

## PENINGKATAN KOMPETENSI SUPERVISOR MELALUI PELATIHAN SUPERVISOR DEVELOPMENT PROGRAM (SDP)

M. Juliarto<sup>1</sup>, Dina Kartika Raya<sup>2</sup>

<sup>1</sup>)Teknik Pemeliharaan Mesin Otomasi, Akademi Komunitas Toyota Indonesia  
e-mail: muhamadjuliarto@gmail.com

### Abstrak

Supervisor memiliki peran strategis dalam menjembatani kebijakan manajemen dengan pelaksanaan operasional di lapangan. Namun, dalam praktiknya masih terdapat supervisor yang memiliki kompetensi teknis yang baik tetapi belum sepenuhnya memiliki kemampuan kepemimpinan, komunikasi, serta pengambilan keputusan yang optimal. Kondisi ini dapat mempengaruhi efektivitas koordinasi tim dan pencapaian target kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kompetensi supervisor melalui program pelatihan yang terstruktur. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi supervisor di PT. Sugity Creative melalui pelatihan Supervisor Development Program (SDP). Metode pelaksanaan kegiatan meliputi analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan materi pelatihan, pelaksanaan pelatihan dengan metode ceramah, diskusi, studi kasus, serta simulasi, dan evaluasi menggunakan pre-test dan post-test. Materi pelatihan mencakup kepemimpinan, komunikasi efektif, manajemen tim, serta problem solving dan decision making. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap kompetensi kepemimpinan dan manajerial yang ditunjukkan melalui peningkatan nilai rata-rata post-test dibandingkan pre-test. Selain itu, peserta menunjukkan peningkatan kemampuan dalam mengelola tim serta menyelesaikan permasalahan operasional di lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan Supervisor Development Program terbukti memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kompetensi supervisor sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja tim dan organisasi.

**Kata kunci:** Supervisor, Pelatihan, Pengembangan SDM, Leadership, Supervisor Development Program

### Abstract

Supervisors have a strategic role in bridging management policies with operational implementation in the workplace. However, in practice, some supervisors possess strong technical competencies but still lack optimal leadership, communication, and decision-making skills. This condition may affect team coordination effectiveness and the achievement of organizational targets. Therefore, efforts are needed to improve supervisor competencies through structured training programs. This Community Service Program (PKM) aims to enhance the competencies of supervisors at PT. Sugity Creative through the implementation of a Supervisor Development Program (SDP). The methods used include training needs analysis, preparation of training materials, implementation of training using lectures, group discussions, case studies, and role-play simulations, as well as evaluation through pre-test and post-test. The training materials cover leadership, effective communication, team management, and problem solving and decision making. The results of the program indicate an improvement in participants' understanding of leadership and managerial competencies, as evidenced by the increase in average post-test scores compared to pre-test scores. In addition, participants demonstrated improved abilities in managing teams and addressing operational problems in the workplace. These findings indicate that the Supervisor Development Program provides a positive contribution to improving supervisor competencies, which in turn supports enhanced team and organizational performance.

**Keywords:** Supervisor, Training, Competency Development, Leadership, Supervisor Development Program.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan global. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya

manusia dalam organisasi (<https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/6240> n.d.) (<https://mail.syariah.jurnalikhac.ac.id/index.php/majapahit/article/view/566> n.d.) Dalam konteks organisasi industri, peningkatan kompetensi tidak hanya diperlukan pada tingkat manajemen puncak, tetapi juga pada tingkat pimpinan lini pertama seperti supervisor yang memiliki peran strategis dalam mengelola operasional sehari-hari. Namun dalam praktiknya, banyak supervisor yang memiliki kemampuan teknis yang baik tetapi masih menghadapi kendala dalam aspek kepemimpinan, komunikasi, serta pengambilan keputusan <https://www.embiss.com/index.php/embiss/article/view/358> Kurangnya kompetensi tersebut dapat berdampak pada rendahnya efektivitas koordinasi tim, meningkatnya potensi konflik kerja, serta menurunnya produktivitas organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi supervisor melalui program pelatihan yang terstruktur menjadi salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

Perlu di pahami bahwa supervisor merupakan pimpinan lini pertama yang memiliki tanggung jawab dalam mengawasi proses kerja, mengoordinasikan aktivitas tim, serta memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar dan target operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi (Robbins & Judge (2017)(L. Daft (2018). Selain itu, supervisor juga berperan sebagai penghubung antara manajemen dan karyawan operasional dalam menyampaikan kebijakan organisasi serta memastikan implementasinya di tingkat operasional. Oleh karena itu, supervisor tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis, tetapi juga kompetensi kepemimpinan, komunikasi, serta kemampuan pemecahan masalah yang baik agar dapat mengelola tim kerja secara efektif (Soetrisno, 2016)(Mangkunegara, 2011) (<https://ejournal.unklab.ac.id/index.php/kjm/article/view/1232>).

Dalam praktiknya, masih banyak supervisor yang memiliki kemampuan teknis yang baik tetapi belum sepenuhnya memiliki kompetensi manajerial yang memadai. Kondisi ini dapat berdampak pada kurang optimalnya koordinasi kerja tim, keterlambatan penyelesaian masalah operasional, serta menurunnya efektivitas pencapaian target kerja <https://www.emerald.com/jea/article-abstract/57/5/463/197677/Establishing-productive-principal-principal?redirectedFrom=fulltext>. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya pengembangan kompetensi supervisor melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang secara sistematis dapat meningkatkan kompetensi kepemimpinan, kemampuan pengambilan keputusan, serta efektivitas kerja tim dalam organisasi (<https://sihojournal.com/index.php/jukoni/article/view/821>). Selain itu, pelatihan yang dikombinasikan dengan praktik langsung di tempat kerja terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan pelatihan yang bersifat teoritis semata.

PT Sugity Creatives merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi komponen otomotif yang memiliki tuntutan tinggi terhadap kualitas produk, efisiensi proses, serta keselamatan kerja. Dalam kegiatan operasional perusahaan, supervisor memiliki peran penting dalam memastikan bahwa proses produksi berjalan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan (<https://www.emerald.com/ejtd/article-abstract/43/3-4/306/1103838/Support-training-readiness-and-learning-motivation?redirectedFrom=fulltext>). Namun berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi dengan pihak perusahaan, diketahui bahwa beberapa supervisor masih menghadapi tantangan dalam hal pengelolaan kinerja berbasis indikator kinerja utama (Key Performance Indicator/KPI), pemecahan masalah operasional secara sistematis, serta penguatan budaya kerja yang menekankan keselamatan, kualitas, dan efisiensi proses.

Berdasarkan urgensi tersebut, program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini diarahkan untuk mengembangkan kompetensi supervisor melalui penguatan mindset kepemimpinan operasional serta keterampilan praktis dalam penerapan metode Plan-Do-Check-Act (PDCA) dan Toyota Business Practice (TBP) yang terintegrasi dengan konteks proses kerja di PT Sugity Creatives. Metode PDCA merupakan salah satu pendekatan manajemen kualitas yang digunakan secara luas dalam industri manufaktur untuk melakukan perbaikan berkelanjutan melalui siklus perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindakan perbaikan (Deming,1986).

Sementara itu, konsep TBP yang dikembangkan dalam sistem manajemen Toyota menekankan proses pemecahan masalah secara sistematis berbasis data dan fakta untuk menghasilkan perbaikan yang berkelanjutan dalam proses kerja (Liker, 2020).

Pendekatan continuous improvement seperti PDCA dan kaizen terbukti mampu meningkatkan kualitas proses, efisiensi operasional, serta keterlibatan karyawan dalam kegiatan perbaikan berkelanjutan

([https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/ijiem/article/view/10244?utm\\_source=chatgpt.com](https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/ijiem/article/view/10244?utm_source=chatgpt.com)) . Dalam konteks industri manufaktur modern, supervisor tidak hanya berperan sebagai pengawas operasional tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mengidentifikasi permasalahan proses, menganalisis akar penyebab, serta mengimplementasikan solusi perbaikan yang berkelanjutan. Secara khusus, kegiatan PkM ini bertujuan untuk:

1. Meningkatkan kejelasan peran dan akuntabilitas supervisor dalam pengelolaan Key Performance Indicator (KPI) pada lini operasional ;
2. Memperkuat kapabilitas supervisor dalam melakukan pemecahan masalah berbasis data melalui pendekatan PDCA dan Toyota Business Practice (TBP) hingga tahap standardization; serta
3. Memperkuat budaya kerja yang menekankan aspek keselamatan kerja, kualitas produk, dan efisiensi proses.

Untuk mencapai tujuan tersebut, intervensi kegiatan dirancang dalam bentuk pelatihan terstruktur, coaching on-the-job, serta pendampingan proyek perbaikan singkat (mini kaizen) yang dilakukan secara langsung di lingkungan kerja [https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/ijiem/article/view/14131?utm\\_source=chatgpt.com](https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/ijiem/article/view/14131?utm_source=chatgpt.com).

Pendekatan ini dipilih karena integrasi antara pelatihan dan praktik langsung di tempat kerja mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran serta mendorong penerapan hasil pelatihan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, luaran dari kegiatan PkM ini tidak hanya berupa peningkatan pemahaman konseptual supervisor, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk perbaikan proses kerja yang terukur dan dapat direplikasi pada berbagai lini operasional perusahaan.

## METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan di PT Sugity Creatives pada tanggal 20-23 Oktober 2025 secara tatap muka dengan sasaran peserta yaitu para supervisor yang bertugas pada beberapa departemen operasional perusahaan. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi supervisor dalam aspek kepemimpinan operasional, komunikasi, manajemen tim, serta kemampuan pemecahan masalah berbasis pendekatan perbaikan berkelanjutan. Metode pelaksanaan kegiatan dirancang secara sistematis melalui beberapa tahapan agar program pelatihan yang diberikan dapat sesuai dengan kebutuhan organisasi serta memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja supervisor. Tahapan pelaksanaan kegiatan meliputi analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan materi pelatihan, pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi pelatihan.

### 1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Tahap awal kegiatan dilakukan melalui proses training need analysis (TNA) untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi yang perlu dikembangkan pada supervisor. Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan melalui observasi langsung di lingkungan kerja serta diskusi dan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh supervisor dalam menjalankan tugasnya, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan tim kerja, komunikasi operasional, serta kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan proses kerja.

Melalui proses analisis ini diperoleh gambaran mengenai kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki supervisor dengan kompetensi yang diharapkan oleh organisasi. Hasil analisis kebutuhan tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam menentukan fokus materi pelatihan yang akan diberikan sehingga program pelatihan yang dirancang dapat lebih relevan dan tepat sasaran dalam menjawab kebutuhan perusahaan.

### 2. Penyusunan Materi Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan, selanjutnya dilakukan penyusunan materi pelatihan yang difokuskan pada pengembangan kompetensi kepemimpinan dan manajerial supervisor. Materi pelatihan dirancang untuk memperkuat kemampuan supervisor dalam mengelola tim kerja, meningkatkan efektivitas komunikasi, serta meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah operasional.

Materi pelatihan yang disusun meliputi beberapa topik utama, yaitu:

- a) Leadership for Supervisor, yang membahas peran dan tanggung jawab supervisor sebagai pemimpin tim kerja di tingkat operasional.

- b) Effective Communication, yang bertujuan meningkatkan kemampuan supervisor dalam menyampaikan instruksi kerja, memberikan umpan balik, serta membangun komunikasi yang efektif dengan anggota tim.
- c) Team Management, yang membahas teknik pengelolaan tim kerja secara efektif untuk meningkatkan koordinasi dan produktivitas kerja.
- d) Problem Solving and Decision Making, yang bertujuan meningkatkan kemampuan supervisor dalam menganalisis permasalahan operasional dan menentukan solusi yang tepat.
- e) Conflict Management, yang membahas strategi dalam mengelola konflik kerja secara konstruktif di lingkungan kerja.

Materi pelatihannya pun disusun berdasarkan konsep pengembangan sumber daya manusia dan teori kepemimpinan organisasi yang relevan dengan konteks operasional industri manufaktur.

### 3. Pelaksanaan Pelatihan

Tahap pelaksanaan pelatihan dilakukan melalui pendekatan pembelajaran partisipatif yang mendorong keterlibatan aktif peserta selama proses pelatihan berlangsung. Pendekatan ini dipilih agar peserta tidak hanya menerima materi secara pasif, tetapi juga dapat berdiskusi, berbagi pengalaman, serta mempraktikkan konsep yang dipelajari dalam situasi yang menyerupai kondisi kerja nyata. Metode pembelajaran yang digunakan dalam kegiatan pelatihan meliputi:

- a) Ceramah (lecture) untuk memberikan pemahaman konseptual mengenai materi pelatihan.
- b) Diskusi kelompok, yang memungkinkan peserta untuk bertukar pengalaman dan membahas permasalahan yang sering dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari.
- c) Studi kasus, yang digunakan untuk melatih kemampuan peserta dalam menganalisis permasalahan operasional secara sistematis.
- d) Simulasi atau role play, yang bertujuan untuk melatih keterampilan komunikasi dan pengambilan keputusan dalam situasi kerja yang disimulasikan.

Melalui kombinasi metode tersebut, peserta diharapkan tidak hanya memahami konsep yang diberikan secara teoritis, tetapi juga mampu mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dalam kegiatan operasional sehari-hari di lingkungan kerja.

### 4. Evaluasi Pelatihan

Tahap evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan serta untuk mengetahui sejauh mana peningkatan pemahaman peserta terhadap materi pelatihan. Evaluasi dilakukan menggunakan metode pre-test dan post-test, yaitu dengan memberikan tes sebelum pelatihan dimulai dan setelah pelatihan selesai dilaksanakan. Dari perbandingan hasil pre-test dan post-test digunakan untuk mengukur peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta terhadap materi pelatihan yang diberikan.

Selain itu, evaluasi juga dilakukan melalui pengumpulan umpan balik (feedback) dari peserta mengenai pelaksanaan pelatihan, materi yang diberikan, serta metode pembelajaran yang digunakan. Umpan balik tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan pelaksanaan program pelatihan pada kegiatan selanjutnya.

Melalui proses evaluasi ini diharapkan dapat diperoleh gambaran mengenai efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi supervisor serta memberikan dasar bagi pengembangan program pelatihan yang lebih optimal di masa mendatang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pelatihan Supervisor Development Program di PT. Sugity Creative berjalan dengan baik dan diikuti oleh supervisor dari berbagai departemen operasional. Peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi selama mengikuti kegiatan pelatihan yang meliputi penyampaian materi, diskusi, serta simulasi penyelesaian masalah.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pemahaman peserta terhadap materi pelatihan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan nilai rata-rata peserta pada saat post-test dibandingkan dengan nilai pre-test.

Tabel 1. Hasil pre-test dan post-test

Peserta	Pretest			Std	Postest			Keaktifan di Kelas			
	TBP	SPV Role	PDCA		TBP	SPV Role	PDCA	Punctual	Attitude	Cooperate	Active
1	30	62	80	80	80	80	95	3.5	3.8	3.8	4
2	35	84	80	80	80	90	100	4	4	3.8	4
3	50	56	70	80	80	80	80	3.8	3.8	3.8	4
4	45	51	85	80	80	80	100	3.8	3.8	3.8	4
5	40	55	61	80	80	80	80	4	3.8	3.8	3.5
6	40	73	75	80	80	85	85	4	3.8	3.8	4
7	25	50	75	80	80	80	90	4	3.8	3.8	3.8
8	30	55	55	80	80	80	85	3	3.5	3.8	3.5
9	25	45	55	80	80	80	80	3	3.5	3.8	3
10	45	77	55	80	80	80	95	4	3.8	3.8	3.8
Rata-rata	36.5	60.8	69.1	80	80	81.5	89	3.71	3.76	3.8	3.76
	55.46667				83.5			3.7575			

A. Analisis Hasil Pre-test dan Post-test

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan pengetahuan peserta. Hal ini terlihat dari perbandingan nilai rata-rata pre-test dan post-test pada tiga materi utama pelatihan, yaitu Toyota Business Practice (TBP), Supervisor Role, dan Plan-Do-Check-Act (PDCA).

Pada tahap pre-test, nilai rata-rata peserta untuk materi TBP adalah 36,5, untuk materi Supervisor Role sebesar 60,8, dan untuk materi PDCA sebesar 69,1. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebelum pelatihan dilaksanakan, pemahaman peserta terhadap konsep TBP dan peran supervisor masih relatif rendah, sementara pemahaman terhadap konsep PDCA berada pada tingkat yang lebih baik namun masih belum mencapai standar kompetensi yang diharapkan.

