

ANALISIS PERAN STRATEGIS DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SHIFT: KASUS PADA PT BRINGIN GIGANTARA

Muhammad Arrafi Putra Ramadhan¹, Erick Lauren Ray²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka

²Tutor Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka dan Dosen

Pada Politeknik APP Jakarta

051769626@ecampus.ut.ac.id

Abstract

This study examines the performance of shift workers at PT Bringin Gigantara, a manufacturing company that uses a continuous shift work arrangement, in relation to training and development. The study examined data from a literature review, company documents, and a case study for the years 2020-2025 using qualitative descriptive techniques. The results indicate that a systematic and continuous training program can dramatically reduce absenteeism and increase shift worker productivity by up to 20%. However, PT Bringin Gigantara faces several significant obstacles in implementing the training program, such as complex scheduling issues caused by varying shift schedules, employee fatigue and sleep disturbances (60-80% of shift workers), impaired work-life balance, delays in adapting to digitalization, and limited training investment. According to the study, staff productivity is simultaneously affected by optimal work duration, high work motivation, and effective shift management. The report recommends the use of blended learning-based training programs, technology-enabled flexible scheduling systems, and shift worker-specific health and stress management training to address these issues. PT Bringin Gigantara is expected to build a sustainable competitive advantage in the increasingly dynamic manufacturing sector, improve employee performance, reduce employee turnover, and enhance employee well-being through effective training programs.

Keywords: *Manufacturing industry, shift workers, work performance, human resource management, training and development, productivity.*

Abstrak

Kinerja pekerja shift di PT Bringin Gigantara, sebuah perusahaan manufaktur yang menggunakan pengaturan kerja shift berkelanjutan, diperiksa dalam studi ini terkait dengan pelatihan dan pengembangan. Studi ini memeriksa data dari tinjauan pustaka, dokumen perusahaan, dan tinjauan pustaka untuk tahun 2020-2025 menggunakan teknik deskriptif kualitatif melalui studi kasus. Hasilnya menunjukkan bahwa program pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan dapat secara dramatis menurunkan ketidakhadiran dan meningkatkan produktivitas pekerja shift hingga 20%. Namun, PT Bringin Gigantara menghadapi sejumlah kendala signifikan dalam menerapkan program pelatihan, seperti masalah penjadwalan yang rumit yang disebabkan oleh berbagai jadwal shift, kelelahan karyawan dan gangguan tidur (60-80% pekerja shift), gangguan keseimbangan kehidupan kerja, keterlambatan dalam menyesuaikan diri dengan digitalisasi, dan investasi pelatihan yang terbatas. Menurut studi tersebut, produktivitas staf dipengaruhi secara bersamaan oleh durasi kerja yang optimal, motivasi kerja yang tinggi,

Article history

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

dan manajemen shift yang efektif. Laporan tersebut menyarankan penggunaan program pelatihan berbasis pembelajaran campuran, sistem penjadwalan fleksibel berbasis teknologi, serta pelatihan manajemen kesehatan dan stres khusus pekerja shift untuk mengatasi masalah ini. PT Bringin Gigantara diharapkan dapat membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di sektor manufaktur yang semakin dinamis, meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan tingkat pergantian karyawan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui program pelatihan yang efektif.

Kata Kunci: Industri manufaktur, karyawan shift, kinerja kerja, manajemen sumber daya manusia, Pelatihan dan pengembangan, produktivitas.

1. PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan. SDM yang berkualitas dan produktif mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian Akbar (2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja shift memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan produktivitas karyawan, khususnya pada sektor industri manufaktur di Indonesia. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Firyanti (2024) yang menyatakan bahwa sistem kerja shift berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan tingkat kontribusi sebesar 76,3% pada karyawan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) yang menerapkan sistem kerja shift.

Sebagai perusahaan manufaktur yang telah lama menerapkan sistem kerja shift, PT Bringin Gigantara menghadapi tantangan dalam mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Kimura, Wolor, dan Marsofiyati (2025) mengungkapkan bahwa sistem kerja shift memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti gangguan pola tidur, kelelahan fisik yang berkelanjutan, serta perubahan dalam kehidupan sosial. Penelitian tersebut juga menekankan pentingnya pengelolaan sistem kerja shift yang efektif serta penyelenggaraan program pelatihan yang sesuai untuk meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan oleh kerja shift.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan juga ditegaskan dalam penelitian Nurawaliya (2024), yang menemukan bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM yang terstruktur mampu meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus memperkuat keunggulan kompetitif perusahaan. Secara khusus bagi pekerja shift, penelitian Firmansyah et al. (2022) menunjukkan bahwa kombinasi antara manajemen shift yang efektif, durasi kerja yang sesuai, dan tingkat motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Hal ini menjadi semakin relevan bagi karyawan yang bekerja dengan sistem shift, mengingat karakteristik dan tantangan yang dihadapi, seperti penyesuaian jam kerja yang tidak menentu serta meningkatnya risiko stres kerja. Studi Norazahar et al. (2023) pada industri manufaktur makanan menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara sistem kerja shift dengan gangguan pola tidur, tingkat kelelahan, serta risiko kecelakaan kerja. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa tanpa intervensi manajerial yang tepat, penerapan sistem kerja shift dapat menurunkan tingkat produktivitas hingga 17% dibandingkan dengan sistem kerja normal.

