

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING MELALUI PELATIHAN PADA PT.JAYA NUGRAHA SAMPURNA BANJARMASIN

Salmani ¹, Mohammad Zainul,², Apriya Santi³

¹Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
E-mail: salmaniisal01@gmail.com

ABSTRAK

Salmani, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-banjari Banjarmasin, Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Outsourcing Melalui Pelatihan Pada PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin, Pembimbing 1 :DR.Mohammad Zainul,S.E,M M, Pembimbing 2 : Apriya Santi,S.E,M.M. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui upaya meningkatkan kinerja karyawan outsourcing melalui pelatihan pada PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin yang selama ini dan yang seharusnya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Metode deskriptif merupakan salah satu dari jenis jenis metode penelitian. Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada, Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan cara Tanya jawab kepada pihak terkait di obyek penelitian dan juga pengamatan. Hasil penelitian yang diperoleh PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin melakukan rotasi karyawan apabila terdapat complain dari perusahaan yang mempunyai kerja sama dengan perusahaan. Penugasan yang direncanakan apabila ada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan loyaltas tinggi pada perusahaan. Pelatih PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin merupakan karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin. Pelatihan dengan penerapan *Business games, Vestibuke school, dan Case study*

Kata Kunci : Kinerja, Pelatihan

EFFORTS TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF OUTSOURCING EMPLOYEES THROUGH TRAINING AT PT.JAYA NUGRAHA SAMPURNA BANJARMASIN

Salmani 1, Mohammad Zainul 2, Apriya Santi 3

Kalimantan Islamic University Muhammad Arsyad Al-Banjari, Faculty of Economics, Program Management Studies

E-mail: salmaniisal01@gmail.com

ABSTRACT

Salmani, Department of Management, Kalimantan Islamic University Muhammad Arsyad Al-banjari Banjarmasin, Efforts to Improve Employee Outsourcing Performance Through Training at PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin, Advisor 1: DR. Mohammad Zainul, S.E, M M, Advisor 2: Apriya Santi, S.E, M.M. This study aims to determine efforts to improve the performance of outsourcing employees through training at PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin that has been and should be. This research is a type of research Descriptive method is one of the types of research methods. Descriptive research method aims to collect actual information in detail that describes the symptoms that exist, data collection methods used are interviews by way of question and answer to related parties in the research object and also observation. Research results obtained by PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin rotates employees if there are complaints from companies that have cooperation with the company. Assignments are planned if there are employees who have good performance and high loyalty to the company. PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin is an employee of PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin. Training with the application of Business games, Vestibuke school, and Case study

Keywords: Performance, Training

PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan sangat memerlukan suatu organisasi yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan manusia. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah mewujudkan hasil-hasil produksi yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan dalam perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut

faktor pendorong utamanya adalah manusia. Manusia merupakan faktor penting dalam berjalannya perusahaan. Manusia sebagai operasional yang ada di perusahaan. Manusia sebagai unsur sumber daya manusia yang telah diberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi

Organisasi atau Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi atau perusahaan (stakeholder) juga bisa berupa shareholder. Salah satu komponen penting tersebut adalah sumber daya manusia. Penentuan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta ketrampilan.

PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin adalah perusahaan pelaku bisnis outsourcing yang bergerak dalam bidang cleaning service, keamanan.

METODE

Pengolahan data akan dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengungkapkan ide berdasarkan pendapat atau teori dalam suatu topic riset dan untuk mendapat gambaran mengenai individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu.

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensis mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau pun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya, sampel pada penelitian ini pada karyawan Satuan Pengaman atau *Security* yang berjumlah 32. Ukuran populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 32 karyawan Satuan Pengaman. Oleh sebab itu peneliti mengambil sampel yang berjumlah 32 karyawan Satuan Pengaman

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dikemukakan penulis digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data kuantitatif, adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data yang nilainya atau dinyatakan dalam bentuk angka, misalnya data PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin, seperti jumlah karyawan, dan daftar inventaris, kuesioner
2. Data kualitatif, adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data yang dinilai tidak dalam bentuk angka, misalnya karakteristik PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin.

Adapun sumber data yang dikumpulkan atau diperoleh dalam penelitian ini, yakni:

1. Data primer, yaitu data yang langsung didapat dilapangan atau obyek penelitian dalam hal ini PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin seperti hasil observasi
2. Data sekunder, data yang diperoleh dari obyek penelitian buku – buku atau literature dan dokumen - dokumen yang berhubungan dengan penelitian penulis.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada skala likert, beberapa pertanyaan diurutkan secara hierarkis untuk melihat sikap tertentu dari sederetan itu. Jadi skala likert adalah skala yang digunakan untuk jawaban yang bersikap jelas (tegas). Adapun teknik pengumpulan data dalam hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Observasi
Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung keobyek penelitian.
2. Wawancara
Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Tanya jawab kepada pihak terkait di obyek penelitian.
3. Dokumentasi dan Studi Pustaka
Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari literature maupun dokumen dari obyek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian

Berikut data pendukung PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin perusahaan meliputi daftar Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan daftar kehadiran karyawan pada tahun 2015 sampai dengan 2017, data karyawan berdasarkan pendidikan dan juga jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin.

1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.1
Daftar Karyawan Berdasarkan Jabatan Tahun 2016

No	Jabatan	Jumlah 2016	Jumlah 2017	Jumlah 2018
1	Direktur Utama	1	1	1
2	Direktur	1	1	1
3	Supervisor	2	2	2
4	Bendahara	1	1	1
5	Admin Absensi	1	1	1
6	Admin Penggajian	1	1	1
7	Admin Tagihan	1	1	1
8	Admin Umum	2	2	2
9	Karyawan Satpam	4	4	4
10	Cleaning service	25	32	44
11	Jumlah	39	46	58

Sumber: PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin

Berdasarkan table diatas ada 10 jabatan di PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin dengan rincian, Direktur Utama 1, Direktur Personalia 1, Supervisor 2, Bendahara 1, Admin Absensi 1, Admin penggajian 1, Admin Tagihan 1, Admin Umum 1, Satpam 4 dan Cleaning service 44 Orang.

2. Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Data karyawan berdasarkan jenis kelamin

No	Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	2016	27	12	39
2	2017	30	16	46
3	2018	40	18	58

Sumber : PT. Jaya Nugraha
Sampurna Banjarmasin

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2016 karyawan laki-laki ada 27 orang dan karyawan perempuan ada 12 orang total ada 39 karyawan pada tahun 2016, ditahun 2017 terjadi peningkatan jumlah karyawan dimana karyawan laki-laki menjadi 30 orang dan karyawan perempuan menjadi 16 orang total karyawan pada tahun 2017 adalah 46 karyawan, pada tahun 2018 karyawan laki-laki menjadi 40 orang dan karyawan perempuan ada 18 orang total karyawan pada tahun 2018 sebanyak 58 karyawan.

Tabel 4.3
Data Karyawan Yang Dikembalikan

No	Tahun	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Jumlah Cleaning Services	Karyawan yang di Kirim	Karyawan yang dikembalikan	Keterangan
1	2016	39	25	25	9	5 karyawan sisa dipindah tugas, yang 4 diberhentikan
2	2017	46	32	32	15	7 karyawan sisa dipindaht tugas, 8 karyawan diberhentikan
3	2018	58	44	44	19	15 karyawan sisa dipindah tugas, 5 karyawan diberhentikan.

Sumber :PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin

Pada tahun 2016 jumlah Karyawan Cleaning Services 25, karyawan yang dikembalikan pada PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin berjumlah 9 orang, 5 karyawan dipindah tugas disebabkan masih memiliki kinerja yang baik dan sisa 4 karyawan diberhentikan.

Pada tahun 2017 jumlah karyawan Cleaning Services sebesar 32, perusahaan mengembalikan karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin sebesar 15 orang, 7 karyawan dipindah tugaskan dan 8 karyawan diberhentikan disebabkan sudah mendapatkan Surat Peringatan 3.

Pada tahun 2018 jumlah karyawan Cleaning Services yang dikirim sebanyak 44, 19 karyawan dikembalikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin. 14 karyawan dipindah tugaskan disebabkan masih punya potensi dalam bekerja, dan sisa dengan jumlah 5 karyawan di berhentikan disebabkan tidak adanya rasa tanggung jawab dalam bekerja.

2. Pelatihan

Istilah pelatihan tidak terlepas dari latihan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat, latihan adalah kegiatan atau pekerjaan melatih untuk memperoleh kemahiran atau kecakapan. Sedangkan tujuan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar mereka yang dilatih mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi sesuai harapan dan tujuan yang di inginkan mengikuti kegiatan pelatihan. Sudjana (1996) dalam Kamil (2013) mengemukakan komponen-komponen pelatihan sebagaiberikut :

1. Metode On The Job Training.

Merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakan secara langsung. Sebagian besar perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan secara langsung oleh atasan. Menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien, karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain:

a. Rotasi pekerjaan

Pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan kepekerjaan lainnya dalam satu unit kerja atau organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman kerja. Rotasi pekerjaan merupakan salah satu system pengembangan sumber daya manusia.

b. Penugasan yang direncanakan

Penugasan yang direncanakan yaitu menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya sesuai persyaratan dan kemampuannya.

c. Pembimbingan

Pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena langsung mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.

d. Pelatihan posisi

Tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan kepekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaan mereka

2. Metode Off The Job Training.

Dalam Metode ini pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih biasanya didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan diluar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dengan metode ini, para peserta pelatihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung. Metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas wawasan dan pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relative besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga memerlukan waktu yang lebih lama dalam pelatihan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain :

a. Business games

Peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan.

b. Vestibule school

Tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan system pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar

c. Case study

Dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

3. **Pembahasan**

1. Upaya meningkatkan kinerja karyawan outsourcing melalui pelatihan pada PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin yang selama ini

Setiap perusahaan mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan menggunakan tenaga manusia sebagai pelaksana, sebab manusia itulah yang akan menggerakkan kegiatan operasional perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan tenaga kerja yang terampil. Salah satu cara yang ditempuh untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas adalah dengan mengadakan program pelatihan karyawan dengan baik.

Hal ini dilaksanakan hasil yang telah direncanakan karena mengingat semakin cepatnya perkembangan zaman pada saat ini. Program pelatihan kerja bagi karyawan sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan sudah selayaknya untuk memperhatikan aspek sumber daya manusia dan berusaha untuk terus-menerus meningkatkan program pelatihan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan

dan memperbaiki kemampuan karyawan. Berikut upaya meningkatkan kinerja karyawan outsourcing melalui pelatihan pada PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin yang selama ini di tinjau dari komponen-komponen pelatihan

1. Metode On The Job Training.

e. Rotasi pekerjaan

PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin melakukan rotasi karyawan apabila terdapat complain dari perusahaan yang mempunyai kerja sama dengan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah complain bahwa karyawan kurang giat dalam bekerja, kurang aktif dalam bekerja, kurang disiplin dalam bekerja dan sering datang terlambat dalam bekerja.

f. Penugasan yang direncanakan

Penugasan yang direncanakan pada PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin, apabila ada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan loyalitas tinggi pada perusahaan maka karyawan tersebut akan mendapat penugasan dan juga naik jabatan.

g. Pembimbingan

Pembimbingan pada PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin dilakukan oleh salah satu karyawan Cleaning Services yang sudah mempunyai pengalaman di PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin, lama mengabdikan dan mempunyai loyalitas untuk PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin. Pembimbingan ini memberikan arahan terkait standar kerja pengamanan dan juga pengarahan kedisiplinan.

