

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. PRADA MAKMUR BANJARMASIN

Muhammad Eddy Sulistiawan¹, Lamsah², Farida Yulianti³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0018
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1125126201
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1121076901
Email : muhammeddy45@gmail.com

ABSTRAK

PT. Prada Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang Manajemen Gudang Spare Part Alat Berat. Semakin ketatnya persaingan yang dihadapi dalam industri pergudangan, maka karyawan PT.Prada Makmur dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan berbasis teknologi yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Masalah yang dihadapi PT. Prada Makmur adalah kurang disiplinnya sikap pegawai terhadap peraturan dan penyelesaian tugas yang berdampak pada turunnya kinerja pegawai, dan tingkat produktivitas pegawai setelah mengikuti pelatihan kerja.

Untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mengatasi permasalahan diatas yaitu dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan mengadakan pelatihan kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas.

Hasil penelitian, mengarah pada pengembangan kualitas kerja pegawai yang mengacu pada peningkatan kinerja pegawai dengan mengadakan pelatihan kerja baik secara rutin maupun pelatihan tambahan, sehingga diharapkan kinerja pegawai lebih ditingkatkan lagi dan kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat diperbaiki. di masa depan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT. Prada Makmur is a company engaged in Heavy Equipment Spare Parts Warehouse Management. The more intense competition faced in the warehouse industry, the employees of PT. Prada Makmur is required to have knowledge and capabilities based on existing technology to achieve company goals.

This study used descriptive qualitative method. Problems faced by PT. Prada Makmur is a lack of discipline in the employee's attitude towards regulations and task completion that has an impact on the decline in employee performance, and the level of productivity of employees after attending job training.

To support the success of the company in overcoming the above problems, namely by improving employee work performance by conducting job training and increasing employee morale so that the company is able to produce professional and quality human resources.

The results of the study, led to the development of the quality of work of employees which refers to improving employee performance by conducting work training either routinely

or additional training, so that employee performance is expected to be further improved and errors that occur can be corrected in the future.

***Keywords: Human Resource Development and Work Discipline,
Employee Performance***

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Agar mampu bersaing di dunia bisnis perusahaan harus memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan. Untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik seorang manajer harus mengetahui dan melayani kebutuhan karyawannya.

Banyak pendekatan berbeda yang dapat dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia. Upaya tersebut perlu dilakukan sebagai respon dari perkembangan teknologi. Salah satunya dengan melakukan program pengembangan sumber daya manusia. Tujuan dari adanya pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaharui kemampuan karyawan dan membantu mereka untuk beradaptasi terhadap pembaharuan yang ada.

Organisasi yang maju adalah mereka yang menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Beberapa tren kuat yang mempengaruhi bisnis saat ini yang berimplikasi terhadap sumber daya manusia, antara lain : meningkatnya kompetisi global dan domestik, perubahan yang cepat dalam teknologi dan komputerisasi, perubahan dalam tenaga kerja, tuntutan yang lebih besar terhadap waktu manajemen, merger, akuisisi dan divestasi, keusangan pekerjaan dan munculnya pekerjaan baru.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk fasilitasi yang memacu proses belajar menjadi efektif dan dilaksanakan dalam rangka proses

perubahan kinerja seseorang dalam pekerjaan atau tugas – tugasnya. Peran sumber daya manusia lebih memastikan efektivitas perubahan itu dari yang kurang menjadi lebih, dan dari yang cukup atau diatas rata- rata menjadi semakin sukses dan berprestasi. Dengan sumber daya manusia yang unggul, seseorang boleh memetik manfaat peningkatan keterampilan (*skills*), agar dapat memenuhi tuntutan kinerja pekerjaan dan tugas tugasnya. Melalui pengembangan sumber daya manusia seorang karyawan juga berharap menjadi semakin professional, karena proses belajarnya dalam pekerjaan semakin terpacu oleh penemuan dan pengembangan kompetensi profesional, sebagai hasil pelatihan efektif yang ditempuh selama ini Menurut (T. Soemarman, Drs., M.S.Ed, 2017)

Sumber daya manusia yang unggul merupakan hal yang paling penting. Jika karyawan yang bahkan berpotensi tinggi sekalipun tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, mereka akan berimprovisasi atau tidak melakukan sesuatu yang berguna sama sekali.

Sumber daya manusia yang baik mengacu pada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Sumber daya manusia dan disiplin kerja adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan tugas seorang manajer menghindari bahayanya. Pengenalan sumber daya manusia di tempat perusahaan dapat melibatkan pemegang pekerjaan sekarang untuk menjelaskan pekerjaan tersebut kepada karyawan baru. Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin mereka akan berhasil maka dari

itu perlu diadakannya pengembangan sumber daya manusia di tempat kerja tersebut.

Saat ini, sumber daya manusia dan disiplin kerja juga berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Manajemen sumber daya manusia adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Melakukan pendekatan manajemen kinerja berarti bahwa upaya perusahaan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan yang diberikan oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat di capai.

Pengembangan sumber daya manusia lebih berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Banyak contoh menunjukkan bagaimana pengembangan sumber daya manusia dapat memberi kontribusi terhadap daya kompetisi perusahaan. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang efektif akan mendatangkan manfaat – baik bagi perusahaan, karyawan maupun penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antar anggota organisasi. Karakteristik utama aktivitas pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi terhadap daya saing adalah aktivitas sumber daya manusia yang dirancang sesuai dengan proses desain pembelajaran.

Perusahaan juga harus mengadakan analisis kebutuhan sumber daya manusianya. Hasil dari analisis kebutuhan sumber daya manusia sangat strategis hal ini akan mendukung perencanaan sukseksi pemberi kerja. Analisis kebutuhan sumber daya manusia saat ini kebanyakan dari pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja saat ini. Khususnya melatih karyawan baru, dan mereka yang kinerjanya kurang.

PT. Prada Makmur bergerak di bidang Manajemen *Spareparts Warehouse* yang berkeinginan untuk menciptakan

karyawan yang berkualitas, professional, memiliki peningkatan keterampilan (*skills*), mampu mengembangkan tugas yang di berikan dengan baik dan mudah beradaptasi dalam setiap pembaharuan yang ada. Hal ini tentu akan meingkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dapat bersaing di era globalisasi, juga dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan.

METODE PENELITIAN

Untuk mempermudah dalam menganalisis pembahasan pada penyusunan proposal skripsi ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai bahan analisa untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Adapun metode yang digunakan sebagai berikut :

1) Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Prada Makmur yang bergerak dalam bidang manajemen *Spareparts Warehouse* yang beralamat di Jl. Gubernur Soebarjo Km. 16 Kec. Kayu Bawang, Gambut, Kab. Banjar, Kalimantan Selatan, Indonesia 70652.

2) Jenis Data

(1) Data Primer, merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian antar kegiatan dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu metode observasi.

(2) Data Sekunder, merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data documenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

- 3) Teknik Pengumpulan Data
 - (1) Wawancara (*Interview*)
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak yang berkepentingan atau dengan para karyawan tentang objek yang diteliti, agar penulis mendapat penjelasan tentang masalah-masalah yang dibeli.
 - (2) Pengamatan (*Observation*)
Pengamatan merupakan cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti untuk mendapatkan informasi mengenai keadaan yang sebenarnya di perusahaan tersebut.
 - (3) Tinjauan Pustaka (*Library Research*)
Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan referensi dari berbagai literatur yang ada relevansinya dengan permasalahan yang akan dibahas dan dikaji dalam skripsi ini. Untuk dijadikan landasan teoritis bagi alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi.
- 4) Teknik Analisis Data
Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam skripsi ini nantinya data diolah dari hasil riset lapangan dengan menggunakan teori yang penulis peroleh melalui studi kepustakaan dan dianalisa secara kualitatif. Dengan menggunakan metode tersebut diharapkan penyusunan skripsi ini sesuai dengan yang diinginkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Prada Makmur Banjarmasin

Pelaksanaan program pelatihan di PT. Prada Makmur sudah menjadi agenda tetap bagi perusahaan, program pelatihan merupakan faktor penting bagi PT. Prada Makmur untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama kualitas,

produktifitas dan prestasi kerja karyawannya.