Setelah pelatihan dilaksanakan, nilai rata-rata post-test menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Nilai rata-rata peserta untuk materi TBP meningkat menjadi 80, untuk materi Supervisor Role meningkat menjadi 81,5, dan untuk materi PDCA meningkat menjadi 89. Jika dibandingkan dengan nilai rata-rata pre-test, peningkatan nilai rata-rata keseluruhan mencapai 83,5, yang menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta sebesar 28 poin dibandingkan dengan kondisi awal sebelum pelatihan.

Selain itu, nilai rata-rata post-test juga berada di atas standar kelulusan (passing grade) sebesar 80, yang menunjukkan bahwa sebagian besar peserta telah mencapai tingkat pemahaman yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan. Peningkatan nilai ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep Toyota Business Practice (TBP), peran supervisor dalam pengelolaan tim, serta penerapan metode PDCA dalam proses pemecahan masalah dan perbaikan berkelanjutan.

Jika dianalisis lebih lanjut, peningkatan tertinggi terlihat pada materi TBP, yang mengalami peningkatan nilai paling signifikan dibandingkan dengan materi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sebelum pelatihan sebagian besar peserta belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai konsep TBP, namun setelah pelatihan peserta mampu memahami prinsip-prinsip dasar metode tersebut dengan lebih baik.

B. Analisis Keaktifan Peserta

Selain peningkatan pengetahuan, hasil evaluasi juga menunjukkan tingkat keaktifan peserta selama pelatihan yang cukup tinggi. Berdasarkan Tabel 1, nilai rata-rata keaktifan peserta di kelas mencapai 3,75 dari skala penilaian yang digunakan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa peserta menunjukkan tingkat partisipasi yang baik selama proses pembelajaran berlangsung.

Penilaian keaktifan peserta meliputi beberapa aspek, yaitu ketepatan waktu (punctuality), sikap selama pelatihan (attitude), kemampuan bekerja sama (cooperation), serta keaktifan dalam diskusi dan kegiatan kelas (active participation). Hasil evaluasi menunjukkan bahwa aspek punctuality

memperoleh nilai rata-rata 3,71, aspek attitude memperoleh nilai 3,76, aspek cooperation memperoleh nilai 3,8, dan aspek active participation memperoleh nilai 3,76.

Nilai tertinggi terdapat pada aspek cooperation, yang menunjukkan bahwa peserta memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja sama dan berkolaborasi selama kegiatan pelatihan. Hal ini terlihat dari partisipasi peserta dalam diskusi kelompok, studi kasus, serta kegiatan simulasi yang dilakukan selama pelatihan berlangsung. Kemampuan bekerja sama dalam tim merupakan salah satu kompetensi penting bagi supervisor dalam mengelola tim kerja di lingkungan operasional.

C. Interpretasi Hasil Pelatihan

Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan Supervisor Development Program (SDP) mampu meningkatkan pemahaman peserta serta mendorong partisipasi aktif selama proses pembelajaran. Peningkatan nilai pre-test dan post-test menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan efektif dalam meningkatkan pengetahuan peserta mengenai konsep kepemimpinan supervisor serta metode pemecahan masalah berbasis PDCA dan Toyota Business Practice (TBP).

Selain itu, tingginya tingkat keaktifan peserta selama pelatihan juga menunjukkan bahwa metode pembelajaran yang digunakan, seperti diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi, mampu menciptakan suasana pembelajaran yang interaktif dan partisipatif. Pendekatan pembelajaran yang bersifat partisipatif ini dinilai lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta dibandingkan dengan metode pembelajaran yang bersifat satu arah.

Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan ini dapat dikatakan berhasil dalam meningkatkan kompetensi supervisor baik dari aspek pengetahuan maupun keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran. Hasil ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan kerja dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

Selain itu, aspek penyelenggaraan pelatihan yang meliputi kualitas materi pelatihan, ketersediaan fasilitas, kinerja panitia penyelenggara, serta kesesuaian program pelatihan secara umum juga memperoleh penilaian yang baik dan berada di atas standar yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan telah dilaksanakan secara terencana dan mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif bagi peserta.

