

ABSTRAK

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan inti sawit untuk menghasilkan minyak kelapa sawit murni (*Palm Kernel Oil*) dan bungkil sawit. Pada awal beroperasi PT XYZ hanya memiliki 11-unit mesin press, seiringnya dengan meningkatnya permintaan dan hasil produksi maka perusahaan menambahkan unit mesin press yang saat ini menjadi 86 unit mesin press dengan waktu pengolahan minyak kelapa sawit 24jam/hari. PT XYZ memiliki kapasitas produksi minimal sebanyak 150-ton palm kernel oil (PKO) setiap harinya. Selama dalam waktu tiga tahun terakhir dalam perusahaan mengalami peningkatan daftar resign karyawan yaitu pada tahun 2020 jumlah resign karyawan terdapat 10%, lalu mengalami kenaikan pada tahun 2021 menjadi 12%, setelah itu pada tahun 2022 mengalami peningkatan lagi menjadi 14%. Hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam melakukan pengolahan minyak kelapa sawit murni (*palm kernel oil*). Sebagian besar yang menjadi pengaruh peningkatan daftar resign karyawan adalah dikarenakan tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi rendah karena turnover karyawan berpengaruh positif terhadap keterlambatan karyawan dalam perusahaan. Setelah melihat daftar resign karyawan divisi produksi kita juga dapat melihat yang menjadi penyebab karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan ketidakpuasan karyawan dengan Kompensasi/gaji, Pelatihan yang diberikan, Job spesifikasi yang diberikan, Kesempatan untuk naik jabatan selain itu juga tingkat employee engagement karyawan divisi produksi berdasarkan data dari perusahaan menyatakan bahwa karyawan dengan kategori not engaged terdapat sebesar 68%, sedangkan karyawan dengan kategori engaged terdapat 32%, Tingkat *engagement* yang tinggi menjadikan karyawan lebih merasa memiliki dan berperan penting terhadap perusahaan sehingga dapat mengurangi jumlah karyawan yang mengundurkan diri atau *resign*. berdasarkan hasil analisis *gap* menggunakan *training need analysis* didapatkan bahwa *gap* keahlian yang bernilai >1 yaitu keahlian *problem solving* dengan *gap* sebesar 1,4.

Berdasarkan permasalahan, perolehan data, dan alternative solusi, maka penelitian ini bertujuan untuk merancang program pelatihan guna untuk

meningkatkan *employee engagement* karyawan divisi produksi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode ADDIE (*analyze, desain, develop, implementation, evaluate*). Proses perancangan dilakukan dengan tahap pertama analisis melakukan validasi kebutuhan pelatihan, menetapkan tujuan, konfirmasi audiens dan mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan yaitu sumber daya konten, sumber daya teknologi, sumber daya fasilitas, dan sumber daya manusia, selanjutnya tahap design dimana pada tahap ini dilakukan penyusunan tujuan kinerja dan menetapkan strategi pengujian menggunakan *on job training* yang terdiri dari *study case* dan *lecture*.

Hasil rancangan berupa program pelatihan yang terdiri dari modul pelatihan yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan *problem solving* yang dirancang menggunakan ADDIE. Hasil rancangan terverifikasi berdasarkan perbandingannya dengan spesifikasi rancangan. Perancangan program pelatihan karyawan divisi produksi secara sistematis dan terstruktur. Untuk melihat apakah pelatihan itu berjalan secara efektif dan berpengaruh bagi peserta pelatihan maka dilakukan evaluasi kinerja karyawan yang mendapatkan pelatihan menggunakan Model *Kirkpatrick*.

Kata kunci – ***Turnover, Employee Engagement, Pelatihan, ADDIE***