Dalam kegiatan pelatihan pada PT. Prada Makmur sepertinya sudah sesuai dengan langkah-langkah dan proses pelatihan sebagai mana mestinya, namun sikap dan kedisiplinan karyawan masih kurang terhadap peraturan dan penyelesaian tugas yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Faktor penyebab kurang disiplinnya karyawan adalah kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam pengerjaan tugas sesuai dengan waktu pengerjaannya, maka dari itu PT. Prada Makmur mengutamakan pelatihan dalam agenda perusahaan agar sikap disiplin yang ada pada karyawan meningkat dan karyawan bekerja secara baik, tepat, serta disiplin.

Pelatihan diberlakukan untuk semua karyawan, baik karyawan baru ataupun karyawan lama. Untuk karyawan baru perusahaan melakukan kegiatan pelatihan selama 2 minggu, adapun metode yang digunakan perusahaan adalah praktik kerja langsung (*on the job training*), sebagai berikut :

- (1) Karyawan baru dimulai dengan pengenalan area tempat kerja (orientasi)
- (2) Kemudian diajarkan oleh para senior secara langsung (*on the job*) pekerjaan yang nanti akan menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan penempatan kerja.
- (3) Pimpinan perusahaan menyuruh para karyawan baru untuk memperhatikan karyawan lama yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian karyawan baru disuruh untuk mempraktikannya.

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini informal, observasi sederhana dan

mudah serta praktis. Kelebihan metode *on the job training* ini adalah karyawan baru terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sedangkan kekurangannya adalah kegiatan ini kurang efektif apabila senior yang ditunjuk untuk memberikan pelatihan kurang berpengalaman dan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan lain sedikit terhambat karena harus menjelaskan beberapa aspek pekerjaan kepada karyawan baru.

Fungsi pelatihan untuk karyawan baru ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan-pengetahuan dan keterampilan (*skill*) kepada karyawan baru tersebut dalam menghadapi dan mengerjakan pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya oleh perusahaan secara baik dan benar agar tercapainya tujuan perusahaan.

Selain karyawan baru karyawan lama juga ada yang mengikuti pelatihan, ada beberapa pelatihan khusus yang diikuti oleh karyawan lama, seperti :

1. Pelatihan Operator

Operator adalah seorang yang bertugas untuk mengendarai alat berat yang menjadi alat transportasi saat bekerja. Pada pelatihan ini perusahaan menunjuk beberapa karyawan yang dianggap mampu mengoperasikannya. Pelatihan ini mendatangkan pelatih dari luar perusahaan, pelatihan dilakukan dalam waktu yang singkat yaitu selama 4 (empat) hari.

Metode pelatihan yang digunakan adalah *off the job training*, yaitu :

- (1) Metode yang digunakan adalah program pembelajaran, pada hari pertama peserta pelatihan mempelajari materi yang diberikan mengenai *forklift* (truk industri yang digunakan untuk mengangkat atau memindahkan material jarak pendek) dilanjutkan dengan sesi tanya jawab.

- (2) Hari kedua peserta pelatihan diajarkan mengenai fungsi dan tatacara penggunaannya.

- (3) Hari ketiga dan hari keempat peserta melakukan praktik lapangan, dimana para peserta mengendarai *forklift* tersebut dan melewati beberapa rintangan.

Apabila mereka selesai melakukan pelatihan dan dianggap bisa, perusahaan akan memberikan SIM (Surat Izin Mengemudi) dan sertifikat kepada para peserta pelatihan tersebut.