2. Metode Off The Job Training.

Pelatih PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin merupakan karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin. Dengan metode ini PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin tidak menyiapkan biaya lebih. Berikut metode pelatihan Metode Off The Job Training :

d. Business games. Karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin dilatih dengan melakukan tata cara yang baik dalam bekerja disuatu wilayah.

e. Vestibule school. Karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya salah satu contoh standar seperti pembersihan ruangan, wc, meja, kaca jendela, dan penerapan system pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya.

f. Case study. PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin karyawan dilatih sopan santun, disiplin, rajin dan taat sehingga pada perusahaan terlatih dalam lingkungan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin

2. Upaya meningkatkan kinerja karyawan outsourcing melalui pelatihan pada PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin yang seharusnya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Sementara itu pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Di sisi lain, pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan.

Penekanan lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi lebih pada penemuan kebutuhan perusahaan jangka panjang. Istilah pelatihan merujuk pada struktur total dari program di dalam dan luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja pekerjaan dan promosi karir. Terkait upaya meningkatkan kinerja karyawan outsourcing melalui pelatihan pada

PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin yang seharusnya, hendaknya perusahaan melakukan sebagai berikut :

1. Metode On The Job Training.

Merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Dengan cara para karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakan secara langsung. Melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin, dilakukan secara langsung oleh atasan sehingga atasan mampu memberikan arahan dan juga motivasi sehingga karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin siap dan bertanggung jawab dalam bekerja. Apabila hanya dilakukan oleh karyawan yang hanya mempunyai pengalaman di bidang pengamanan, maka karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Sehingga penulis berpendapat metode ini lebih efektif dan efisien, karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pimpinannya Adapun empat metode yang digunakan antara lain:

- a. Rotasi pekerjaan. Hendaknya karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin yang mempunyai kinerja yang baik dilakukan rotasi atau pemindahan dari lokasi pekerjaan dari satu pekerjaan kepekerjaan lainnya sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman kerja. Dan juga mampu menularkan atau mampu membangkitkan kinerja karyawan yang lain
- b. Penugasan yang direncanakan. PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin hendaknya melakukan penugasan yang direncanakan yaitu menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya sesuai persyaratan dan kemampuannya.
- c. Pelatihan posisi. PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin hendaknya melakukan karyawan yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan kepekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaan mereka

2. Metode Off The Job Training.

Dalam Metode ini pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin didatangkan dari luar PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin. Keuntungan dengan metode ini, para karyawan tidak merasa jenuh dilatih dengan orang yang sama. Metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas wawasan dan pengetahuan. Dengan metode ini hendaknya PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin menyiapkan biaya lebih, karena biaya yang dikeluarkan tentu saja berbeda dengan biaya pelatih dari intern PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin. Berikut metode pelatihan Metode Off The Job Training :

- g. Business games. Karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para

peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan.

- h. Vestibule school. Karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya salah satu contoh standar seperti pembersihan ruangan, wc, meja, kaca jendela, dan penerapan system pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya.
- i. Case study. PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin karyawan dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan teori dan hasil pembahasan maka implikasi penelitian ini meliputi :

1. Penyaringan Pendahuluan, pada tahap ini, PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin
2. Rotasi pekerjaan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin. melakukan rotasi karyawan apabila terdapat complain dari perusahaan.
3. Pembimbing pada PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin dilakukan oleh salah satu karyawan cleaning services yang sudah mempunyai pengalaman di PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin.
4. Metode On The Job Training. Pengarahan juga dilakukan oleh atasan sehingga karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin siap bertanggung jawab dalam bekerja.
5. Penugasan yang direncanakan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaan sesuai persyaratan dan kemampuannya.

Pelatihan posisi PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin hendaknya melakukan karyawan yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, berikut beberapa kesimpulan yang dapat diambil :

Upaya meningkatkan kinerja karyawan outsourcing melalui pelatihan pada PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin yang selama ini

- a. Metode On The Job Training

PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin melakukan rotasi karyawan apabila terdapat complain dari perusahaan yang mempunyai kerja sama dengan perusahaan. Penugasan yang direncanakan apabila ada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan loyalitas tinggi pada perusahaan. Pembimbingan dilakukan oleh salah satu karyawan cleaning services yang sudah mempunyai pengalaman di PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin, lama mengabdikan dan mempunyai loyalitas untuk PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin. Pembimbingan ini memberikan arahan terkait standar kerja pengamananan dan juga pengarahan kedisiplinan.

