



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v4i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pelatihan Warehouse dan Distribution Manajemen bagi Karyawan PT. Jeje Transportation Bekasi

Harry Purwoko¹, Sarinah Sihombing², Dian Artanti Arubusman³, Ratna Suminar⁴, Soma Aryaka⁵

¹Institut Transportasi dan Logistik, Jakarta, Indonesia, harrypurwoko2014@gmail.com.

²Institut Transportasi dan Logistik, Jakarta, Indonesia, Sarinah.stmt@gmail.com.

³Institut Transportasi dan Logistik, Jakarta, Indonesia, dianartanti0105@gmail.com.

⁴Institut Transportasi dan Logistik, Jakarta, Indonesia, ratnasuminar77@gmail.com.

⁵Institut Transportasi dan Logistik, Jakarta, Indonesia, soma2trisakti@gmail.com.

Corresponding Author: harrypurwoko2014@gmail.com¹

Abstract: *The growth of the logistics and e-commerce industries requires transportation service companies to have competent human resources (HR), particularly in warehousing and distribution functions. PT Jeje Harapan Transindo (Jeje Trans) is experiencing rapid growth, accompanied by the addition of new employees in a short period of time, creating challenges in operational competency. This Community Service (PKM) activity aims to improve employee knowledge and skills through Warehouse and Distribution Management training. The methods used include face-to-face training, case discussions, and pre- and post-test evaluations. The results showed an increase in the average score of participants from 69.5 to 83.5, a 14-point increase. These findings indicate that the training positively contributes to improving employee competency and has the potential to improve the company's operational performance and service quality.*

Keyword: *Community Service, HR Training, Warehouse Management, Distribution Management.*

Abstrak: Pertumbuhan industri logistik dan e-commerce menuntut perusahaan jasa transportasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, khususnya pada fungsi pergudangan dan distribusi. PT Jeje Harapan Transindo (Jeje Trans) mengalami pertumbuhan pesat yang diikuti penambahan karyawan baru dalam waktu singkat, sehingga menimbulkan tantangan dalam kompetensi operasional. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan Warehouse & Distribution Management. Metode yang digunakan meliputi pelatihan tatap muka, diskusi kasus, serta evaluasi pre-test dan post-test. Hasil dari pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan nilai rata-rata peserta dari 69,5 menjadi 83,5 atau meningkat 14 poin. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan ini berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi karyawan dan berpotensi meningkatkan kinerja operasional serta kualitas layanan perusahaan.

Kata Kunci: Pengabdian Kepada Masyarakat, Pelatihan SDM, *Warehouse Management*, *Distribution Management*.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri logistik dan *e-commerce* di Indonesia saat ini berkembang sangat pesat. Industri logistik mengalami pertumbuhan eksponensial, dengan subsektor transportasi dan pergudangan diproyeksikan tumbuh 12,53% pada 2025 (Rp1.623,65 triliun kontribusi PDB), naik dari 9,52% pada 2024, menurut *Supply Chain* Indonesia (SCI). Pergudangan sendiri tumbuh 18,26% (Rp346,99 triliun), didorong *e-commerce* yang mencapai USD 5,71 miliar pada 2026 (CAGR 8,42% hingga 2031). *E-commerce* mendominasi, dengan B2C 73,40% volume logistik (2025), *parcel* domestik 85,30%, dan *tier-2/3 cities* naik 6,66% CAGR berkat 4G dan *smartphone* murah.

Sejalan dengan perkembangan ini, perusahaan logistik dituntut memberikan layanan yang cepat, aman, dan efisien, yang sangat bergantung pada kualitas SDM (Ismiyati et al., 2016). Selain itu, perusahaan jasa transportasi juga harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, khususnya pada fungsi pergudangan dan distribusi. Pelatihan dan pengembangan menjadi instrumen strategis untuk memastikan SDM mampu memenuhi standar operasional dan beradaptasi terhadap perubahan teknologi (Rachmawati et al., 2023).

PT Jeje Harapan Transindo (Jeje Trans) merupakan mitra kargo domestik, perusahaan pengiriman barang nasional yang berdiri sejak 2020. Jeje Trans hadir sebagai mitra pengiriman kargo di dalam negeri, memberikan jasa transportasi yang berkualitas dengan berbagai moda pengangkutan yang aman, tepat waktu & *zero defect* untuk pelaku bisnis yang ingin tetap fokus pada kompetensi utama (*business core competencies*) dan efisiensi.