2. Pelatihan *Safety Officer*

Safety Officer adalah seorang yang bertugas untuk menciptakan, memberlakukan dan memperbaharui program keselamatan kerja (K3) bagi karyawan. Pada pelatihan ini perusahaan juga menunjuk karyawan untuk mengikuti pelatihan tersebut.

Pelatihan dilakukan selama 2 minggu, dimana peserta pelatihan mempelajari tentang *safety* dan apa saja tugas dan tanggung jawab seorang *safety officer*, peserta pelatihan diberi materi untuk dipelajari, peserta pelatihan ini dikirim ke pusat pelatihan *safety* yang sudah bekerja sama dengan perusahaan di kota Balikpapan.

Metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah program pembelajaran. Yang terdiri dari presentasi, diskusi, *study* kasus, simulasi dan evaluasi. Setelah melakukan pelatihan ini karyawan tersebut akan mendapatkan sertifikat dan jabatan sebagai *safety officer*.

3. Pelatihan Kepemimpinan (*Leadership*)

Pelatihan kepemimpinan memperluas kapasitas individu untuk menampilkan peranan kepemimpinan dalam perusahaan, pelatihan ini hanya untuk *leader* (kepala bagian). Pelatihan dilakukan selama 2 minggu, peserta pelatihan dikirim ke kota Jakarta, pada pelatihan ini

perusahaan sudah bekerja sama dengan pusat pelatihan kepemimpinan.

Metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah program pembelajaran. Pada pelatihan ini diharapkan agar *leader* mampu menjadi pemimpin yang bertanggung jawab pada bagiannya, dan meningkatkan kinerja para *crew*. Pelatihan kepemimpinan merupakan salah satu penggerak produktivitas kerja.

Selain itu ada pelatihan K3 (Kesehatan, Keamanan, Keselamatan) yang diadakan oleh perusahaan, baik untuk karyawan baru ataupun karyawan lama. Pelatihan ini biasa diadakan 1 bulan sekali, peserta pelatihan dipilih secara bergantian, jadi semua karyawan pasti mengikuti pelatihan ini. Tujuan pelatihan ini adalah agar semua karyawan sadar akan lingkungan di tempat kerja dan sigap menanggapi apabila terjadi ada kecelakaan kerja atau bencana seperti kebakaran di tempat kerja. Karyawan yang mengikuti pelatihan K3 juga mendapatkan sertifikat.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja secara lebih luas maka sumber daya manusia harus dipacu perkembangannya. Perkembangan SDM dapat dipacu dengan membuka kesempatan kepada karyawan untuk menambah pengetahuan dan wawasan melalui program pelatihan yang diadakan oleh PT. Prada Makmur.

Tujuan dari pelaksanaan pelatihan kerja diatas diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan pelaksanaan kegiatan pelatihan yang efektif akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan, dan karyawan dapat mengembangkan dirinya dan hal ini secara tidak

langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

(1) Ruang Lingkup Program Pelatihan

Ruang lingkup program pelatihan pada PT. Prada Makmur meliputi semua kegiatan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain kemampuan, seluruh karyawan juga perlu mendapatkan pengetahuan sesuai dengan bidangnya masing-masing yang tentunya berkaitan dengan kepentingan perusahaan, agar karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien serta menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

(2) Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan di PT. Prada Makmur

Untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu program pelatihan yang telah dilaksanakan, perusahaan perlu mengvaluasi dari program pelatihan tersebut. Dalam melaksanakan suatu program pelatihan diperlukan biaya yang cukup besar, sehingga pada setiap akhir pelaksanaan program pelatihan perlu diadakan evaluasi keberhasilan terhadap pelaksanaan tersebut agar biaya yang dikeluarkan tidak sia-sia.

Implementasi program pelatihan pada PT. Prada Makmur berfungsi sebagai proses perubahan (transformasi), yaitu karyawan yang semula tidak tahu menjadi tahu, baik dilihat dari pengetahuan umum, keterampilan serta sikap karyawan sehingga dapat diberikan tanggung jawab lebih besar.

Dengan pelatihan kerja yang memadai, maka karyawan PT. Prada Makmur dapat terus meningkatkan kapasitas atau keterampilannya. Dengan begitu, maka perusahaan

juga akan terus menunjukkan kinerja yang optimal, sesuai dengan perkembangan zaman. Apalagi jika pelatihan kerja itu dilakukan secara berkala.

Jika pelatihan kerja dilakukan secara berkala, maka karyawan dapat mengetahui mengenai perkembangan atau perubahan yang terjadi, baik di lingkungan perusahaan maupun di lingkungan sekitarnya. Dengan demikian, mereka dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan atau perubahan yang ada.

Jika karyawan tidak mampu untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi, maka mereka akan ketinggalan. Mereka akan kalah bersaing. Bisa jadi, mereka akan tersingkir oleh karyawan lain.

Hal tersebut tentu juga akan berimbas kepada perusahaan. Jika perusahaan tidak memberikan pelatihan kerja yang memadai, yang sesuai dengan perkembangan zaman, maka perusahaan akan tertinggal. Bukan tidak mungkin, perusahaan akan mati karena kalah bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Mengganti karyawan juga bukan perkara mudah, karena ada aturan yang harus dipatuhi. Mengganti karyawan juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Akan lebih menghemat dan menguntungkan perusahaan memberikan pelatihan kerja yang tepat untuk para karyawan yang sudah ada.

Selain itu, pelatihan kerja sangat penting untuk kaderisasi di dalam perusahaan. Karena menjadi tua adalah sesuatu yang pasti terjadi, maka perusahaan tentu harus memikirkan karyawan-karyawan yang akan menggantikan peran para karyawan yang sudah lama.

Karyawan lama tentu akan menjadi tua dan akan pensiun. Jika masalah kaderisasi tidak dipikirkan sejak awal, maka nantinya perusahaan akan kelimpungan, ketika harus kehilangan para karyawan andalannya yang memasuki usia pensiun.

Pelatihan kerja akan membantu transfer ilmu dan keterampilan, dari para karyawan lama kepada karyawan-karyawan yang lebih baru. Jadi, kelangsungan perusahaan dapat dipertahankan.

2. Tingkat Produktifitas Karyawan PT. Prada Makmur Banjarmasin Setelah Mengikuti Pelatihan Kerja

Dengan diadakannya pelatihan, perusahaan sangat mengharapkan hasil yang sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan. Pelatihan karyawan erat hubungannya dengan hasil pekerjaan karyawan. Oleh karena itu dibutuhkan tingkat penilaian untuk mengukur kinerja karyawan dan pelatihan karyawan dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut.

Tingkat produktifitas karyawan PT. Prada Makmur setelah mengikuti pelatihan dinilai melalui kegiatan evaluasi terhadap kinerja, kompetensi, dan pembinaan SDM yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang terhadap karyawan yang menjadi peserta pelatihan.

Adapun yang menjadi faktor penilaian adalah :

- 1) Prestasi Kerja
 - (1) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
 - (2) Pada umumnya prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, kemampuan (*skill*), dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.
- 2) Tanggung Jawab

Pada umumnya prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, kemampuan (*skill*), dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.

3) Kerja sama

Kerjasama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

4) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.

5) Sikap dan Disiplin Kerja

Indikator penilaiannya adalah bersikap positif, memahami peraturan dan tidak melakukan pelanggaran.

Indikator penilaiannya adalah bersikap positif, memahami peraturan dan tidak melakukan pelanggaran.

1) Pelatihan Secara Umum

(1) Untuk karyawan baru, dengan adanya pelatihan mereka merasa diterima dan lebih nyaman melakukan pekerjaan, menciptakan persepsi positif terhadap perusahaan, mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan barunya, serta terjalinnya komunikasi yang baik baik sesama karyawan baru ataupun dengan karyawan lama. Dari efek psikologis karyawan bekerja dengan lebih baik karena dilibatkan secara langsung dalam melakukan pekerjaan.