Meskipun demikian, hasil evaluasi juga menunjukkan adanya beberapa masukan dari peserta yang perlu menjadi perhatian untuk perbaikan pelaksanaan pelatihan di masa mendatang. Beberapa masukan tersebut antara lain perlunya penyesuaian antara materi yang terdapat dalam modul pelatihan dengan materi yang disampaikan dalam presentasi PowerPoint, sehingga alur pembelajaran menjadi lebih sistematis dan mudah dipahami oleh peserta. Selain itu, peserta juga memberikan masukan terkait keterbatasan fasilitas pendukung pembelajaran, khususnya jumlah flipchart yang dinilai masih kurang untuk mendukung kegiatan diskusi kelompok selama pelatihan berlangsung.

Tabel 2. Hasil evaluasi narasumber dan training



Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan, diketahui bahwa program pelatihan Supervisor Development Program (SDP) yang dilaksanakan di PT Sugity Creatives menunjukkan hasil yang positif baik dari aspek peningkatan pengetahuan peserta maupun dari aspek penyelenggaraan pelatihan. Evaluasi pelatihan dilakukan melalui beberapa indikator yang meliputi

penilaian terhadap kinerja trainer, kualitas materi pelatihan, fasilitas pelatihan, kinerja panitia, serta manfaat program pelatihan secara keseluruhan.

Hasil evaluasi terhadap kinerja narasumber (trainer evaluation) menunjukkan bahwa seluruh trainer memperoleh penilaian yang sangat baik dari peserta pelatihan. Rata-rata skor penilaian terhadap trainer berada pada rentang 3,7 hingga 3,9, yang menunjukkan bahwa kemampuan narasumber dalam menyampaikan materi, mengelola waktu, menggunakan media pembelajaran, serta membangun interaksi kelas dinilai sangat memadai oleh peserta. Umpan balik dari peserta juga menunjukkan bahwa trainer mampu menjelaskan materi dengan jelas serta memberikan contoh-contoh praktis yang relevan dengan kondisi kerja peserta. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran yang digunakan mampu meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan.

Selain itu, evaluasi terhadap aspek penyelenggaraan pelatihan (training evaluation) juga menunjukkan hasil yang baik. Pada aspek materi pelatihan, skor rata-rata berada pada rentang 3,4 hingga 4,0, yang menunjukkan bahwa materi yang disampaikan dinilai relevan dengan kebutuhan pekerjaan peserta serta mudah dipahami. Aspek fasilitas pelatihan juga memperoleh penilaian yang cukup baik dengan skor rata-rata antara 3,4 hingga 3,6, yang mencakup fasilitas ruang pelatihan, alat bantu pembelajaran, serta sarana pendukung lainnya. Selanjutnya, evaluasi terhadap kinerja panitia penyelenggara menunjukkan skor rata-rata antara 3,2 hingga 3,7, yang menunjukkan bahwa proses pelaksanaan pelatihan berjalan dengan baik mulai dari tahap persiapan hingga pelaksanaan kegiatan.

Jika ditinjau dari perspektif model evaluasi pelatihan Kirkpatrick, hasil evaluasi pelatihan ini dapat dikategorikan pada beberapa tingkat evaluasi. Pada Level 1 (Reaction), peserta menunjukkan respon yang positif terhadap pelaksanaan pelatihan yang tercermin dari tingginya skor evaluasi terhadap trainer, materi pelatihan, serta penyelenggaraan kegiatan. Respon positif peserta terhadap program pelatihan merupakan indikator penting yang menunjukkan bahwa program pelatihan mampu memenuhi kebutuhan pembelajaran peserta (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

Selanjutnya, pada Level 2 (Learning), hasil evaluasi pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan. Peningkatan nilai rata-rata peserta setelah pelatihan menunjukkan bahwa materi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh peserta serta mampu meningkatkan pemahaman mereka mengenai konsep kepemimpinan supervisor, komunikasi efektif, serta metode pemecahan masalah berbasis PDCA dan TBP.