Dalam empat tahun terakhir, perusahaan mengalami pertumbuhan signifikan yang mendorong penambahan karyawan baru, mayoritas berasal dari generasi Z dan lulusan baru. Kualitas pelayanan yang diberikan menekankan pentingnya pelayanan prima sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan pelanggan (Susilawati et al., 2023), citra organisasi, dan efektivitas operasional. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pelayanan berkualitas bukan hanya soal memenuhi standar, tetapi juga membangun komunikasi, etika, dan kepedulian terhadap konsumen. Kondisi ini memunculkan tantangan, khususnya bagi karyawan baru, yaitu keterbatasan pemahaman operasional, khususnya pada perencanaan distribusi, alokasi pengiriman CDD/CDE, optimalisasi muatan aman, perencanaan rute, mitigasi resiko operasional (*claim* barang) dan proses gudang pelanggan *e-commerce* yang berpotensi menimbulkan *claim* barang dan inefisiensi. Spil University (2025) mencatat bahwa Gen Z memiliki literasi digital yang kuat, tetapi pemahaman logistiknya masih terbatas. Karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan ERP, *real-time tracking*, AI untuk optimasi rute, dan *blockchain* agar mampu beradaptasi dengan Industri 4.0. Tanpa intervensi, inefisiensi dapat meningkatkan *dwelling time* dan biaya. Transformasi digital juga mendorong integrasi teknologi dalam operasional logistik (Aryaka, 2023).

Studi Sarinah Sihombing dkk, tentang kinerja SDM menekankan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) seperti pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja berperan penting dalam meningkatkan inovasi organisasi, kinerja operasional, serta keselamatan kerja di sektor transportasi Indonesia. Studi ini juga menyoroti bahwa kesejahteraan karyawan belum berperan signifikan sebagai faktor moderasi dalam hubungan inovasi dan kinerja (Sihombing et al., 2025)

PT. Jeje Trans menyadari pentingnya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar setiap SDM memiliki standar pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima, meningkatkan kinerja, produktivitas dan efisiensi organisasi. (Ismiyati, I., Firdaus, M., & Arubusman, 2016) Untuk meningkatkan

produktivitas, dan efisiensi organisasi, peningkatan kualitas SDM adalah prioritas utama bagi perusahaan yang ingin berkembang. Pengembangan dan pelatihan adalah salah satu cara untuk mencapai hal ini (Andara & Rozi, 2025). Pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam dunia bisnis yang berkembang pesat untuk tetap kompetitif. (Noe, A Raymond, 2018) menyatakan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia memiliki kesempatan yang lebih besar untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di pasar dan teknologi. Akibatnya, pelatihan dan pengembangan tidak hanya menjadi aktivitas biasa tetapi merupakan bagian penting dari strategi bisnis yang lebih luas.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan dan kualitas SDM melalui pelatihan dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi (Oyewole Oluwaseun, 2020) (Vanitha & Sankar Ganesh, 2024). Oleh karena itu, Tim PKM Institut Transportasi dan Logistik Trisakti menyelenggarakan pelatihan Warehouse & Distribution Management sebagai kontribusi akademisi dalam meningkatkan kompetensi SDM di sektor logistik. Tujuan pelatihan ini merupakan upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan baru dalam memecahkan masalah dan kendala yang dialami dilapangan khususnya dalam penanganan pelanggan dibidang e-commerce.

METODE

Pendekatan Kegiatan

Metode pelatihan meliputi penyampaian materi, diskusi kasus, dan tanya jawab interaktif.

Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Pelaksanaan berupa pelatihan tatap muka dilaksanakan pada 11 November 2025 di kantor pusat PT Jeje Trans Bekasi dan diikuti oleh 10 karyawan bagian operasional.

Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi. Tujuan dilakukannya pembagian tahapan untuk memastikan kegiatan berjalan secara sistematis, terencana, dan dapat dievaluasi secara komprehensif:

Tahap Persiapan

Merupakan fase awal yang menentukan keberhasilan kegiatan, meliputi;

1. Koordinasi dan perizinan, yaitu komunikasi formal dengan pihak HRD PT Jeje Trans untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik peserta.
2. Penyusunan materi pelatihan mencakup konsep dasar manajemen pergudangan dan distribusi, proses *inbound* dan *outbound*, optimalisasi muatan, mitigasi risiko, serta pengenalan *Warehouse Management System* (WMS). Materi yang disampaikan merupakan dasar manajemen pergudangan dalam kaitannya dengan distribusi.
3. Penyusunan instrument evaluasi berupa soal *pre-test* dan *post-test*.

Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan kegiatan inti yang dilakukan secara terstruktur dengan alur sebagai berikut:

1. Pembukaan
2. *Pre-Test*: Kegiatan diawali dengan pembukaan oleh tim pelaksana, dilanjutkan dengan pengisian *pre-test* untuk mengukur tingkat pengetahuan awal peserta tentang dasar manajemen pergudangan dan distribusi, proses *inbound* dan *outbound*, optimalisasi muatan, mitigasi risiko, serta pengenalan *Warehouse Management System* (WMS). Menurut (Purwoko, H., Amalia, A. R., & Nugroho, 2019), Warehouse Management

- Systems (WMS) menyoroti bagaimana penerapan sistem manajemen gudang berbasis digital dapat meningkatkan efisiensi operasional, akurasi inventori, dan mengurangi biaya logistik.
3. Penyampaian Materi Teoritis (Penyuluhan): Materi disampaikan melalui metode ceramah interaktif menggunakan media presentasi dan video edukasi. Materi meliputi : Materi manajemen pergudangan membahas proses dalam Gudang, meliputi:
 - a. Penerimaan Barang di Gudang; yaitu pengerjaan bongkar muat di gudang untuk mencapai kecepatan dan ketepatan serta menjamin keamanan, baik pekerja, barang, fasilitas, maupun lingkungan. Aktivitas utama aliran barang di gudang mencakup kegiatan utama seperti penerimaan (*receiving/ inbound*), penempatan (*putaway*), pemilihan dan pengambilan (*picking*), persiapan pengiriman dengan kegiatan bernilai tambah seperti pengemasan dan pelabelan (*value added service*), dan pemuatan untuk pengiriman (*shipping/outbound*).
 - b. Proses Pengiriman (*Outbound*); Proses ini mengkonversi pesanan pelanggan menjadi pengiriman yang dimuat dengan sempurna melalui prosedur pengambilan, pengepakan, dan pemuatan yang sistematis. Tahapan dalam kegiatan ini mencakup persiapan, *picking and staging*, *Value Added Service dan Pelabelan* dan pemuatan strategis FIFO/FEFO dengan pengamanan tali atau *airbag*. Studi (Ismiyati, I., Firdaus, M., & Arubusman, 2016) menyatakan kualitas pelayanan di sektor transportasi dan logistik, dengan fokus pada kepuasan pelanggan, keandalan layanan, serta faktor-faktor yang memengaruhi minat penumpang menggunakan jasa transportasi.
 - c. Teknologi Penunjang Kegiatan Bongkar Muat; Teknologi modern memungkinkan pelacakan *real-time*, pengurangan kesalahan, dan pengoptimalan berbasis data. Materi pada bagian ini menjelaskan tentang teknologi *Warehouse Management System (WMS)* yang digunakan untuk pelacakan *real-time*, instruksi otomatis sebagai petunjuk penyimpanan dan pengambilan untuk mengoptimalkan operasi, dan pengurangan kesalahan pelabelan *barcode* atau *QR code* dan pemindaian RFID untuk memvalidasi setiap transaksi. Simulasi digital untuk identifikasi *bottleneck* turut dibahas guna mencapai kecepatan, ketepatan, keamanan pekerja, barang dan fasilitas, serta optimalisasi operasional.
 4. Diskusi dan Tanya Jawab: Sesi diskusi dilakukan untuk mengklarifikasi pemahaman peserta serta menggali pengalaman empiris peserta terkait kegiatan kerja yang ditangani
 5. *Post-Test*: peserta mengisi *post-test* untuk mengukur peningkatan pemahaman setelah pelatihan.
 6. Penutupan: akhir kegiatan di tutup dengan penutupan dan foto bersama.

Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas kegiatan melalui evaluasi kognitif, melalui *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta. *Pre-test* diberikan sebelum kegiatan pelatihan dimulai, yaitu sebanyak 20 soal terkait materi pelatihan yang akan disampaikan. Tujuan *Pre-test* ini adalah untuk mengukur atau melihat pemahaman, kemampuan peserta terkait topik pelatihan yang akan diberikan. *Post-test* diberikan diakhir kegiatan untuk mengukur dan melihat keterserapan, pemahaman terhadap materi yang diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pre-test dilaksanakan sebelum masuk pada sesi pelatihan sebagai pengukuran tingkat pengetahuan awal dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Tahap ini memiliki peran penting untuk memperoleh gambaran obyektif mengenai pemahaman peserta

terkait dasar manajemen pergudangan dan distribusi, proses *inbound* dan *outbound*, optimalisasi muatan, mitigasi risiko, serta pengenalan *Warehouse Management System* (WMS). Gambar 1 menunjukkan pelaksanaan *pre-test* berlangsung dengan baik dan tertib.



Gambar 1. Pelaksanaan *pre-test*

Setelah *pre-test* kegiatan dilanjutkan dengan sesi penyampaian materi yang merupakan inti dari proses pembelajaran. Sesi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman konseptual, Penyampaian materi dilakukan secara interaktif untuk mendorong partisipasi aktif peserta, sekaligus mengaitkan konsep yang disampaikan dengan pengalaman empiris yang mereka hadapi dalam kegiatan kerja sehari-hari, sehingga materi menjadi lebih mudah dipahami dan relevan dengan kondisi nyata di lapangan. Selanjutnya para peserta pelatihan diberikan kesempatan bertanya terkait permasalahan yang dihadapi di lapangan.



Gambar 2. Penyampaian materi pelatihan

Setelah penyampaian materi dan tanya jawab selesai, kegiatan dilanjutkan *post-test* untuk mengukur peningkatan pemahaman setelah pelatihan. Pada akhir rangkaian kegiatan, dilakukan dokumentasi bersama antara tim pelaksana dan peserta pelatihan.

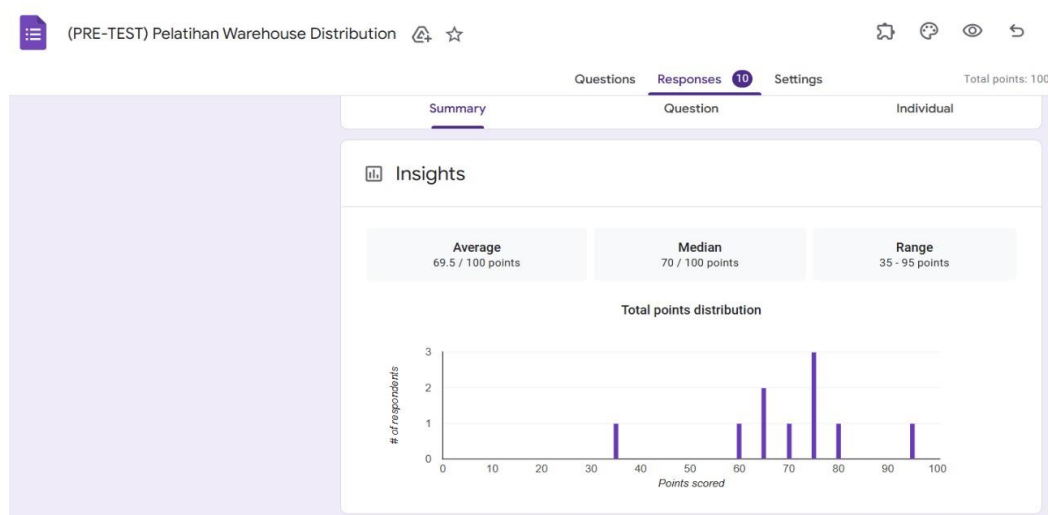


Gambar 3. Foto bersama tim PKM dan peserta pelatihan

Pelaksanaan kegiatan pelatihan yang dilakukan selanjutnya dievaluasi menggunakan pendekatan kuantitatif. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur dampak pelatihan secara objektif. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan hasil *pre-test* dan *post-test* yang telah diberikan kepada peserta sebelum dan setelah mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan, sehingga perubahan yang terjadi dapat dianalisis secara terukur dan sistematis