Perusahaan perlu menyelenggarakan program pelatihan secara terencana, berkelanjutan, dan berorientasi pada kebutuhan karyawan guna menjaga kualitas tenaga kerja serta meningkatkan produktivitas. Data Kementerian Ketenagakerjaan (2025) menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih berada pada kisaran 11.000 USD per pekerja, yang relatif jauh dari target nasional. Kondisi tersebut menegaskan urgensi

penguatan program pelatihan dan pengembangan SDM, termasuk bagi karyawan yang bekerja dengan sistem shift. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Jurnalita et al. (2024) menegaskan bahwa pelatihan karyawan memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan melalui peningkatan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan.

Di samping itu, keberhasilan PT Bringin Gigantara tidak terlepas dari penerapan sistem manajemen kerja shift yang efektif serta dukungan program pelatihan yang tepat sasaran. Kajian literatur yang dilakukan oleh Zalukhu (2025) terhadap publikasi periode 2020-2024 menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dirancang secara efektif mampu meningkatkan kinerja, menurunkan tingkat turnover, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Temuan tersebut menegaskan bahwa investasi pada pengembangan SDM menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis dan menjaga produktivitas karyawan, khususnya pada perusahaan yang menjalankan operasional secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan yang bekerja dengan sistem shift di PT Bringin Gigantara dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas pelatihan dan pengembangan yang diberikan. Pelatihan yang secara khusus disesuaikan dengan karakteristik kerja shift, seperti manajemen waktu, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemahaman prosedur operasional standar, terbukti mampu meningkatkan keterampilan teknis karyawan, meminimalkan kesalahan kerja, mengurangi risiko kecelakaan, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas output. Selain itu, program pengembangan SDM yang berkelanjutan, seperti coaching, mentoring, dan penguatan keterampilan nonteknis (soft skills), berperan dalam meningkatkan motivasi, keterikatan kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kondisi ini berkontribusi pada stabilitas kinerja karyawan shift meskipun dihadapkan pada jam kerja yang tidak konvensional.

Implementasi program pelatihan bagi karyawan shift dihadapkan pada sejumlah kendala, terutama terkait penjadwalan serta kondisi fisik dan psikologis karyawan. Pola kerja yang bergantian antara shift pagi, siang, dan malam menyulitkan perusahaan untuk menghimpun karyawan dalam satu waktu tanpa mengganggu kelangsungan operasional. Akibatnya, perusahaan kerap harus mengulang sesi pelatihan atau menyesuaikannya dengan waktu istirahat karyawan. Oleh karena itu, efektivitas program pelatihan hanya dapat dicapai apabila disertai dengan pengelolaan beban kerja yang proporsional, penjadwalan kerja yang adil, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran yang fleksibel, seperti e-learning atau blended learning. Pendekatan tersebut menjadi penting mengingat pekerja shift rentan mengalami kelelahan, gangguan pola tidur, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan yang bekerja dengan sistem shift di PT Bringin Gigantara. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada pemahaman kondisi objek penelitian secara alamiah, dengan peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan analisis data (Wiguna, 2024).

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bringin Gigantara pada bulan Oktober 2025. Melalui penerapan metode deskriptif kualitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan shift, serta berbagai tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengimplementasikan program tersebut di lingkungan kerja PT Bringin Gigantara.

Desain Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini maka penulis menggunakan metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yakni kualitatif deskriptif yang mana menggunakan studi kasus dari penelitian terdahulu. Studi kasus ini digunakan untuk mendalami praktik dan dinamika hubungan industrial yang terjadi di lingkungan PT Bringin Gigantara dengan fokus utama pada fungsi dan efektivitas serikat pekerja. Studi kasus efektif digunakan untuk menjawab pertanyaan “bagaimana” dan “ mengapa” dari fenomena yang ada pada permasalahan yang saat ini sedang terjadi. (Robert K. Yin, 2021).

