahaman Konsep *Good Manufacturing Practice*
H0 : Pelatihan Berbasis Gamifikasi Tidak Efektif terhadap Pemahaman Konsep *Good Manufacturing Practice*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. RAK selama 5 bulan, terhitung mulai dari bulan Mei 2020 sampai dengan bulan

September 2020. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. RAK sebanyak 95 orang. Karena populasinya Kurang dari 100 responden, maka sampel dalam penelitian ini diambil keseluruhan sebanyak 95 responden.

variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu: variabel independen pertama adalah Pelatihan Berbasis Gamifikasi (X_1), dan variabel dependen adalah Pemahaman Konsep Good Manufacturing Practice (Y).

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dalam penelitiannya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*) yang meliputi observasi (*observation*), wawancara (*interview*) dan angket (*questioner*).

Teknik analisis data yang dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial menggunakan uji t dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung > t tabel maka hipotesis diterima. Adapun pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan Berbasis Gamifikasi (X_1), dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh variabel Konsep Good Manufacturing Practice Dari data yang terdapat pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh variabel Pelatihan Berbasis Gamifikasi terhadap variable Pemahaman Konsep *Good Manufacturing Practices* sebesar 3,826 yang berarti adanya dimensi dan indikator-indikator pada variable Pelatihan Berbasis Gamifikasi yang dapat

meningkatkan efektivitas dan mempengaruhi nilai pada dimensi yang ada di variabel Konsep *Good Manufacturing Practices*. Nilai t_{tabel} adalah 1,66, sehingga didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada variable Pelatihan Berbasis Gamifikasi. Nilai signifikansi pada variabel Pelatihan Berbasis Gamifikasi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel Pelatihan Berbasis Gamifikasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Pemahaman Konsep *Good Manufacturing Practice* (Y).

Dapat disimpulkan bahwa adanya keefektifitasan karyawan yang sudah melakukan pelatihan berbasis gamifikasi terhadap pemahaman konsep *good manufacturing practice* dimana antara variabel (X) Independen dan Variabel (Y) Dependen ada keterikatan dan pengaruh yang memunculkan tingkat keefektifan karyawan dalam pemahaman konsep GMP sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan standar pengelolaan makanan yang baik yang diterapkan pada PT. RAK. Sedangkan dari hasil uji F Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000. Jika probabilitasnya (nilai sig) $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 tidak ditolak. Keputusan yang diambil berdasarkan data diatas adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, Jika probabilitasnya (nilai sig) $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Pada tabel 4.11 diatas nilai sig = $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Pernyataan ini mengandung makna bahwa Pelatihan Berbasis Gamifikasi berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Konsep *Good Manufacturing Practice* (Y) secara bersama-sama (simultan). Dengan demikian kedua variabel tersebut memiliki pengaruh tingkat keefektifan

dan keterikatan. Salah satu faktor tersebut akan dapat mempengaruhi pencapaian Pemahaman Konsep *Good Manufacturing Practice*.

PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil rata-rata *test* menggunakan metode Pelatihan Berbasis Gamifikasi menunjukkan hasil yang jauh meningkat dibanding *pre-test*. Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan Berbasis Gamifikasi dapat dijadikan salah satu model untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap konsep GMP. Hasil uji hipotesis menyatakan Pelatihan Berbasis Gamifikasi berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Konsep GMP secara bersama-sama (simultan). Kedua variabel tersebut memiliki pengaruh tingkat keefektifan, keterikatan dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam pencapaian hasil.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu. Arikunto
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika.