

ANALISIS PELATIHAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. MULTI LINE BORNEO BANJARMASIN

Firda Usiana Dewi
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al-Banjari
Email: usiana.firda1988@gmail.com

Abstrak: Industri PT. Multi Line Borneo, Banjarmasin Kalimantan Selatan yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran, transportasi dan logistik yang beralamat Jl. Pramuka km. 6 no. 17 B-C Banjarmasin, Kalimantan Selatan. PT. Multi Line Borneo atau PT. MLB adalah Perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi laut dan logistik yang terintegrasi untuk industri pertambangan dan sumber daya alam dengan menyediakan solusi terpadu mulai dari penanganan material di pelabuhan muat, transportasi di sungai dan laut dengan menggunakan barge sampai dengan bongkar muat di transshipment point lepas pantai yang menggunakan floating crane. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin yang selama ini dijalankan. 2) Untuk mengetahui penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin yang seharusnya. Sampel dalam penelitian berjumlah 56 karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo sudah diterapkan melalui metode on the job training semua jenis pelatihan didalam on the job training sudah dilakukan hanya jenis pelatihan penugasan sementara yang tidak diterapkan karena dinilai kurang efektif bagi karyawan karena waktunya yang relative singkat 2) penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin yang seharusnya yaitu mengikuti semua alur on the job training dengan maksimal, dan penugasan sementara sebaiknya tidak salah jika dicoba untuk diterapkan, karena waktu yang singkat seharusnya bukan menjadi penghalang bagi karyawan untuk belajar dan bertanggung jawab atas suatu pekerjaan sehingga apabila karyawan menerima pekerjaan yang sifatnya mendadak dan singkat, karyawan sudah terbiasa dan terlatih untuk hal tersebut.

Kata Kunci: pelatihan kerja, kinerja

Abstract: : Industry PT. Multi Line Borneo, Banjarmasin Kalimantan Selatan, which is a company engaged in the shipping, transportation and logistics sector, having its address at Jl. Scouts km. 6 no. 17 B-C Banjarmasin, South Kalimantan. PT. Multi Line Borneo or PT. MLB is an integrated transportation and logistics service company for the mining and natural resources industry by providing integrated solutions ranging from material handling at loading ports, transportation on rivers and sea using barges to loading and unloading at offshore transshipment points using floating cranes. The aim of this research is: 1) To determine the application of employee job training at PT. Multi Line Borneo Banjarmasin which has been running so far. 2) To determine the application of employee job training at PT. Multi Line Borneo Banjarmasin should be. The sample in this study amounted to 56 employees. Based on the research results it can be concluded that: 1) Employee job training at PT. Multi Line Borneo has been implemented through the on the job training method. All types of training in on the job training have been carried out, only temporary assignment training has not been implemented because it is considered less effective for employees due to its relatively short time 2) application of employee job training at PT. Multi Line Borneo Banjarmasin which should be following all the flow of on the job training to the maximum, and temporary assignments should not be wrong if you try to implement it, because a short time should not be a barrier for employees to learn and be responsible for a job so that if employees accept jobs that are sudden and short, employees are used to and trained for it.

Keywords: job training, performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri maritim dari tahun ke tahun semakin menunjukkan perusahaan yang positif dan perkembangannya sangat cepat, mengubah paradigma persaingan global maupun isu sosial, ekonomi dan lingkungan yang terkait dengan industri kemaritiman.

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang diambil adalah PT. Multi Line Borneo, Banjarmasin Kalimantan Selatan yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran, transportasi dan logistik yang beralamat Jl. Pramuka km. 6 no. 17 B-C Banjarmasin, Kalimantan Selatan. PT. Multi Line Borneo atau PT. MLB adalah Perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi yang terintegrasi untuk industri pertambangan dan sumber daya alam dengan menyediakan solusi terpadu mulai dari penanganan material di pelabuhan muat, transportasi di sungai dan laut dengan menggunakan barge sampai dengan bongkar muat di transshipment point lepas pantai yang menggunakan floating crane.