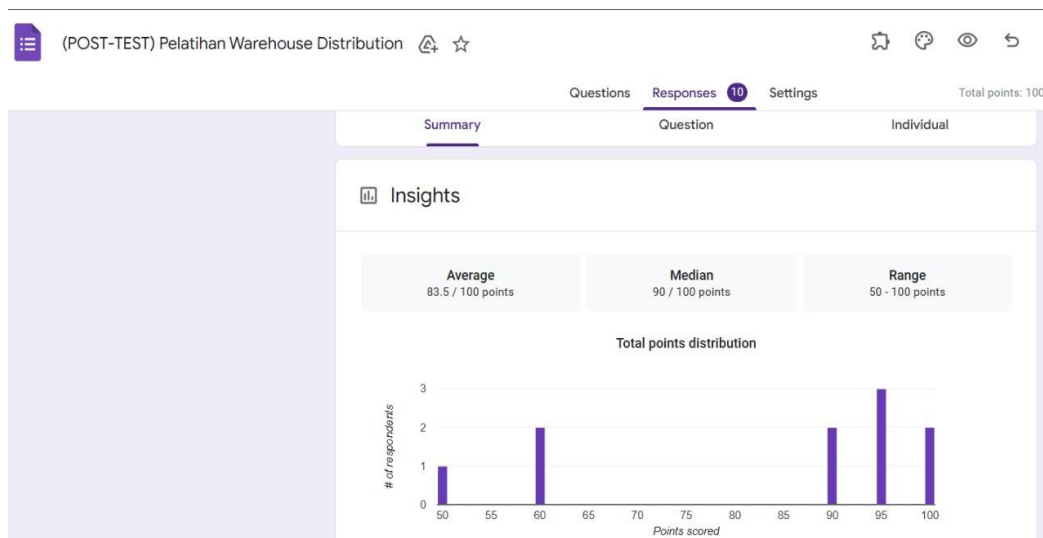
Hasil Analisis

Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada pemahaman peserta. Nilai rata-rata *pre-test* sebesar 69,5 meningkat menjadi 83,5 pada *post-test*, atau meningkat sebesar 14 poin. Peningkatan ini menunjukkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan peserta terkait proses pergudangan dan distribusi.



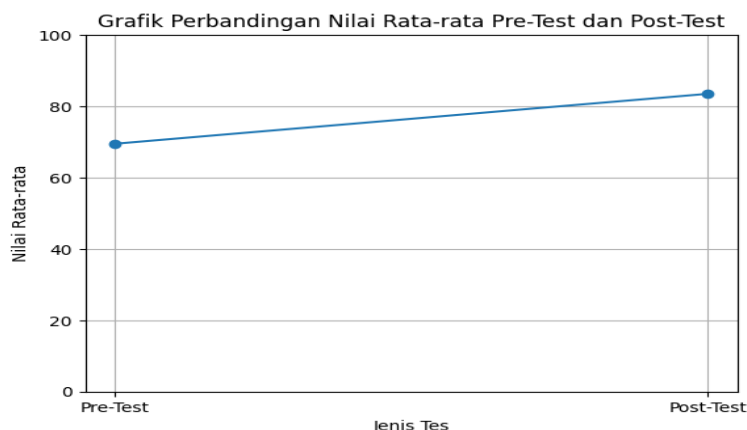
Gambar 4. Hasil Pretest (by Google Form)

Dari gambar diatas dapat terlihat dari 10 peserta nilai tertinggi yaitu 95 diperoleh oleh 1 orang, nilai terendah yaitu 35 ada 1 orang, peserta lainnya memperoleh nilai 60 ada 1 orang, nilai 65 ada 2 orang, nilai 70 ada 1 orang, nilai 75 ada 3 orang dan nilai 80 ada 1 orang. Bila dilihat secara rata-rata nilai *pre-test* yang diperoleh adalah 69,5.



Gambar 5. Hasil Post-Test (by Google Form)

Gambar 5, hasil *post-test* menunjukkan dari 10 peserta, 3 orang memperoleh nilai tertinggi yaitu 100. Hanya 1 orang peserta yang mendapatkan nilai 50 dan peserta lainnya memperoleh nilai 60. 2 orang memperoleh nilai 90 dan 3 orang memperoleh nilai 95. Rata-rata nilai *pre-test* yang diperoleh adalah 83,5. Ada peningkatan 14-point dari nilai *pre-test* yang sebelumnya hanya 69,5.



