

**ANALISIS PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. WILSON LAUTAN KARET BANJARMASIN**

ABSTRAK

Rahmatul Jannah¹, Hairul², Noorlaily Maulida³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 17310346
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 1125096201
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 1119027801
Email : rahmatuljannah019@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Bagaimana penerapan pelatihan kerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan yang selama ini dilakukan oleh PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin. (2) Bagaimana penerapan pelatihan kerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan yang seharusnya dilakukan oleh PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan menggunakan instrument pengumpulan data nya dengan cara wawancara dan analisis data observasi.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Penerapan pelatihan kerja yang telah dilaksanakan oleh PT. Wilson Lautan Karet memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan, (2) Kegiatan pelatihan kerja pada PT. Wilson Lautan Karet membuat karyawan jadi dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan dengan pekerjaan lebih baik, sesuai dengan pengembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan, (3) Penerapan pelatihan kerja yang seharusnya juga dapat dilaksanakan oleh PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin ialah *Couching dan counseling*. Selain itu perusahaan juga seharusnya menerapkan metode pelatihan off the job training dengan baik, dengan melalui tahapan-tahapan berikut yaitu tahap perencanaan pelatihan, tahap diskusi dengan Manajer, tahap implementasi, tahap monitoring, dan terakhir tahap evaluasi. Contoh program kegiatan dari metode *off the job training* ialah diantaranya seminar, kursus, workshop, dll.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja dan Kualitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) How is the application of job training to improve the quality of employee work that has been carried out by PT. Wilson Banjarmasin Rubber Ocean. (2) How is the application of job training to improve the quality of employee work that should be carried out by PT. Wilson Banjarmasin Rubber Ocean.

This study uses a qualitative descriptive research design and uses the data collection instrument by means of interviews and analysis of observational data.

The results of the study show (1) the application of job training that has been carried out by PT. Wilson Lautan Karet has a positive influence on improving the

quality of employee work, (2) Job training activities at PT. Wilson Lautan Karet makes employees able to improve and overcome deficiencies in carrying out better work, in accordance with the development of science and technology used by the company, (3) Application of job training which should also be carried out by PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin is counseling and counseling. In addition, companies should also apply off the job training methods properly, by going through the following stages, namely the training planning stage, the discussion stage with the Manager, the implementation stage, the monitoring stage, and finally the evaluation stage. Examples of program activities from off the job training methods include seminars, courses, workshops, etc.

Keywords: Job Training and Job Quality

PENDAHULUAN

Perkembangan industri pengolahan karet dari tahun ke tahun semakin berkembang. Terbukti dengan menjadinya Indonesia sebagai produsen karet terbesar kedua di dunia setelah Thailand. Produksi karet yang diperjualbelikan di pasar domestik maupun yang di ekspor ke luar negeri berbentuk karet alam dan karet sintesis. Sebagian besar karet yang dihasilkan Indonesia dalam bentuk karet alam dan kebanyakan karet alam Indonesia diproduksi menjadi karet remah. Karet remah merupakan karet alam yang diolah secara khusus sehingga mutunya terjamin secara teknis. Karet remah atau *crumb rubber* digunakan sebagai bahan baku untuk memproduksi ban, dan sebagian besar dari konsumsi karet remah dunia digunakan dalam industri manufaktur ban.

Seiring dengan berkembangnya industri otomotif di negara-negara maka pada akhirnya membuat permintaan terhadap karet remah dunia meningkat. Dengan meningkatnya permintaan karet remah maka pada akhirnya persaingan antar sesama produsen karet menjadi ketat. Ketatnya

persaingan antara produsen karet remah (*crumb rubber*) di dunia menuntut Indonesia untuk dapat bersaing dengan produsen karet remah lain. Persaingan tersebut bukan hanya antar dunia saja, tapi dengan berkembangnya industri pengolahan karet maka persaingan antar sesama produsen karet di seluruh Indonesia pun menjadi semakin ketat.

Karena hal itu lah yang mendorong sehingga perusahaan pelaku industri pengolahan karet di Indonesia menjadi bersaing dalam merebut pangsa pasar dengan menciptakan hasil produksi yang berkualitas baik dan tinggi. Untuk mencapai hasil produksi yang baik tersebut maka produsen karet membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas kerja tinggi. Karena apabila kualitas kerja sumber daya manusia rendah, maka produksi karet juga akan menjadi terbatas sehingga perusahaan tidak bisa bersaing dengan perusahaan industri sejenis.

Menurut Matutina dalam Jaya (2020:238) Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, dan kualitas sumber daya manusia mengacu pada : Pengetahuan

(*knowledge*), Keterampilan (*skill*), dan Kemampuan (*Abilities*). Peran sumber daya manusia bagi suatu perusahaan bukan hanya dilihat dari hasil produktivitas tetapi juga bisa dilihat dari kualitas kerja yang dimiliki, setiap manusia mempunyai kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang berbeda-beda. Kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan tersebut tidak dapat bekerja optimal jika tidak diasah dengan adanya penerapan pelatihan kerja.

Gomes dalam Onibala, Tewel, & Sendow (2017:2792) memaparkan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi *Crumb Rubber* (Remah Karet) di Indonesia tepatnya yang berlokasi di Kota Banjarmasin, dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan industri sejenis untuk meningkatkan jumlah produksi karet, hal ini diikuti dengan bagaimana upaya dari PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi peneliti didapati bahwa alasan kurang optimalnya kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah karena masih banyak karyawan PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin yang belum cukup memiliki latar belakang

pendidikan tinggi atau tenaga kerja ahli dan yang sesuai jurusannya dalam bekerja. Untuk mengatasi hal tersebut maka dapat ditempuh dengan melalui proses pelatihan kerja yang dilakukan pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin.

Pelatihan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, contohnya seperti pemberian kursus pelatihan, training karyawan dan lain-lain. Perusahaan harus bisa memilih sistem atau metode pelatihan kerja yang paling efektif dan sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya dapat mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pelatihan, karena dengan mengetahui potensi karyawan, perusahaan dapat mengarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menciptakan karyawan yang berkualitas kerja dan menghasilkan produktivitas yang optimal. Karena itulah pelatihan kerja yang efektif sangat penting dilakukan dalam perusahaan guna mencapai kualitas kerja karyawan.

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif yaitu

penelitian yang memberikan hasil data deskriptif berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari orang-orang yang bersikap yang dapat dipahami. Analisis deskriptif ini digunakan dengan cara menguraikan dan merincikan kalimat-kalimat yang ada, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian. Metode ini bertujuan untuk memberi gambaran atau menjabarkan tentang pemecahan masalah dari suatu kondisi dan situasi, yang mana dari hasil pengamatan peneliti penjabarannya dituangkan dalam bentuk tulisan atau kalimat bukan angka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan program pelatihan kerja karyawan telah di konfirmasi dan telah dilakukan wawancara secara mendalam dengan salah satu informan Personalia PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin menyatakan bahwa perusahaan telah melakukan pelatihan kerja internal yang sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing dan dilaksanakan setiap satu kali dalam satu tahun, pelatihan tersebut wajib di ikuti oleh semua karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Selain pelatihan internal, diperusahaan juga diterapkan pelatihan eksternal, biasanya untuk pelatihan eksternal ditunjuk langsung oleh bagian personalia untuk siapa karyawan yang memang berkompetensi untuk mewakili perusahaan mengikuti pelatihan kerja eksternal tersebut. Pada pelaksanaan pelatihan kerja di PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin sendiri memiliki

penilaian terhadap kerja karyawan setiap bulannya saja. Perbulan ada raport hasil kerja yang dinilai langsung oleh pengawas/ manager HRD.

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dan data yang didapat dari pihak PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin diketahui bahwa peranan penerapan pelatihan kerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan yang dijalankan oleh pihak perusahaan dapat dikatakan sudah berjalan cukup baik.

1. Penerapan pelatihan kerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan yang selama ini dilakukan oleh PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin.

Adapun metode pelatihan kerja yang diterapkan di PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin ialah metode On The Job Training, berikut teknis kegiatan pelatihan yang dilaksanakan :

1) Program pelatihan kerja internal karyawan.