- b. Metode Off The Job Training.

Pelatih PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin merupakan karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin. Business games. Karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin dilatih dengan melakukan pengamanan kebersihan suatu wilayah. Vestibule school. Karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya salah satu contoh standar pengamanan kebersihan. Case study PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin karyawan dilatih untuk menjaga kebersihan sehingga pada perusahaan terlatih dalam melindungi lingkungan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin

1. **Upaya meningkatkan kinerja karyawan outsourcing melalui pelatihan pada PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin yang seharusnya:**

- a. Metode On The Job Training.
Melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin, dilakukan secara langsung oleh atasan sehingga atasan mampu memberikan arahan dan juga motivasi
 - d. Rotasi pekerjaan. karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dilakukan rotasi atau pemindahan dari lokasi pekerjaan dari satu pekerjaan kepekerjaan lainnya sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman kerja.
 - e. Penugasan yang direncanakan. PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin melakukan penugasan yang direncanakan
 - f. Pelatihan posisi. Sebelum dipindahkan kepekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaan mereka
- b. Metode Off The Job Training.
Pelatihan dilaksanakan dimana karyawan
n dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja.
 - j. Business games. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan.
 - k. Vestibule school. Karyawan dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya salah satu contoh standar seperti pembersihan ruangan, wc, meja, kaca jendela, dan penerapan system pengaturan sesuai dengan sebenarnya
 - l. Case study. Karyawan dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut.

Saran-saran

Adapun saran yang bisa penulis sampaikan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Meningkatkan lagi dengan baik program-program pelatihan dan pengembangan pada pelatihan dasar perbankan syariah lebih mendalam lagi.
2. Peran pelatihan yang didapatkan oleh karyawan PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin selama ini harus ditingkatkan lagi melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Sebab dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten dengan didukung kinerja yang tinggi maka hal itu akan menentukan kinerja dan citra yang baik bagi PT. Jaya Nugraha Sampurna Banjarmasin.
3. Pelatihan memfokuskan pada kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.
4. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan ataupun perubahan sikap seseorang individu.

REFERENSI A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia II. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Artasasmita, 1987, Merenungi Kritik Terhadap Pori, Cipta Manunggal, Jakarta

Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar

Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga

David Stephen P. Robbins. 2013. Human Resources Management Concept and Practices. Jakarta, PT. Preenhalindo

Hamidin, 2015, Analisis Pengaruh Dimensi Pelatihan Kerja Terhadap Keberhasilan Pelatihan Kerja Karyawan Pada PT. INNI Joa Plantation, Mantewe Batulicin Kalimantan Selatan.

- Helvanora, 2013, Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Rokan Hulu
- Indarjanti dan Bodroastuti, 2012, pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Coca-Cola Bottling Central Java
- Kamil, 2013, Persepsi Narapidana Atas Manfaat Hasil Belajar Dan Sosial Ekonomi Program Pelatihan Menjahit Di Lembaga Klas II A Wanita Semarang
- Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kurniati et al, 2012, Phytochemical and Pharmacological Studies on Ocimum
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Moekijat, 1992, "Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", CV. Mandar Maju. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rudiansyah, 2014, Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan pada PT. Kodeco Agro Jaya Mandiri, Tanah Bumbu, Universitas Islam Kalimantan Selatan
- Sukarno Rizky, 2012, Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Deskriptif Tentang Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Front Office Di Hotel Singgasana Surabaya)
- Sylvia Saragih, 2013, Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process(AHP) pada. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Laptop
- Widiaswari, 2011, Standar Kompetensi Pendidikan Anak Usia. Dini Taman Kanak-Kanak dan Roudhotul Athfal. Jakarta:Departemen