Berdasarkan data yang telah didapat dari perusahaan, didapat masih banyak karyawan PT Multi Line Borneo yang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup baik. Kondisi ini dapat dilihat dari adanya temuan pada beberapa karyawan yang belum terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki, tidak lepas pula dari masa kerja diperusahaan dan masih ada beberapa karyawan yang fresh graduated atau belum pernah bekerja sebelumnya. Tabel 1.1 menunjukkan masa kerja karyawan di PT. Multi Line Borneo Banjarmasin:

Tabel 1
Data Masa Kerja Karyawan PT. MLB Banjarmasin 2019

NO	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
1	0 – 1 thn	12	21,43
2	1 – 3 thn	18	32,14
3	3 – 5 thn	16	28,57
4	≥ 5 tahun	10	17,86
Jumlah		56	100

Sumber : Data Personalia PT. MLB Banjarmasin Tahun 2019

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa masa kerja pegawai 0 – 1 thn masih cukup banyak yaitu 21.43 persen sedangkan pegawai yang mendominasi adalah dengan pengalaman kerja 1 – 3 tahun yaitu sebanyak 32.14 persen dari total keseluruhan 56 karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya perusahaan wajib memberikan pelatihan dan pendidikan khusus kepada karyawan terutama untuk masa kerja karyawan yang masih tergolong baru.

Pada PT.MLB Banjarmasin terdapat tiga macam pelatihan yang dilaksanakan, yaitu kursus jabatan, kursus manajerial, dan kursus teknis. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan selama tiga bulan lamanya di kantor PT. MLB Banjarmasin bahwa indikasi yang berkaitan dengan diadakannya pelatihan karyawan adalah terkait dengan kinerja pegawai yang belum optimal dan adanya pengetahuan baru yang harus dikuasai oleh karyawan seiring dengan perkembangan zaman. Kinerja karyawan pada Kantor PT. MLB Banjarmasin masih kurang maksimal

Berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas, maka hal-hal yang dilakukan saat pelatihan karyawan PT.MLB Banjarmasin menjadi hal yang perlu diketahui serta dengan adanya program pelatihan yang dilakukan setiap bulannya perlu ditinjau apakah pelatihan sudah cukup mampu membuat karyawan

menjadi lebih baik dari segi kinerja. Berdasarkan hal-hal tersebut peneliti tertarik mengambil objek penelitian pada perusahaan industri pelayaran khususnya pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin dengan judul: “Analisis pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Multi Line Borneo Banjarmasin”.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi acuan dari penelitian ini antara lain :

1. Indah Puspita Sari (2012)

judul : Analisis pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikarya Pangkalan Bun. Tujuan diadakannya penelitian terbagi menjadi yaitu: Untuk mengetahui penerapan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikarya Pangkalan Bun. Alat analisa yang digunakan untuk menganalisa adalah analisis deskriptif. Berdasarkan hasil yang di dapatkan dari wawancara menunjukan bahwa penerapan program pengembangan karyawan tidak dilakukan dengan maksimal hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pergantian karyawan yang keluar dan masuk dalam satu tahun terakhir, dan menurunnya kinerja karyawan disaat karyawan harus lembur hampir setiap hari .

2. Puji Indah Sulistiani (2015)

judul: Pengaruh pelatihan kerja dan reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Sumber Jaya, Kalimantan Timur. Tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh pelatihan dan reward secara Simultan (bersamaan) atau Parsial (terpisah) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Sumber Jaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan reward baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Sumber Jaya.

3. Siti Husna (2016)

judul: Pengaruh motivasi, Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Habco Primatama. Tujuan diadakannya penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Habco Primatama, untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Habco Primatama, untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Habco Primatama, dan untuk mengetahui Pengaruh Reward, Pelatihan Kerja dan gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Habco Primatama. Hasil penelitian menunjukan baik secara simultan maupun parsial motivasi, Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Habco Primatama.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini mempunyai rumusan masalah yang meliputi :

1. Bagaimana penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin yang selama ini dijalankan?
2. Bagaimana penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin yang seharusnya?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji masalah-masalah yang telah dirumuskan, Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin yang selama ini dijalankan
2. Untuk mengetahui penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin yang seharusnya.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif yaitu penyusunan dan penulisan dikemukakan sebagaimana adanya sehingga tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dari analisa

secara komunikatif yaitu membandingkan data-data tahun sebelumnya sehingga data-data tersebut dapat di analisa dengan menggunakan konsep teoritis teori manajemen pemasaran dan hasilnya dalam bentuk tulisan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dalam suatu penelitian, sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus. Jadi dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT. MLB Banjarmasin sebanyak 56 karyawan.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. MLB Banjarmasin sebanyak 56 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Pada penelitian ini metode yang penulis gunakan adalah metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah suatu data informasi yang berbentuk kata, tidak termasuk berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapatkan melalui suatu proses yang menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung. Untuk mendapatkan data tersebut dilakukan melalui melakukan metode wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan.