Penyediaan program pelatihan kerja internal setiap 1 (satu) kali dalam setahun yang diberlakukan wajib kepada seluruh karyawan yang memenuhi persyaratan perusahaan baik di bidang yang sesuai dengan tugas kerjanya (*Job Desc*) dan setiap bagian memiliki SOP nya masing-masing. Berikut merupakan salah satu program pelatihan kerja internal yang dijalankan perusahaan:

(1)Pelatihan bagi karyawan bagian analisis / laboratorium lama.

Pelatihan bagi karyawan analisis lama terdiri dari beberapa materi, yaitu mempelajari tata cara Penggilingan sample untuk test PRI (Pa & Po), mempelajari tata cara test PRI dari Penipisan, Melobangi, kemudian disusun diloyang (Pa & PO) sample Pa Loyang di masukan ke Oven, dan mempelajari tata cara Penulisan test PRI

- (2) Pelatihan bagi karyawan Akunting.

Pelatihan bagi karyawan bagian akunting terdiri dari beberapa materi, yaitu mempelajari cara memasukkan data karyawan & Staf ke BPJS Kesehatan, JHT & Jaminan Pensiun, dan cara input data Pajak Pedagang Karet (PPK 21) secara online

- (3) Pelatihan bagi karyawan bagian mekanik.

Pelatihan bagi mekanik terdiri dari beberapa materi, yaitu mempelajari cara mengencangkan baru mangal, cara pemasangan dan pelepasan bearing dan cara pencucian bearing.

- (4) Pelatihan bagi karyawan bagian packing/ Pengiriman Barang SIR.

Pelatihan bagi karyawan bagian packing terdiri dari beberapa materi, yaitu mempelajari tata cara Pengambilan Contoh per Jam Produk Jadi (SIR 10 / SIR 20), pengecekan hasil analisa per hari untuk

Pengepakan Produk Jadi (SIR 10 / SIR 20) siap untuk dikirim, dan mempelajari Tata cara Penulisan, Pemasangan Marking sampai pengiriman untuk spec. Hankook marking untuk penulisan LOT, Pallet beda dengan spec lainnya, khusus Hankook waktu pengiriman barang sebelum di tutup container nya di tempelkan sample dari Laboratorium kemudian ditutup.

- (5) Pelatihan bagi karyawan bagian forklip.

Pelatihan bagi karyawan bagian forklip terdiri dari beberapa materi, yaitu mempelajari cara pengoperasian kendaraan forklip, maintenance mesin forklip, penyusunan bahan baku dan sudah jadi SIR dan pelatihan cara pengoperasian forklip untuk pengiriman export

- 2) Program pelatihan kerja eksternal karyawan

Untuk pelatihan kerja eksternal karyawan biasanya hanya beberapa karyawan tertentu yang dapat mengikutinya dan ditunjuk langsung oleh HRD. Karyawan tertentu yang dapat mendapatkan pelatihan diluar perusahaan yaitu karyawan yang dinilai oleh perusahaan telah mampu mencapai target perusahaan, dalam hal ini biasanya karyawan yang terpilih mengikuti pelatihan eksternal akan berlatih dengan benar-benar yang mana

kemudian ketika karyawan tersebut telah selesai mengikuti pelatihan eksternal dan kembali ke perusahaan, maka karyawan tersebut yang akan melatih ulang karyawan lain yang ada diperusahaan dengan menerapkan model pelatihan yang sesuai dengan apa yang diteladkan di ajarkan pada saat di balai pelatihan/ instansi pemerintahan.

Pelaksanaan pelatihan kerja eksternal umumnya dilaksanakan oleh instansi pemerintahan sehingga untuk jadwalnya tidak menentu tergantung apabila ada undangan masuk, bagi karyawan yang mengikuti pelatihan eksternal maka perusahaan diharuskan untuk memberikan biaya pelatihan yang berkenaan dengan jabatan atau pekerjaan karyawan yang bersangkutan, dan perusahaan juga berhak mengadakan perjanjian/ikatan dinas kepada karyawan yang disertakan dalam pelatihan.

3) Rotasi Pekerjaan (*Job Rotation*)

Tujuan dilaksanakannya rotasi pekerjaan adalah memberikan kesempatan karyawan untuk memperoleh pengetahuan pada bagian tertentu dalam perusahaan yang berbeda dari pekerjaan sebelumnya dengan cara berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Perusahaan melakukan rotasi pekerjaan dari satu bagian ke bagian lain untuk menyesuaikan dengan pendidikan dan keahlian

karyawan. Rotasi pekerjaan akan menjadi sangat penting karena dapat mengurangi rasa jenuh karyawan terhadap satu pekerjaan yang sama dan terus menerus.