Lebih lanjut, peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep PDCA (Plan-Do-Check-Act) dan Toyota Business Practice (TBP) juga menunjukkan bahwa pelatihan ini berpotensi memberikan dampak terhadap peningkatan kemampuan peserta dalam melakukan perbaikan proses kerja secara sistematis. Pendekatan PDCA merupakan salah satu metode yang banyak digunakan dalam manajemen kualitas untuk mendukung kegiatan continuous improvement dalam organisasi (Deming, 1986). Penerapan pendekatan ini diharapkan dapat membantu supervisor dalam mengidentifikasi permasalahan operasional, menganalisis akar penyebab masalah, serta mengimplementasikan solusi perbaikan secara berkelanjutan.

Sebagai program pengembangan kompetensi yang bersifat berkelanjutan, kegiatan pelatihan ini juga diharapkan dapat terus dikembangkan melalui kegiatan pendampingan lanjutan (coaching) setelah pelatihan dilaksanakan. Pendampingan ini bertujuan untuk memastikan bahwa konsep dan metode yang telah dipelajari selama pelatihan, khususnya terkait penerapan PDCA (Plan-Do-Check-Act) dan Toyota Business Practice (TBP), dapat diimplementasikan secara nyata dalam aktivitas operasional sehari-hari. Dengan adanya proses pendampingan pasca pelatihan, diharapkan peserta dapat lebih konsisten dalam menerapkan pendekatan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) sehingga dampak pelatihan tidak hanya berhenti pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga menghasilkan perbaikan proses kerja yang nyata dan berkelanjutan di lingkungan organisasi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) berupa pelatihan Supervisor Development Program (SDP) di PT Sugity Creatives, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi supervisor. Hal ini terlihat dari peningkatan nilai rata-rata peserta pada hasil pre-test dan post-test, dimana nilai rata-rata awal sebesar 55,5 meningkat menjadi 83,5 setelah pelatihan dilaksanakan. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan efektif dalam meningkatkan

pemahaman peserta terhadap materi utama pelatihan, yaitu Toyota Business Practice (TBP), peran supervisor (Supervisor Role), serta metode pemecahan masalah berbasis Plan-Do-Check-Act (PDCA).

Selain peningkatan pengetahuan, hasil evaluasi juga menunjukkan bahwa peserta memiliki tingkat partisipasi yang baik selama proses pelatihan berlangsung. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata keaktifan peserta di kelas sebesar 3,75, yang meliputi aspek ketepatan waktu, sikap selama pelatihan, kemampuan bekerja sama, serta keaktifan dalam diskusi dan kegiatan pembelajaran. Hasil evaluasi terhadap penyelenggaraan pelatihan juga menunjukkan bahwa kualitas narasumber, materi pelatihan, fasilitas, serta pelaksanaan program pelatihan secara umum berada pada kategori baik hingga sangat baik. Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan ini dapat dikatakan berhasil dalam meningkatkan pemahaman peserta sekaligus mendorong partisipasi aktif dalam proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, kegiatan PkM ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan organisasi dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi supervisor serta mendukung penerapan budaya perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) di lingkungan perusahaan.

## SARAN

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengamatan dalam jangka waktu yang lebih panjang guna mengetahui keberlanjutan dampak pelatihan terhadap perubahan perilaku kerja supervisor di lingkungan operasional. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas jumlah responden serta melibatkan lebih banyak unit kerja agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi supervisor. Penelitian berikutnya juga dapat mengembangkan metode evaluasi pelatihan dengan menggunakan pendekatan yang lebih mendalam, seperti pengukuran kinerja operasional atau indikator kinerja utama (KPI), sehingga dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja organisasi dapat dianalisis secara lebih objektif dan terukur.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Sugity Creatives yang telah memberikan dukungan dan kesempatan dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada seluruh peserta pelatihan, narasumber, serta pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan sehingga program pelatihan ini dapat berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Deming, W. E. (1986). (n.d.). Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Press. - Google Scholar. Retrieved March 12, 2026, from
- L. Daft (2018). (n.d.). *Management - Danny Samson, Timothy Donnet, Richard L. Daft* - Google Buku. Retrieved March 12, 2026, from
- Liker, J. (2020). *The Toyota way: 14 management principles from the world's greatest manufacturer*.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. <https://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Noe, R., & Peacock, M. (2008). *Employee training and development*.
- Robbins & Judge (2017). (n.d.). Robbins & Judge. (2017) *Organizational...* - Google Scholar. Retrieved March 12, 2026, from
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*.