Data kuantitatif adalah data atau informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum. Metode ini dimaksudkan sebagai prosedur memecahkan masalah yang diteliti dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian yang sebenarnya baik organisasi, seseorang, lembaga, maupun masyarakat lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang didapat dari hasil observasi langsung ke perusahaan dan wawancara yang dilakukan, yaitu terdiri dari keadaan sesungguhnya tentang PT MLB Banjarmasin
2. Data Sekunder, yaitu data yang didapat dari dokumen atau laporan organisasi, yaitu terdiri dari gambaran umum organisasi, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, laporan keuangan, absensi karyawan, jam kerja Pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data teknik yang digunakan adalah :

Observasi.

Observasi adalah bentuk penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan cara pengamatan baik secara langsung maupun secara tidak langsung contohnya dengan memberikan daftar pertanyaan yang harus dijawab.

Wawancara

penelitian dilakukan dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan HRD perusahaan dan sampel penelitian yaitu karyawan yang berhubungan dengan penelitian untuk mencari permasalahan terhadap strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan jduul penelitian untuk di terapkan oleh PT. MLB Banjarmasin.

Dokumenter

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang didapat dari catatan atau arsip/file yang berhubungan dengan objek penelitian secara langsung.

PEMBAHASAN

1. **Penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin yang selama ini dijalankan.**

Pelatihan kerja karyawan yang diterapkan oleh PT. Multi Line Borneo yaitu melalui program On The Job Training, berikut adalah beberapa metode yang telah diterapkan pada PT. Multi Line Borneo:

(1) Job Instruction Training (Latihan Instruktur Pekerjaan)

Latihan Instruktur Pekerjaan yaitu memberikan arahan pekerjaan secara langsung kepada karyawan dan digunakan untuk melatih para karyawan tentang cara-cara pelaksanaan pekerjaan yang charusnya. Pada metode ini didaftarkan semua langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pekerjaan sesuai dengan urutannya.

Salah satu teknik dalam on the job yang diterapkan oleh PT. MLB adalah membayar pelatih (trainer) dari luar perusahaan atau organisasi lain yang telah ditunjuk untuk memberikan pelatihan tersebut kepada staff PT. MLB dengan batas waktu satu bulan penuh. Pelatihan ini dilakukan ketika ada migrasi sistem dari sistem lama ke sistem yang baru, yaitu ketika perusahaan menggunakan sistem yang baru dalam proses pencatatan aktifitas perusahaan dari program zahir ke program accumatica. Peserta yang mengikuti pelatihan yaitu seluruh karyawan yang terlibat dalam program atau karyawan yang bekerja menggunakan program, sedangkan karyawan lapangan tidak mengikuti pelatihan ini.

Pelatihan tersebut dilakukan hanya satu kali saja, yaitu ketika program baru diterapkan, dan jika sudah satu bulan tidak diperpanjang kembali, sehingga waktu yang diberikan kepada karyawan terbatas, dan diperlukan inisiatif dari karyawan untuk belajar sendiri diluar training.

(2) Job Rotasi (Rotasi Pekerjaan)

Tujuan rotasi pekerjaan adalah memberikan kesempatan karyawan untuk memperoleh pengetahuan pada bagian tertentu dalam suatu organisasi yang berbeda dari pekerjaan sebelumnya dengan cara berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain.

Rotasi pekerjaan yang diterapkan oleh PT. MLB yaitu dilakukan satu kali dalam satu tahun antar divisi, yaitu seperti yang telah dilakukan pada divisi Finance yang berjumlah 3 orang. Sistem rotasi yang diterapkan yaitu tiap individu diwajibkan menuliskan kembali secara sistematis mengenai semua yang mereka kerjakan, kemudian supervisor akan menukar pekerjaan satu dengan yang lainnya, dan dilakukan selama tiga bulan penuh setelah itu pekerjaan akan berjalan normal kembali sesuai tugas dan tanggung jawab semula. Namun dengan banyaknya pekerjaan finace, dua diantara tiga karyawan mengalami stress dalam bekerja, hal ini diakui oleh dua karyawan finance yang sedang mengalami pertukaran pekerjaan, penyebabnya adalah karena dua karyawan tersebut selain masih bayak tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan pada pekerjaan sebelumnya juga disebabkan karena tidak menguasai pekerjaan yang baru mereka lakukan, sedangkan pekerjaan tersebut harus dilaporkan setiap hari. Hal tersebut mengakibatkan satu diantara tiga karyawan tersebut mengundurkan diri satu bulan setelahnya karena mengaku stress dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

(3) Apprenticeship/understudy/magang

Magang adalah suatu proses mempelajari dari senior atau beberapa orang yang lebih berpengalaman dalam pekerjaan tertentu. Metode magang bertujuan untuk mengembangkan keahlian seseorang, sehingga karyawan yang sedang magang dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

Metode magang yang dilakukan oleh PT. MLB hanya diberikan kepada karyawan lapangan khususnya laki-laki, yaitu ketika karyawan akan dipersiapkan untuk menduduki jabatan sebagai crewing atau pengawakan yaitu jabatan dalam manajemen pengawakan kapal yang dilakukan perusahaan pelayaran guna mempersiapkan semua syarat seorang pelaut sebelum ia berangkat keatas kapal untuk berlayar.

(4) Coaching and counseling/bimbingan dan penyuluhan

Yaitu cara pelaksanaan dan pelatihan dimana atasan mengajarkan ketrampilan dan keahlian kerja kepada bawahannya. Padda metode bimbingan dan penyuluhan ini pengawas diperlukan untuk memberikan petunjuk agar memberitahukan kepada peserta bimbingan terkait tugas atau pekerjaan yang akan dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Metode bimbingan dan penyuluhan yang diterapkan oleh PT.MLB sering dilakukan pada divisi Accounting yaitu dengan cara accounting senior atau kepala accounting memberikan tugas kepada karyawan accouting yang baru (junior) untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam waktu tertentu sesuai dengan jenis tugas dan pekerjaan yang diberikan, seperti penerbitan faktur pajak yang sebelumnya hanya dilakukan oleh accounting senior kemudian ditugaskan kepada accounting junior, namun hanya

bersifat sementara atau pada waktu-waktu tertentu saja, hal tersebut bertujuan agar accounting junior bisa melakukan pekerjaan sendiri tanpa bergantung kepada seniorinya ketika senior tidak ada ditempat.

- (5) Demonstration and example/demonstrasi dan pemberian contoh

Secara teori PT. MLB sudah menerapkan metode Demonstration and example/demonstrasi dan pemberian contoh terhadap karyawan baru maupun karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan tertentu, namun karena kurangnya pengawasan secara langsung kepada peserta pelatihan menyebabkan masalah baru pada pekerjaan, dimana sering ditemukan adanya data yang terhapus dan sering kali penginputan dilakukan tidak pada modul yang sebenarnya, hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda

- (6) Penugasan sementara

Metode ini tidak diterapkan di PT. MLB karena manajemen PT. MLB beranggapan bahwa metode ini kurang efektif untuk pengembangan karyawan karena waktunya yang relative singkat.

2. Penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin yang seharusnya.

Jika dilihat dari hasil penelitian diatas yang telah dijelaskan secara sistematis mengenai penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo, hampir semua jenis pelatihan on the job training sudah di jalankan oleh PT. MLB kecuali penugasan sementara yang tidak diterapkan dengan alasan metode ini kurang efektif untuk pengembangan karyawan karena waktunya yang relative singkat, hal tersebut boleh saja tidak dilakukan jika poin-poin 1-5 sudah diterapkan dengan baik.

Jika melihat kasus yang terjadi di PT. MLB jenis pelatihan OJT yang cukup ideal dan perlu di kembangkan adalah metode coaching (membimbing) atau understudy (sambil belajar). sehingga, seseorang pekerja yang telah berpengalaman atau penyelia yang dilatih ditugaskan untuk melatih karyawan. Pada level bawah, orang yang dilatih bisa mendapatkan keterampilan dengan mengamati penyelia. Metode ini juga digunakan secara luas pada level manajemen yang tinggi.

Tujuan utama dari penerapan OJT adalah jangan terlalu mengandalkan keberhasilan dari sebuah program OJT.

Dibawah ini beberapa langkah untuk membantu keberhasilan pelatih dalam pelatihan On the Job Training di PT. Multi Line Borneo:

Langkah pertama, Persiapkan peserta untuk belajar

- (1) Trainer mempersiapkan peserta dan pelatih
- (2) Memperkenalkan peralatan, alat-alat, perangkat yang digunakan, dan syarat-syarat administratif tertentu

Langkah kedua, perhatikan cara melaksanakan pekerjaan.

- (1) Trainer menginstruksikan kepada peserta bagaimana cara melakukan pekerjaan dengan kecepatan kerja yang pada umumnya
- (2) kedua trainer menginstruksikan kepada peserta untuk melakukan pekerjaan dengan kecepatan lambat beberapa kali, kemudian trainer menjelaskan menjelaskan setiap langkahnya. sambil jelaskan tahap-tahap mana saja yang sulit atau kesalahn sering terjadi
- (3) peserta mengulangi pekerjaan tersebut dengan kecepatan lambat, dan jelaskan bagian mana saja yang penting

Langkah ketiga, Lakukanlah uji coba

- (1) Biarkan peserta melakukan pekerjaan tersebut berulang kali, secara perlahan, sambil menjelaskan setiap langkahnya kepada Anda. Perbaikilah kesalahannya, dan bila perlu, lakukanlah beberapa langkah rumit berulang kali
- (2) melakukan pekerjaan itu dengan kecepatan normal

Program HRD berupa On The Job Training pada PT. Multi Line Borneo Sebaiknya Memiliki Metode Cara Pembelajaran Yang Di Kembangkan Secara Berhati-hati.

Pembelajaran ini biasanya di lalui oleh beberapa langkah, yaitu:

- (1) Traiiner menginstruksikan pekerja yang senior dan lebih pandai dalam melakukan tugas tugas dalam suatu pekerjaann.
- (2) SOP dan teknik yang digunakan harus terlebih dahulu sebelum si pentrainer telah mendemonstrasikan pekerjaan terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan
- (3) Pada saat trainer sudah memperhatikan peserta yang di latihnya sudah menguasai maka yang di training mampu melakukan semua tugas tugasnya. Trainer mengadakan bantuan dan feed back yang secara berkelanjutan.
- (4) Peserta yang di latih, perlahan sudah hatu di berikan pekerjaan yang lebih untuk di laksanakan dengan benar malaksanakan seluruh pekerjaan mereka.

Ketika seorang karyawan telah terpilih menjadi seorang pelatih maka dia harus memperhatikan beberapa hal diantaranya sebagai berikut:

- (1) prinsip belajar orang dewasa yakni orang dewasa membawa pengalaman dalam situasi belajar, orang dewasa menyukai variasi, orang dewasa ingin belajar, orang dewasa belajar terbaik dengan bekerja/praktek, memperlakukan orang dewasa dengan dewasa dan memastikan pelatihan yang praktis.
- (2) Kedua, Trasiner OJT harus memiliki keahlian yaitu absen kehadiran, pengamatan, mau mendengarkan pada trainer dan melakukan pertanyaan pada peserta.
- (3) Ketiga, keahlian pelatihan artinya trainer OJT harus menerapkan 3 tahapan program yaitu menyiapkan perencanaan, dan mempresentasikan.
- (4) Keempat, keahlian penyelesaian masalah yaitu pelatih OJT harus diberi bimbingan dalam penanganan situasi jika pada saat itu ada masalah yang peserta hadapi. contohnya keadaan adalah takut akan gagal,

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo sudah diterapkan melui metode on the job training semua jenis pelatihan didalam on the job training sudah dilakukan hanya jenis pelatihan penugasan sementara yang tidak diterapkan karena dinilai kurang efektif bagi karyawan karena waktunya yang relative singkat.
2. Penerapan pelatihan kerja karyawan pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin yang seharusnya yaitu mengikuti semua alur on the job training dengan maksimal, dan penugasan sementara sebaiknya tidak salah jika dicoba untuk diterapkan, karena waktu yang singkat seharusnya bukan menjadi penghalang bagi karyawan untuk belajar dan bertanggung jawab atas suatu pekerjaan sehingga apabila karyawan menerima pekerjaan yang sifatnya mendadak dan singkat, karyawan sudah terbiasa dan terlatih untuk hal tersebut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi kembali program pengembangan diri karyawan karena karyawan adalah salah satu aset perusahaan. Tujuan pengembangan ini adalah meningkatkan produktivitas kerja, melakukan efisiensi, memberikan kesempatan berkarier, atau menemukan potensi karyawan, adapun metode yang digunakan yaitu melalui pelatihan, pendidikan, uji kompetensi, coaching (bimbingan) dan sebagainya.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti pat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya reward dan punishment. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui kuisisioner terhadap karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

REFERENSI

- Dr. Riduwan, M.B.A. 2014. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Alfabeta, Bandung
- Elaine B. Johnson, PH.D. 2013. Contextual Teaching and Learning. Bandung: MLC
- Fahmi, Irham. 2013. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irfan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra
- Foster, Bill. 2013. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM: Jakarta
- Gunawan, Iman. 2013. Metode Penelitian Kualitatif :Teori dan Pratik. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA
- Sangadji, Mamang, Etta, dan Sopiah. 2013. Perilaku Konsumen. Andi. Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA
- Sukardi. 2012. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Timple, 2015. Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis “Kinerja”. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Wibowo. 2014. Perilaku dalam Organisasi. Rajawali Pers. Jakarta