4) Mutasi

Perusahaan melakukan mutasi kepada karyawan dari satu bagian ke bagian lain, dengan tujuan pendayagunaan tenaga kerja dan untuk menyesuaikan dengan pendidikan dan keahlian karyawan. Mutasi sendiri bersifat mendidik, membimbing, dan tidak didasari pada hal yang dapat merugikan karyawan serta tidak mengurangi hak-hak yang telah diterima oleh karyawan di jabatan sebelumnya.

Dari serangkaian program kegiatan untuk meningkatkan kualitas kerja melalui pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PT. Wilson Lautan Karet memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan, ini terbukti dengan meningkatnya hasil kerja yang diberikan oleh karyawan perusahaan baik ketika sebelum mengikuti pelatihan dengan sesudah mengikuti pelatihan. Hal itu dapat dilihat dengan hasil evaluasi raport penilaian kerja yang menunjukkan skill/ kemampuan karyawan menjadi baik.

Dampak dari adanya penerapan pelatihan kerja baik ketika sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja sangat terlihat jelas bagi

karyawan sendiri, contohnya pada karyawan bagian packing dalam pemasangan marking yang awalnya dulu sebelum mengikuti pelatihan masih kurang rapi, tetapi sesudah karyawan bagian packing mengikuti pelatihan kerja menjadi lebih memperhatikan lagi mana bagian-bagian yang kurang rapi sehingga hasil kerja dan hasil packing produk jadi lebih rapi dan sesuai prosedur SOP dan mengikuti SNI.

Selain itu juga dibuktikan dari hasil wawancara terhadap seorang karyawan bagian analisis laboratorium yang telah mengikuti program pelatihan kerja internal yang diterapkan oleh PT. Wilson Lautan Karet ternyata pengaruh pelatihan tersebut cukup bagus, karena setelah melalui pelatihan kerja karyawan tersebut merasakan bahwa kemampuan dalam mengoperasikan mesin menjadi lebih ahli dan baik, serta wawasannya jadi semakin bertambah sehingga kualitas kerjanya juga meningkat. Dengan kata lain bahwa penerapan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Wilson Lautan Karet sekaligus menguatkan penjelasan tentang pelatihan sebagai alat penting dan kuat untuk berhasil mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pada program pelatihan kerja ini tentu juga tidak dapat terlepas dari yang

namanya kendala. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia, kendala yang dihadapi PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin dalam penerapan pelatihan kerja yang telah dijalankannya ialah pada saat jadwal program pelatihan kerja bentrok atau saling bertabrakan dengan jam kerja karyawan. Karyawan yang telah ditunjuk untuk mengikuti pelatihan diberi perintah secara langsung oleh perusahaan untuk mengikuti pelatihan namun disaat yang bersamaan ada pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan. Untuk menghadapi kendala ini maka bagian personalia biasanya harus mengatur atau menjadwalkan ulang (reschedule) karyawan yang berhalangan mengikuti pelatihan kerja tersebut, karena di PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin diwajibkan untuk mengikuti pelatihan kerja internal bagi seluruh karyawan maka tidak ada karyawan yang dengan sengaja tidak mengikuti pelatihan. Karyawan sendiri pun memiliki semangat dalam mengikuti pelatihan dan menganggap bahwa kegiatan tersebut penting dan sangat berguna bagi pekerjaannya. Sudah tumbuhnya kesadaran dan disiplin dari karyawan ini yang membuat penerapan program pelatihan menuai hasil yang maksimal.

2. Penerapan pelatihan kerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan yang seharusnya dilakukan oleh PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin.