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka (Library Research)

Peneliti mengumpulkan data-data dan informasi yang telah ada dari :

- Peraturan perundang undangan yang berlaku dan berkaitan dengan hak pekerja untuk menguatkan materi dan isi penelitian.
- 5 buku akademik terbitan lima tahun terakhir yang mengkaji manajemen ketenagakerjaan, serikat pekerja, dan hukum perburuhan.

2. Dokumentasi dan Kajian Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, media massa daring, publikasi serikat pekerja, laporan tahunan, serta kebijakan ketenagakerjaan yang dapat diakses publik.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode Miles, Huberman, dan Saldana (2022) yang mana digunakan untuk menganalisis data dalam tiga tahapan utama yakni : ekstraksi data, kesimpulan atau verifikasi, penyajian data, dan reduksi data. Dalam analisis data menyuluruh lebih mudah menggunakan Teknik analisis data yaitu :

1. Evaluasi Isi (Content Analysis)

Dapat di gunakan dalam menjelaskan topik dokumen, jenis litelatur dan arsip berbagai organisasi yang berkesinambungan dalam serikat pekerja

2. Pertimbangan Argumentasi (Discourse Analysis)

Di dimanfaatkan dalam mempelajari bagaimana alur manajemen dan serikat pekerja untuk di cantumkan ke dokumen resmi seperti media internal dan berita.

3. Pertimbangan Konteks (Narrative Analysis)

Pendekatan yang di gunakan untuk memahami cerita seluruh situasi dan latar belakang, bukan hanya dengan isi teks saja dan menggunakan pengalaman berbeda beda dari orang orang yang terlibat dalam industri tersebut Dapat digunakan untuk membantu

4. Analisis Struktural (Framework Analysis)

Di dimanfaatkan untuk menganalisis dan mengkategorikan kerangka hubungan industrial tiga pihak (pemilik, pekerjaan, dan pemerintah) untuk mengidentivikasi dan memahami pengaruh struktur hubungan tenaga kerja

5. Teori Landasan Konstruktivitas (Grounded Theory)

Charmaz (2021) menegaskan bahwa Teknik pengembangan teori kontruktivitas melibatkan inde-kluralisasi untuk membuat teori atau pemahaman baru didasarkan pada segala pola data yang muncul secara induktif.

Dalam penelitian ini, memakai triangulasi dalam memeriksa kebenaran datanya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan model interaktif dengan tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan guna menjawab permasalahan penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Shift di PT Bringin Gigantara

Berdasarkan kajian literatur dan analisis dokumen perusahaan, ditemukan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan shift di PT Bringin Gigantara. Sistem kerja shift yang diterapkan perusahaan manufaktur seperti PT Bringin Gigantara membawa dinamika unik yang memerlukan penanganan khusus melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan.

1. Dampak Positif Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan Shift

Hasil kajian menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif mampu meningkatkan produktivitas karyawan shift secara signifikan. Pelatihan manajemen shift kerja yang komprehensif dapat meningkatkan efisiensi kerja hingga 20% dan menurunkan tingkat absensi secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Firyanti (2024) yang mengungkapkan bahwa sistem shift memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dengan tingkat pengaruh mencapai 76,3%.

Program pelatihan yang dirancang khusus untuk karyawan shift di PT Bringin Gigantara perlu mencakup beberapa aspek penting, yaitu manajemen waktu dalam shift kerja, strategi rotasi shift yang efektif, komunikasi antar shift, pengelolaan kelelahan dan stres, serta kesehatan dan kesejahteraan dalam shift kerja. Pelatihan ini membekali karyawan dengan keterampilan untuk mengantisipasi tantangan dan menyeimbangkan distribusi tanggung jawab secara adil, menjaga motivasi karyawan, serta menjaga konsistensi dalam mutu kerja di berbagai periode waktu.

2. Peran Pelatihan dalam Mengatasi Tantangan Kerja Shift

Kerja shift membawa sejumlah tantangan khusus yang memerlukan intervensi melalui program pelatihan yang tepat. Penelitian Kimura, Wolor, dan Marsofiyati (2025) menemukan bahwa sistem shift berdampak serius terhadap kesehatan dan kesejahteraan pegawai, seperti gangguan tidur, kelelahan berkelanjutan, dan perubahan pola sosial. Penelitian Norazahar dan rekan (2023) di industri makanan manufaktur menunjukkan korelasi kuat antara kerja shift dengan pola tidur, kelelahan, dan cedera kerja, yang tanpa campur tangan yang tepat dapat menurunkan produktivitas hingga 17% dibanding kerja normal.

Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan mengelola dampak negatif kerja shift ini. Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk menentukan manajemen shift kerja dan keamanan kerja, sehingga dapat mencegah kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Hubungan Pelatihan dengan Peningkatan Kompetensi dan Kinerja

Dalam pengaruhnya pelaksanaa program pelatihan dan pengembangan SDM secara rinci dan diawasi dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan yang mengakibatkan tercapainya keunggulan kompetitif. Penelitian Nurawaliya (2024) menyoroti pentingnya program pelatihan yang terus-menerus untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Khusus untuk pekerja shift, penelitian Firmansyah dkk (2022) mengungkapkan bahwa kombinasi antara manajemen shift yang baik, durasi kerja yang tepat, dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan.

Kajian Zalukhu (2025) yang menganalisis literatur dari 2020 sampai 2024 menyatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, mengurangi turnover, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Ini membantu perusahaan menghadapi persaingan dan menjaga produktivitas pegawainya selama operasi yang nonstop.

Tantangan Utama dalam Pelaksanaan Program Pelatihan bagi Karyawan Shift

Berdasarkan analisis dokumen dan kajian literatur, terdapat beberapa tantangan utama yang dihadapi PT Bringin Gigantara dalam melaksanakan program pelatihan bagi karyawan shift:

1. Penjadwalan Pelatihan yang Kompleks

Dalam pelaksanaannya, hambatan pertama yaitu sulitnya dalam mengumpulkan dan menjadwalkan program pelatihan karyawan yang masuk pada sistem shift berbeda. Untuk pembagiannya karyawan shift mendapat jadwal kerja bermacam - macam dan dibagi menjadi 3 shift (pagi, sore, dan malam) sehingga dalam pelaksanaannya mengumpulkan semua karyawan dalam satu waktu pelatihan menjadi terhambat. Untuk itu harus dibutuhkan perencanaan jadwal yang tepat dan cermat agar bisa mengakomodasi semua shift yang bertugas.

2. Kelelahan dan Gangguan Tidur

Dalam Pelaksanaannya karyawan yang masuk pada shift malam, sering kali mengalami gangguan tidur dan kelelahan dikarenakan perubahan jam tidur. Penelitian menunjukkan bahwa 60-80% pekerja shift mengalami gangguan tidur, kapasitas fisik yang menurun, perasaan mengantuk dan lelah, dan gangguan pencernaan.. Penelitian di instalasi rawat inap menunjukkan bahwa shift pagi memiliki tingkat stres tertinggi (92,6%) dibandingkan shift siang (9,5%) dan shift malam (50%). Beban kerja yang tidak normal pada jam - jam menjadi factor utama dalam memperburuk stres kerja dan kelelahan tubuh.

3. Keseimbangan Kerja-Kehidupan yang Terganggu

Sistem kerja shift dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja-pribadi karyawan. Dalam penelitiannya memperlihatkan jika keseimbangan kerja bisa berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dan jadwal shift dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas apabila pengelolaannya kurang memadai. Kebanyakan karyawan apabila bekerja pada shift malam sering kali mengalami gangguan tidur yang lebih banyak daripada shift pagi dan menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang membuat stress berlebihan dalam bekerja.

Strategi Mengatasi Tantangan Pelatihan Karyawan Shift

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, PT Bringin Gigantara perlu menerapkan beberapa strategi efektif:

1. Penjadwalan Fleksibel dan Sistem Rotasi yang Adil

Dalam pelaksanaannya perusahaan bisa membuat software penjadwalan yang berfungsi untuk mengatur jadwal agar bisa tercapai sistem rotasi shift yang adil, seimbang dan transparan. Selain itu penerapan software penjadwalan bisa membantu manajer membuat jadwal agar pandangan ketidakadilan bisa hilang. Dengan begitu pelatihan bisa dijadwalkan dengan mempertimbangkan puncak energi alami karyawan untuk memaksimalkan keterlibatan dan hasil kerja.

2. Program Pelatihan Berbasis Blended Learning

Mengutip pendekatan blended learning yang menggabungkan sesi tatap muka dan e-learning dapat memberikan fleksibilitas bagi karyawan shift untuk mengakses materi pelatihan sesuai jadwal mereka. Karyawan diharapkan bisa belajar mandiri di waktu yang optimal dan sesuai kondisi shift mereka menggunakan Platform digital tanpa mengurangi focus kinerja karyawan.