Gambar 6. Grafik Perbandingan Nilai hasil Pre-test dan Post-test

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan pemahaman para peserta mengenai materi yang sudah disampaikan. Secara kualitatif, peserta menunjukkan pemahaman yang lebih baik terhadap pentingnya perencanaan distribusi, teknik optimalisasi muatan yang aman, serta penerapan mitigasi risiko operasional. Diharapkan peningkatan pemahaman ini dapat diimplementasikan dalam pekerjaan para peserta. Lebih jauh lagi, diharapkan kegiatan pelatihan ini dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas para peserta sebagai karyawan PT. Jeje Trans sehingga kemudian dapat meningkatkan pelayanan dan performa Perusahaan. Sejalan dengan beberapa studi tentang dampak *training and development* pada performa organisasi (Fejfarová & Fejfar, 2022) (Oyewole Oluwaseun, 2020) (Vanitha & Sankar Ganesh, 2024) menyatakan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kinerja dan adaptabilitas karyawan terhadap tuntutan operasional yang dinamis. Secara keseluruhan pelatihan yang sesuai dapat meningkatkan pelayanan dan performa perusahaan.

KESIMPULAN

Pelatihan *Warehouse & Distribution Management* yang dilaksanakan melalui kegiatan PKM terbukti meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan PT. Jeje Harapan Transindo. Peningkatan nilai evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan ini relevan dengan kebutuhan mitra dan berpotensi meningkatkan kinerja operasional perusahaan.

Disarankan agar kegiatan serupa dilakukan secara berkelanjutan dengan penambahan sesi praktik dan pendampingan lapangan guna memperkuat implementasi materi pelatihan dalam aktivitas operasional sehari-hari.

REFERENSI

- Andara, A. M., & Rozi, A. (2025). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(1).
- Aryaka, S. (2023). *Kontribusi Manajerial*.
- Fejfarová, M., & Fejfar, J. (2022). EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT AND COMPETENCYBASED APPROACH: ANY RELATIONSHIP? *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 15(4).
<https://doi.org/10.7160/eriesj.2022.150405>
- Ismiyati, I., Firdaus, M., & Arubusman, D. A. (2016). Manajemen pemeliharaan bus Transjakarta dalam mencapai standar pelayanan minimum. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 3(2), 185–203.
- Ismiyati, I., Firdaus, M., & Arubusman, D. A. (2016). MANAJEMEN PEMELIHARAAN BUS TRANSJAKARTA DALAM MENCAPAI STANDAR PELAYANAN MINIMUM. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 3(2).
<https://doi.org/10.54324/j.mtl.v3i2.92>
- Noe, A Raymond, K. D. A. (2018). Employee Training and Development. 7th edition. New York: McGraw-Hill Education. In *Management Research News* (Vol. 30, Number 12).
- Oyewole Oluwaseun, O. (2020). EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT AS A MODEL FOR ORGANIZATIONAL SUCCESS. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(3).
<https://doi.org/10.29121/ijetmr.v5.i3.2018.190>
- Purwoko, H., Amalia, A. R., & Nugroho, S. T. (2019). Kesiapan moda transportasi dan perencanaan muatan terhadap kelancaran distribusi CBU. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 5(3), 419–426.
- Rachmawati, D. W., Khasanah, U., Benned, M., & Susanto, Y. (2023). Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. *SABAJAYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4).
<https://doi.org/10.59561/sabajaya.v1i4.168>
- Sihombing, S., Simarmata, J., Banjarnahor, A. R., Farisyi, S., & Suvittawat, A. (2025). Human resources management strategies in enhancing transportation performance and safety in Indonesia. *Annals of Human Resource Management Research*, 5(2).
<https://doi.org/10.35912/ahrmr.v5i2.3001>
- Susilawati, D., Pebrianti, P. D., Marina, S., & Suminar, R. (2023). The Impact of Physical Distribution Service Quality, Price and Brand Image on JNE Customer Satisfaction. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 9(2).
<https://doi.org/10.54324/j.mbt.v9i2.1708>
- Vanitha, P., & Sankar Ganesh, R. (2024). Impact of Employee Training and Development on Organizational Performance. *Shanlax International Journal of Management*, 11(4).
<https://doi.org/10.34293/management.v11i4.7470>