Seperti yang dapat dilihat dari penerapan pelatihan kerja diatas yang telah dijelaskan secara sistematis mengenai metode pelatihan kerja karyawan yang selama ini digunakan pada PT. Wilson Lautan Karet sudah cukup baik, hampir semua jenis pelatihan *on the job training* sudah di gunakan oleh PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin, namun masih ada metode pelatihan dari *on the job training* yang belum terlaksana karena dianggap tidak terlalu penting. Padahal metode pelatihan ini diperlukan seorang karyawan untuk menghadapi tekanan dalam bekerja, metode pelatihan kerja yang seharusnya dapat dilaksanakan PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin ialah dengan menerapkan *Couching dan counseling*. Pelatihan kerja ini mengarah pada suatu kegiatan atau aktifitas yang mengharapakan timbal balik dalam penampilan kerja, pemberian dukungan dari atasan untuk membantu bawahan mengatasi masalah pribadi yang berdampak pada prestasi kerja, membantu bawahan dalam memaksimalkan kualitas kerja yang mulai menurun, dan penjelasan secara perlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat. Dengan menerapkan jenis pelatihan ini maka diharapkan perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang independen, berkomitmen dan memiliki kompetensi dalam

pelaksanaan tugas kerjanya. Dibawah ini ada tiga tahapan untuk membantu keberhasilan PT. Wilson Lautan Karet dalam melaksanakan pelatihan *On the Job Training* dengan metode *Couching dan counseling* , antara lain:

- 1) Tahap pertama yaitu *Keying*. Pada tahap ini bertujuan untuk mengenal *Frame Of Reference* bawahan. Dapat dilakukan dengan mendengarkan, memberikan perhatian penuh dan dengan mengembangkan kepercayaan dari bawahan.
- 2) Tahap kedua yaitu *responding*. Pada tahap ini bertujuan untuk menguji ketepatan pemahaman atasan tentang *frame of reference* bawahan. Dapat dilakukan dengan menunjukkan rasa empati, memberi *respect, genuiness, dan concreteness*.
- 3) Tahap ketiga yaitu *guiding*. Pada tahap ini bertujuan untuk membantu bawahan memecahkan masalah dan membimbing perkembangan bawahan.

Selain metode pelatihan dari jenis pelatihan *on the job training* diatas, perusahaan juga masih kurang dalam penerapan pelatihan dengan metode *off the job training*. *Off the job training* sendiri ialah sebuah pelatihan yang diselenggarakan secara terpisah dari pekerjaan utama karyawan. Metode ini jarang diterapkan karena dianggap kurang efektif dan tidak dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan secara cepat. Padahal metode tersebut sangat berguna bagi masa depan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan, karena pada

dasarnya metode ini cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang karyawan. Selain itu pada metode *off the job training* selama pelaksanaan pelatihan kerja, karyawan akan diawasi oleh trainer atau pelatih yang lebih ahli dan berpengalaman sehingga penting bagi perusahaan untuk melaksanakannya.

Off the job training harus diterapkan dengan baik oleh PT. Wilson Lautan Karet, *off the job training* diselenggarakan dilokasi yang terpisah. Program pelatihan ini memberikan kepada individu-individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Contoh program pelatihan *off the job training* yang dapat diterapkan perusahaan, antara lain seperti kursus, workshop, seminar, dan simulasi komputer. Dalam metode *ff the job training* sendiri terdapat dua bentuk umum yaitu program *in house* yang dikoordinasikan oleh karyawan organisasi dan diselenggarakan di dalam fasilitas pelatihan perusahaan; dan program *off-site* yang diadakan jauh dari organisasi dan disponsori oleh asosiasi profesional, institusi pendidikan, atau konsultan pelatihan independen.

Dibawah ini ada beberapa tahapan untuk membantu keberhasilan perusahaan khususnya bagian HRD dan pihak manajerial yang bertanggung jawab dalam merumuskannya. Berikut adalah tahapan dalam menyusun pelatihan *Off the Job Training* di PT. Wilson Lautan Karet :

1) Perencanaan Pelatihan

Buatlah daftar kualifikasi atau kemampuan yang harus dikuasai oleh karyawan berikut dengan durasinya. Pastikan untuk selalu mempertimbangkan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan. Agar mencegah karyawan yang mengikuti pelatihan mengajukan resign dan beralih ke perusahaan lain, tetapkan kontrak dan regulasi yang tegas selama pelatihan.