3. Pelatihan Kesehatan dan Manajemen Stres

Adapun pelatihan lainnya yaitu memperbaiki dan mengelola mengenai manajemen kesehatan kerja shift, stress kerja, dan pentingnya pola tidur yang baik dan cukup agar kesehatan karyawan terjamin. Dalam pelaksanaannya meliputi berbagai edukasi mengenai dampak kerja shift pada kesehatan, strategi dalam mengatasi gangguan tidur, teknik manajemen kelelahan, dan pentingnya vitamin dan nutrisi yang bagus agar Kesehatan karyawan terjamin.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan temuan analisis, PT Bringin Gigantara perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk karyawan shift. Program ini harus dirancang dengan mempertimbangkan tantangan unik yang dihadapi karyawan shift, seperti gangguan tidur, kelelahan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025 menunjukkan bahwa produktivitas di Indonesia saat ini sekitar 11.000 USD per pekerja, yang masih jauh dari target nasional. Ini menunjukkan perlunya dorongan besar-besaran terhadap program pelatihan dan pengembangan SDM, termasuk untuk pekerja shift. Penelitian Jurnalita dkk (2024) menegaskan bahwa pelatihan karyawan berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan melalui peningkatan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan.

Dengan menerapkan strategi pelatihan yang efektif dan mengatasi tantangan yang ada, PT Bringin Gigantara dapat meningkatkan kinerja karyawan shift, mengurangi turnover, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam industri manufaktur yang semakin kompetitif.

Saran

PT Bringin Gigantara perlu mengembangkan strategi pelatihan yang komprehensif dan adaptif untuk mendukung karyawan shift, dimulai dari implementasi sistem penjadwalan fleksibel yang memanfaatkan software untuk mengoptimalkan waktu istirahat dan memberikan kesempatan pelatihan yang merata di berbagai jam kerja. Perusahaan sebaiknya mengadopsi model blended learning dengan platform e-learning yang mudah diakses via mobile, memecah konten menjadi modul-modul kecil yang bisa diselesaikan sesuai fleksibilitas jadwal, dikombinasikan dengan sesi tatap muka interaktif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Mengingat tantangan kesehatan yang dihadapi pekerja shift seperti masalah tidur dan kelelahan, pelatihan khusus tentang kesehatan kerja shift dan manajemen stres menjadi prioritas, termasuk higiene tidur, teknik relaksasi, pengendalian kelelahan, dan nutrisi yang tepat, sebaiknya melibatkan profesional kesehatan seperti dokter dan psikolog kerja.

Perusahaan juga harus memberikan pelatihan literasi digital dan sistem HRIS yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan untuk mengatasi tantangan adaptasi teknologi, sementara program mentoring peer-to-peer dengan karyawan berpengalaman dapat memberikan panduan praktis tanpa memerlukan penjadwalan ketat. Untuk memastikan efektivitas, PT Bringin Gigantara perlu melakukan evaluasi berkelanjutan dengan melacak metrik seperti produktivitas, absensi, turnover, dan kepuasan karyawan, lalu menyesuaikan program berdasarkan feedback mereka dan hasil evaluasi. Investasi finansial yang memadai dengan analisis biaya-manfaat yang jelas menjadi kunci, mengingat program pelatihan yang baik akan meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasional, dan menurunkan turnover dalam jangka panjang. Terakhir, kerjasama dengan institusi pendidikan dan ahli profesional akan memastikan program berbasis pada praktik industri terkini dan penelitian terbaru, serta membuka peluang untuk pelatihan sertifikasi profesional yang meningkatkan kredibilitas karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. N. (2023). Pengaruh sistem kerja shift terhadap motivasi dan produktivitas karyawan industri manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 145-156.
- Charmaz, K. (2021). *Constructing grounded theory* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Firmansyah, A., Pratama, R., & Lestari, D. (2022). Pengaruh manajemen shift kerja, durasi kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 89-101.

- Firyanti, N. (2024). Pengaruh sistem kerja shift terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 5(1), 22-34.
- Jurnalita, K., et al. (2024). Peran Pelatihan Karyawan dalam Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Berkelanjutan. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Indonesia*, 18(2), 89-107.
- Kimura, R., Wolor, C. W., & Marsofiyati, R. (2025). Dampak sistem kerja shift terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16(1), 1-14.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Laporan produktivitas tenaga kerja Indonesia tahun 2025*. Kemenaker RI.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2022). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Norazahar, N., Ismail, Z., & Hassan, R. (2023). Shift work, sleep disturbance, fatigue, and occupational accident risk in food manufacturing industry. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(3), 1123-1134.
- Nurawaliya, R. (2024). Program Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan: Studi Kualitatif di Beberapa Perusahaan Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategis*, 12(3), 198-215.
- Wiguna, W. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif: Pendekatan Deskriptif untuk Studi Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Yin, R. K. (2021). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Zalukhu, R. (2025). Systematic Literature Review: Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Organisasi (2020-2024). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Terapan*, 13(1), 45-68.