(2) Untuk seluruh karyawan meliputi beberapa aspek :

1. Kinerja

a. Karyawan mampu mencapai target yang

ditentukan oleh perusahaan terhadap deadline pengiriman barang.

b. Karyawan lebih tau dan mengerti apa yang harus dikerjakan.

c. Karyawan mempunyai gerak yang cepat dan tepat.

d. Karyawan memahami kiat-kiat tertentu yang digunakan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

e. Karyawan lebih memahami pekerjaannya dan menerapkan dengan benar sesuai dengan apa yang diajarkan saat pelatihan.

f. Keterampilan dan kecakapan karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkat, hal ini memberi banyak keuntungan karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

g. Produktifitas kerja karyawan meningkat dari biasanya.

2. Tanggung jawab

a. Rasa tanggung jawab karyawan terlihat dari penyelesaian tugas dengan tepat waktu.

b. Karyawan mampu menghadapi kendala yang terjadi pada saat bekerja, dan mampu mencari solusi / alternatif untuk sebuah keputusan yang tepat.

3. Kerjasama

a. Setelah mengikuti pelatihan karyawan memiliki rasa kerjasama yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim.

- b. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan membagikan pengetahuan yang didapatnya pada saat mengikuti pelatihan kepada sesama karyawan lain yang belum mengikuti pelatihan.
 - c. Terjalinnnya komunikasi yang baik antar sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun memecahkan suatu permasalahan.
4. Disiplin dan tanggung jawab
Karyawan lebih bisa membawa dirinya dengan pengetahuannya menjadi pribadi yang lebih bersikap positif, selain itu pelanggaran dan kesalahan dalam melakukan pekerjaan juga semakin berkurang, dan karyawan lebih mematuhi serta menaati peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan.
- 2) Pelatihan Secara Khusus
- (1) Pelatihan Operator
- 1. Karyawan lebih menguasai dalam mengoperasikan unit *forklift*.
 - 2. Karyawan sudah mengikuti pelatihan dapat mengurangi terjadinya insiden dan kecelakaan kerja
 - 3. Tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat, karena karyawan memahami betul unit yang dioperasionalkannya.
- (2) Pelatihan Safety Officer
- 1. Setelah mengikuti pelatihan kesadaran karyawan akan pentingnya tindak pencegahan kecelakaan meningkat dan menggugahnya untuk mendorong karyawan lain di lingkungan kerja agar mau melakukan tindakan pencegahan kecelakaan.
- 2. Karyawan yang mengikuti pelatihan mampu mengetahui tingkatan bahaya dan resiko yang ada di tempat kerja, serta mengetahui upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk pencegahan kecelakaan di lingkungan kerja.
 - 3. Karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan inspeksi peralatan maupun lapangan.
 - 4. Karyawan mampu menerapkan dan mampu memberitahukan kepada karyawan lain mengenai pentingnya K3 di perusahaan.
- (3) Pelatihan Kepemimpinan
- 1. Karyawan mampu menerapkan dan mampu memberitahukan kepada karyawan lain mengenai pentingnya K3 di perusahaan.
 - 2. Karyawan mampu menerapkan dan mampu memberitahukan kepada karyawan lain mengenai pentingnya K3 di perusahaan.
 - 3. Kemampuan untuk mendelegasikan tugas kepada crew meningkat.
 - 4. *Leader* memiliki kemampuan untuk mengembangkan kinerja tim bersama para *crew*.
- (4) Pelatihan K3
- 1. Karyawan lebih memahami tentang kesehatan dan keselamatan dilingkungan kerja.
 - 2. Karyawan mampu mengidentifikasi timbulnya bahaya ditempat kerja.
 - 3. Karyawan akan lebih bisa mencegah cedera yang akan didapatkan pada saat bekerja.

4. Meningkatkan kewaspadaan dalam bekerja apabila terjadi suatu bencana.

Pelatihan karyawan yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami beberapa hal terkait pekerjaannya, antara lain :

- (1) Karyawan memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.
- (2) Karyawan dapat memahami perkembangan perusahaan.
- (3) Karyawan dapat memahami perkembangan perusahaan.
- (4) Karyawan akan mengerti perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.
- (5) Karyawan dapat mudah memahami informasi yang disampaikan perusahaan.
- (6) Karyawan dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan.
- (7) Karyawan mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan.
- (8) Karyawan mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- (9) Karyawan mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan.
- (10) Karyawan mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.

Program pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan memiliki arti penting. Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena

kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru perlu penambahan kemampuan yang mereka miliki.

Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi sebuah perusahaan, oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menepati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

Promosi dalam suatu perusahaan adalah suatu keharusan apabila perusahaan itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah salah satu *reward* Promosi dalam suatu perusahaan adalah suatu keharusan apabila perusahaan itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah salah satu *reward*

Manfaat pelatihan bagi PT. Prada Makmur adalah :

- (1) Perusahaan akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
- (2) Perusahaan akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- (3) Perusahaan akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.
- (4) Perusahaan dapat meningkatkan prestasi karyawan secara individual maupun kelompok.
- (5) Mekanisme perusahaan lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- (6) Perusahaan dapat mempersiapkan karyawan-

karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Perusahaan dapat mempersiapkan karyawan-karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

- (1) Sering berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- (2) Tidak pernah berhasil memenuhi standard kerja seperti yang diharapkan.
- (3) Mempunyai pola pikir yang sempit dan picik.
- (4) Tidak mampu menggunakan peralatan yang lebih canggih dalam bekerja.
- (5) Tidak mampu menggunakan peralatan yang lebih canggih dalam bekerja
- (6) Kesenambungan perusahaan tidak bisa dijamin.
- (7) Rasa kepedulian karyawan yang rendah terhadap perusahaan.
- (8) Perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.
- (9) Perusahaan selalu ketinggalan dalam memberikan pelayanan yang baik.

PENUTUP

KESIMPULAN

Pada bagian akhir dari penulisan skripsi ini akan disampaikan beberapa kesimpulan berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan dalam hasil penelitian. Maka dapat disimpulkan yaitu :

- 1) Dari hasil analisis mengenai pelatihan kerja yang dilaksanakan pada PT. Prada Makmur Banjarmasin sudah sesuai dengan langkah-langkah dan proses pelatihan, namun sikap dan kedisiplinan karyawan masih kurang terhadap peraturan dan penyelesaian tugas, maka dari itu PT. Prada Makmur mengutamakan pelatihan dalam agenda perusahaan agar sikap disiplin yang ada pada karyawan meningkat dan karyawan bekerja secara baik, tepat, serta disiplin.
- 2) Program pelatihan kerja pada PT. Prada Makmur tersedia untuk karyawan baru

dan karyawan lama, adapun metode yang digunakan untuk karyawan baru adalah *on the job training*, prosedur metode yang digunakan adalah informal. Untuk karyawan lama pelatihan kerja yang karyawan dapatkan adalah pelatihan tambahan seperti, pelatihan operator *forklift*, pelatihan *safety officer*, dan pelatihan kepemimpinan untuk *leader*. Metode yang digunakan dalam pelatihan tambahan adalah *off the job training*, dan karyawan diajarkan oleh pelatih yang berasal dari luar perusahaan, ada pula pelatihan rutin yang diikuti baik karyawan baru ataupun lama secara bergantian yaitu pelatihan K3, pelatihan K3 bertujuan agar karyawan sadar akan lingkungan ditempat kerja dan sigap menangani apabila terjadi kecelakaan kerja.

- 3) Program pelatihan kerja pada PT. Prada Makmur tersedia untuk karyawan baru dan karyawan lama, adapun metode yang digunakan untuk karyawan baru adalah *on the job training*, prosedur metode yang digunakan adalah informal. Untuk karyawan lama pelatihan kerja yang karyawan dapatkan adalah pelatihan tambahan seperti, pelatihan operator *forklift*, pelatihan *safety officer*, dan pelatihan kepemimpinan untuk *leader*. Metode yang digunakan dalam pelatihan tambahan adalah *off the job training*, dan karyawan diajarkan oleh pelatih yang berasal dari luar perusahaan, ada pula pelatihan rutin yang diikuti baik karyawan baru ataupun lama secara bergantian yaitu pelatihan K3, pelatihan K3 bertujuan agar karyawan sadar akan lingkungan ditempat kerja dan sigap menangani apabila terjadi kecelakaan kerja.
- 4) Evaluasi hasil pelatihan selalu dilakukan PT. Prada Makmur Banjarmasin agar mengetahui efektif atau tidaknya pelatihan tersebut untuk kinerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawannya melalui evaluasi, aspek yang menjadi bahan penilaian adalah prestasi kerja, tanggung

jawab, kerja sama, prakarsa dan sikap disiplin kerja.

SARAN

- 1) Walaupun PT. Prada Makmur Banjarmasin telah memiliki perhatian yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun mengingat persaingan yang semakin ketat, maka perusahaan harus terus mengembangkan program pelatihan terhadap karyawan sebagai upaya memelihara dan meningkatkan kualitas profesionalisme karyawan. Sehingga pada gilirannya nanti diharapkan dapat turut meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi upaya pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Diharapkan perusahaan dapat merotasi karyawan untuk mendapatkan pelatihan sehingga mampu meningkatkan keterampilan yang telah didapatkan dalam suatu pelatihan.
- 3) Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan bukan hanya keterampilan dalam karirnya, akan tetapi diperlukan pelatihan-pelatihan yang dapat memotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara :
 - (1) Study Banding
 - (2) Bimbingan Konseling
- 4) Selain program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka para karyawan juga perlu meningkatkan kesadaran dan semangat untuk selalu belajar, meningkatkan kemampuan dan keahlian secara mandiri melalui berbagai kesempatan yang mereka jumpai, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja yang bermanfaat untuk perusahaan serta diri sendiri.
- 5) Diharapkan dengan adanya pelatihan kerja yang menjadi agenda tetap perusahaan kinerja karyawan ditahun mendatang akan meningkat dan perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Jakarta.
- Biech. Elaine, 2005, Training For Dummies by Eliane Biech, ASTD, London.
- Buckley, Roger and Jim Caple, 2009, The Theory and Practice of Training (Theory & Practice of Training), Kogan Page, London.
- Chan. Janis Fisher, 2010, Training Fundamentals : Pfeiffer Essential Guides to Training Basic, Pfeiffer, London.
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, M. (2003). Produktivitas; Apa dan Bagaimana, ed. II, cet. V, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jean. Barbazette, 2005, The Trainer's Journey to Competence Tools : Assessment and Model, Wiley, San Francisco.
- Juni P. Donni, 2018, Perencanaan dan Pengembangan SDM, ALFABETA, Bandung.
- Kaswan, M.M, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Bandung.
- Kusdyah R. Ike, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Andi Offset, Yogyakarta.
- Mangkuprawira. Sjafrri, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi, Edisi ke 2, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis. Robert L. and Jon H. Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Selemba Empat : Jakarta.

- Sedarmayanti, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ke-5, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sikula. Andrew F, 2001, Sistem Manajemen Kinerja, Edisi Terjemahan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Simanjuntak. Payaman J, 2005, Manajemen dan Evaluasi Kerja, Lembaga FEUI. Jakarta.
- Soemarman. T, 2017, Maximizing Training. Dioma Publising, Surabaya.
- Tyson. Shaun, 2006, Essentials of Human Resource Management, Elsevier Ltd, United Kingdom.
- Werter Jr. William B. dan Keith Davis, 2008, Human Resources and Personnel Manajement, Mc Graw Hill, Singapore.