2) Diskusi dengan Manajer

Perencanaan tidak akan lengkap jika tidak melibatkan manajer atau supervisor. Sebab, manajer adalah pihak yang paling tahu benar apa saja pekerjaan tiap divisi berikut skill yang harus dikuasai. HRD juga dapat meminta bantuan dari manajer untuk memilih trainer atau pelatih yang akan melatih karyawan.

3) Implementasi

Tahap selanjutnya ialah implementasi. Selama implementasi, karyawan akan mengikuti serangkaian program dan regulasi yang telah ditetapkan. Selesai pelatihan, diharapkan karyawan menguasai kemampuan yang sudah dilatih.

4) Monitoring

Monitoring sangat penting untuk mengetahui perkembangan karyawan yang mengikuti pelatihan. Tanpa monitoring yang ketat, HRD akan sulit untuk melacak dan mengetahui

perkembangan karyawan. Dari monitoring juga HRD dapat mendeteksi karyawan mana saja yang kurang disiplin selama pelatihan.

5) Evaluasi

Tahapan yang paling akhir ialah evaluasi. Tahapan ini sangat penting untuk dilakukan setiap setelah selesai pelatihan, karena dari evaluasi ini HRD dapat mencari tahu bagaimana implementasi berlangsung dan pengaruhnya terhadap karyawan. Melalui tahapan evaluasi HRD juga dapat menilai apakah pelatihan yang diterapkan sudah berjalan sukses atau belum.

PENUTUP

1. Penerapan pelatihan kerja yang telah dilaksanakan oleh PT. Wilson Lautan Karet memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan, hal ini terbukti dengan meningkatnya hasil kerja yang diberikan oleh karyawan perusahaan baik ketika sebelum mengikuti pelatihan dengan sesudah mengikuti pelatihan. Hal itu dapat dilihat dari hasil evaluasi raport penilaian kerja yang menunjukkan skill/ kemampuan karyawan menjadi baik dan juga dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan.
2. Kegiatan pelatihan kerja pada PT. Wilson Lautan Karet membuat karyawan jadi dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan dengan pekerjaan lebih baik, sesuai dengan

pengembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan.

3. Penerapan pelatihan kerja yang seharusnya juga dapat dilaksanakan oleh PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin ialah *Couching dan counseling*. Pelatihan kerja ini mengarah pada suatu kegiatan atau aktifitas yang mengharapakan timbal balik dalam penampilan kerja, pemberian dukungan dari atasan untuk membantu bawahan mengatasi masalah pribadi yang berdampak pada prestasi kerja, membantu bawahan dalam memaksimalkan kualitas kerja yang mulai menurun, dan penjelasan secara perlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat. Selain itu perusahaan juga seharusnya menerapkan metode pelatihan off the job training dengan baik, dengan melalui tahapan-tahapan berikut yaitu tahap perencanaan pelatihan, tahap diskusi dengan Manajer, tahap implementasi, tahap monitoring, dan terakhir tahap evaluasi. Contoh program kegiatan dari metode *off the job training* ialah diantaranya seminar, kursus, workshop, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Fitria Rumapea, Patar Mambo, & Rully. (2017). Kualitas Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Sitti Maryam Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*. 046(3): 1-9
- Benyamin, Molan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo

- Ceswirdani Sjafitri, Henny Candra, & Yuni. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 8(1): 1-6
- Cokroaminoto. (2007). *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Danang, Sunyoto.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Dessler, Garry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, Ichal Kusuma (2020). Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis* 5(1): 237–246
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Leuhery, Ferdy. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen*. 6.1(2): 88-98
- Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik. *Emba*, 4(2), 177–186.
- Lupiyadi, & Hamdani. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Matutina. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia.
- Meldona, Siswanto. (2012). *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang: UIN Maliki Press
- Onibala, N. R., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Emba*, 5(2), 2790–2798
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Unsrat Press.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Silalahi. (2000). *Penelitian Pembuatan Briket Kayu*

- dari Serbuk Gergajian Kayu. Bogor : Hasil Penelitian DEPERINDAG.*
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priyansa Juni Donni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi Publik Dan Bisnis.* Bandung: CV. Alfabeta
- Yakub, Fitriyani. A.S.E. (2012). *Pengaruh Tingkat Kesesuaian Materi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar.* Makassar: Universitas Hasanuddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis.