

ANALISIS KEBIJAKSANAAN PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA UD BENGKEL LAS MAJU BERSAMA DI KABUPATEN BARITO KUALA

Lusya Ayu Ningsih¹, Hj. Farida Yulianti², Syahrani³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAAB Banjarmasin,
NPM 16310098

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAAB Banjarmasin,
NIDN 1121076901

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAAB Banjarmasin,
NIDN 1125097401

E-mail : ayu48712@gmail.com/+6281348664410

ABSTRAK

Lusya Ayu Ningsih, 2020, Analisis Kebijakan Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada UD Bengkel Las Maju Bersama Di Kabupaten Barito Kuala, Pembimbing I : Hj. Farida Yulianti, SE, MM, Pembimbing II : Syahrani, SE, MM

Penelitian ini dilakukan menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan menggunakan penelitian survey. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan pemilik dan karyawan dari UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala serta dengan pengamatan langsung di lapangan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa masalah yang dialami oleh UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala dalam hal pengelolaan kepegawaian. Adapun kendala yang sedang dihadapi adalah pada bagian produksi, dimana sering terjadinya kesalahan pada saat pembuatan produk. Dalam hal ini tentu saja dapat menyebabkan perusahaan harus berpikir bagaimana caranya supaya kendala tersebut bisa diatasi. Pihak perusahaan tersebut harus dapat berpikir bahwa karyawan itu harus diberikan masukan atau minimal diberikan pengetahuan melalui pengadaan program pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Adapun hasil penelitian dari skripsi ini yang dapat diungkapkan melalui sudut pandang internal dan eksternal. Penelitian dari sudut pandang internal merupakan hasil pelatihan yang pernah diberikan kepada para karyawan yang ternyata efektivitasnya masih diragukan. Hal ini berkenaan dengan proses pendidikan baik dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap aktivitas pendidikan yang bisa dibidang belum memadai disamping waktu pendidikan yang relatif singkat, penyediaan alat-alat kelengkapan serta para pengajar atau instruktur yang belum memadai. Sedangkan dari segi eksternal adalah yang berhubungan dengan situasi dan kondisi dari para konsumen dan masyarakat. Dimana dalam hal ini yang perlu untuk diperhatikan adalah tuntutan permintaan dari para konsumen yang semakin meningkat dan menginginkan teknologi maju yang sudah seharusnya diimbangi dengan kemampuan dari sumber dayanya.

Kata Kunci : Kebijakan Pelatihan Kerja; Kualitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Lusya Ayu Ningsih, 2020, Analysis of Work Training Wisdom in Improving Employee Work Quality at UD Bengkel Las Maju Bersama in Barito Kuala Regency, Advisor I : Hj. Farida Yulianti, SE, MM, Supervisor II : Syahrani, SE, MM

This research was conducted using qualitative descriptive research and using survey research. This research was conducted by conducting question and answer with the owners and employees of UD Bengkel Las Maju Bersama Barito Kuala Regency and by direct observation in the field.

Based on research that has been done, it is known several problems experienced by UD Bengkel Las Maju Bersama Barito Kuala Regency in terms of staffing management. When discussing what is happening is in the production department, where errors often occur when making a product. In this case, of course, can cause companies to think how to fix these thoughts can be overcome. The company must be able to think about companies that must provide input or at least given through the provision of training programs to improve the quality of employee work.

The results of this thesis which can be carried out through internal and external perspectives. Research from an internal perspective is the result of training given to employees that must be completed is still in doubt. This relates to the educational process both from the planning, implementation and supervision of educational activities which could be considered inadequate relatively short educational time, the provision of equipment and the inadequate instructors or instructors. While from an external perspective is related to the problems and conditions of consumers and society. Where in this case what needs to be considered is the demand from consumers that needs to be increased and the demand for technology that has been balanced with the capabilities of its resources.

Keywords: Work Training Policy; Employee Work Quality

PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan perusahaan sudah semakin maju, baik itu yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa. Berkembangnya suatu perusahaan tidak lain karena adanya pengelolaan yang baik dari pihak manajemen sehingga perusahaan mampu melangsungkan hidup lebih lama, apalagi di era globalisasi nanti, dimana persaingan antar satu perusahaan dengan perusahaan lain saling bersaing semakin ketat dan akan membawa dampak pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan dalam tujuan jangka panjang.

Demi tercapainya suatu tujuan dalam usaha tentunya dibutuhkan suatu manajemen yang baik didalam manajemen perusahaan tersebut, dimana peran seorang manajer tersebut dituntut selain mampu dalam melakukan pengembangan fungsi manajemen perusahaan, akan tetapi juga dituntut untuk dapat mempertahankan tingkat pemanfaatan sumber daya dalam proses produksi barang dan jasa maupun dalam hal pencapaian dari suatu tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu peran manusia pada suatu perusahaan juga dapat dikatakan penting sekali karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran berjalannya suatu kegiatan didalam perusahaan, seperti halnya pada UD Bengkel Las Maju Bersama. Mereka menggunakan aktivitas kerja manusia untuk menghasilkan barang-barang yang diproduksinya.

Penggunaan tenaga kerja secara efektif merupakan suatu kunci menuju kearah peningkatan kualitas kerja yang baik. Setiap perusahaan selalu menginginkan kualitas kerja dari setiap karyawannya itu meningkat. Untuk itulah dibutuhkan adanya suatu kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam usahanya dalam mengarahkan tenaga kerja tersebut agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kebijaksanaan yang dipakai adalah dengan cara memberikan pelatihan yang tepat pada tenaga kerja.

Begitu banyak munculnya perusahaan yang memproduksi barang-barang sejenis tentunya memaksa perusahaan supaya dapat menghasilkan barang yang berkualitas dengan biaya produksi yang seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin. Salah satu yang berpengaruh dengan biaya produksi adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. UD Bengkel Las Maju Bersama merupakan industri perbengkelan yang bergerak dibidang jasa perbaikan dan produksi. Yang sifat pengerjaannya itu berdasarkan dengan pesanan.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai perlunya pelatihan tenaga kerja pada suatu perusahaan agar kualitas kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan, sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Maka dari itu penulis menjadikannya sebagai bahan untuk pembuatan skripsi yang berjudul : “ANALISIS KEBIJAKSANAAN PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UD BENGKEL LAS MAJU BERSAMA DI KABUPATEN BARITO KUALA”.

Metode Penelitian

Untuk mendapatkan pemecahan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka diperlukan suatu penelitian yang merupakan rangkaian dari langkah-langkah yang dilakukan secara sistematis dan terencana melalui metode tertentu. Dalam mengadakan penelitian untuk mendapatkan data metode yang digunakan :

1) *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Adalah melakukan penelitian kepustakaan atau studi literatur dengan mempelajari buku-buku ilmiah atau tulisan-tulisan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

2) *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Adalah merupakan penelitian dengan cara terjun langsung pada objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dalam metode ini adalah :

(1) Interview

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan untuk mendapatkan data-data atau keterangan yang diinginkan. Dalam hal ini yang menjadi objek antara lain adalah manajer personalia, bagian produksi, maupun beberapa pihak yang terkait di UD Bengkel Las Maju Bersama Industri. Disitu akan didapatkan data yang diperlukan berhubungan dengan masalah pelatihan tersebut.

(2) Observasi (Pengamatan)

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap subjek penelitian.

(3) Dokumentasi

Dengan mempelajari catatan dan dokumen yang memuat data-data yang menunjang penelitian.

3) Teknik Analisis Data

Data yang dapat dikumpulkan, ditabulasikan, dan dianalisis. Dalam menganalisis data, penulis mengadakan analisa terhadap penelitian karyawan dan perusahaan sehingga ditemukan solusi yang pada akhirnya ditemukan langkah-langkah strategis pelatihan karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan pada UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan masih terlihat dengan jelas bahwa UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala ini mendapatkan suatu permasalahan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1
DATA PRODUKSI UD BENGKEL LAS MAJU BERSAMA
KABUPATEN BARITO KUALA

Tahun	Jumlah Produksi
2011	120
2012	156
2013	180
2014	216
2015	108
Jumlah	780

Sumber : Perusahaan UD Bengkel Las Maju Bersama

Adapun permasalahan yang sedang dihadapi oleh UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala antara lain yaitu kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan pada bagian produksi pada bengkel tersebut dalam rangka melaksanakan kegiatan pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini dapat terlihat pada produk yang telah dihasilkan yaitu masih terdapat kesalahan atas produksi yang telah dicapai tersebut tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

Berikut ini merupakan data unit produksi dari UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala pada tahun 2015.

Tabel 2
DATA UNIT PRODUKSI TAHUN 2015
UD BENGKEL LAS MAJU BERSAMA KABUPATEN BARITO KUALA

No.	Bulan	Mesin Las
1.	Januari	15
2.	Februari	13
3.	Maret	13
4.	April	10
5.	Mei	17
6.	Juni	12
7.	Juli	9
8.	Agustus	13
9.	September	13
10.	Oktober	15
11.	November	18
12.	Desember	8
	Jumlah	156
	Rata-Rata	13

Sumber : Perusahaan UD Bengkel Las Maju Bersama

Sebagai bab analisis, maka yang dijelaskan dari segi penilaian pelatihan kerja pada UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala bahwa dalam hal ini adalah bagaimana hasil penelitian yang baik jika ditinjau dari beberapa sudut pandang, yang terdiri dari :

1) Bidang Kepegawaian Personalia (Sudut Pandang Internal)

Didalam gambaran internal ini pembahasan lebih difokuskan kepada penelitian terhadap organisasi kepegawaian. Dengan demikian maka alasan berikut ini lebih menjurus kepada aktivitas personalia dari UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala.

2) Hal-hal yang Mempengaruhi Pengelolaan Kepegawaian (Sudut Pandang Eksternal)

Demikian pula penelitian terhadap sudut pandang eksternal ini tidak hanya dilihat dari satu sisi pengelolaan tenaga kerja saja. Permasalahannya adalah justru semakin meluas pada berbagai faktor kehidupan, misalnya saja pada bidang ekonomi yang sering menjadi alasan utama mengenai karyawan yang meminta gajinya.

3) Tugas-Tugas dan Pengawasan pada Bagian Produksi

Untuk lebih menjamin pelayanan pada bagian-bagian ini, maka tugas-tugas pada bagian kepegawaian antara lain :

(1) Membuat Anggaran Karyawan yang diperlukan

Hal ini berarti bahwa pelaksanaan manajemen kepegawaian sangat tergantung dari bagaimana partisipasi pada bagian lain untuk memberikan laporannya atau informasi yang berguna dalam penyusunan anggaran yang diperlukan oleh karyawan pada suatu periode tertentu.

(2) Menentukan Nilai dari Sumber Karyawan

Untuk dapat memperoleh karyawan yang berkualitas, maka sumber karyawan atau tenaga kerja perlu diperhatikan.

(3) Mengurangi dan Mengembangkan Program Pelatihan

Hal ini dimaksudkan untuk menambah pengalaman bagi para pekerja, supaya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab itu tidak mengalami hambatan atau kesalahan produksi yang dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja terlebih lagi keuntungan yang didapat dari perusahaan tersebut.

(4) Pembinaan Manajemen Personalia Perusahaan

Aspek pertama yang merupakan masalah mendasar dan membutuhkan pembinaan adalah dalam hubungan aparat pelaksana yang ada didalam tubuh perusahaan atau organisasi tersebut.

4) Langkah Strategis Pengelolaan Pelatihan Karyawan yang disarankan

1) Needs (Identifikasi Kebutuhan Pelatihan)

Kebutuhan akan pelatihan yang terdapat pada UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala dan yang bersifat kritis tersebut dapat dipilah-pilah dan kemudian dikelompok-kelompokkan kedalam tiga kelompok menurut pola kebutuhan keterampilan (*skill needs pattern*) yang sudah luas diketahui yaitu :

(1) Manajerial Skill

Yaitu sekelompok keterampilan kepada bagian yang berkaitan dan dibutuhkan sehubungan dengan tugas-tugas kepemimpinan dari para pemangku tugas pimpinan, yang semakin tinggi levelnya, maka akan semakin konseptual sifatnya.

(2) Human Skill (Keterampilan Manusia)

Yaitu sekelompok keterampilan komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih yang berkaitan dan dibutuhkan setiap tenaga kepala bagian karena tugas-tugasnya dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan, baik hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal.

(3) Teknikal Skill

Yaitu sekelompok keterampilan teknis yang berkaitan dengan kebutuhan tugas untuk dapat beroperasinya sistem-sistem dan prosedur kerja rutin dan (relatif) tidak konseptual.

2) Design (Perancangan Program Pelatihan)

Proses dasar mengenai perancangan sebuah program pelatihan yang dapat diberikan kepada calon kepala bagian pada bagian produksi UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala dalam rangka meningkatkan mutu dari perusahaan tersebut.

3) Delivery (Penyajian atau Penyelenggaraan Pelatihan)

Terdapat tiga penentu keberhasilan yang terlibat didalam tahap atau langkah *delivery* dalam proses manajemen pelatihan ini adalah faktor-faktor sistem pelatihan, instruktur dan metode pelatihan yang penulis coba utarakan dalam uraian berikut ini :

(1) Sistem Pelatihan

Tergantung kepada tujuan dan kebutuhan yang diperlukan, suatu program pelatihan yang sudah dirancang secara in house (pelatihan karyawan yang pelaksanaannya berdasarkan permintaan dari perusahaan) dapat menggunakan sistem pelatihan klasikal atau biasa disebut juga dengan proses pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka (*off the job training*) atau dengan kelemahan-kelemahan dan kekuatan-kekuatan yang dimiliki oleh masing-masing sistem.

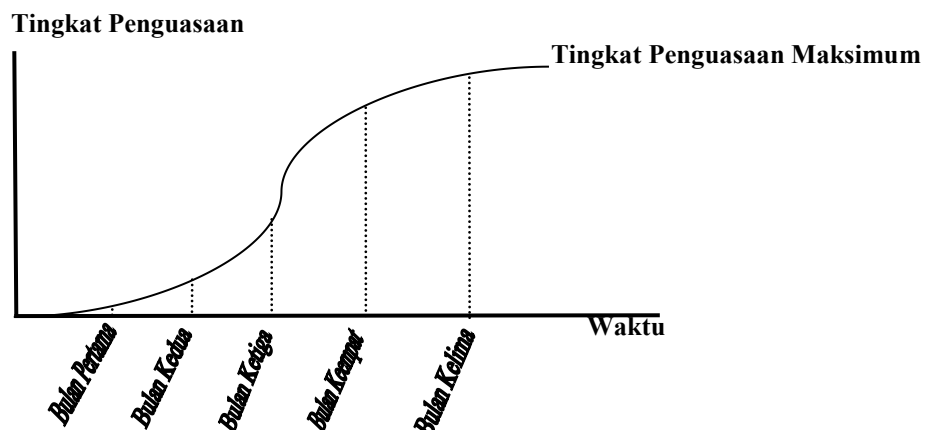
(2) Metode Pelatihan

Pada umumnya metode yang saling berkaitan satu sama lain dipilih untuk suatu pelatihan yang terdiri dari kombinasi atas metode-metode perkuliahan (*lectare*), studi kasus (*case study*), main peran (*role play*), simulasi (*poundation*), diskusi kelas kelompok, latihan (*ecircise*) dan lain sebagainya. Perusahaan sebagai peserta dari suatu pelatihan akan menentukan mengenai jenis metode pelatihan yang dipilih.

4) Evaluate (Akhir dan Purna Pelatihan)

Evaluasi purna atau pasca pelatihan sebagai langkah terakhir dari proses pelatihan adalah suatu langkah strategis mengingat kegunaan pengeluarannya.

Bagan 1
Kurva Hasil Pelatihan
UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala



Dari hasil pelatihan yang telah dilakukan selama waktu 5 bulan tersebut, kualitas kerja dari setiap karyawan yang bekerja pada UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala mengalami perkembangan setiap minggunya.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan yang diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang usaha jasa perbengkelan. Khususnya dalam hal pembuatan pagar dan teralis yang berukuran besar.
- 2) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa permasalahan dalam pengelolaan kepegawaian UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala, antara lain mengalami kendala pada bagian produksi, dimana terdapat kesalahan didalam pembuatan produk. Hal ini mengakibatkan perusahaan harus berpikir bahwa karyawan harus diberikan masukan atau minimal setiap karyawan yang bekerja pada UD Bengkel Las Maju Bersama tersebut diberikan pengetahuan melalui program pelatihan guna meningkatkan kualitas kerja karyawan.
- 3) Kebutuhan akan adanya pelatihan yang terdapat pada UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala dan yang bersifat kritis dapat dikelompokkan kedalam tiga kelompok yaitu managerial skill, human skill dan technical skill.
- 4) Hasil Penelitian pada masalah skripsi ini yang dapat diungkapkan melalui sudut pandang material dan eksternal. Tinjauan internal adalah hasil penelitian yang pernah diberikan kepada para karyawan ternyata tingkat efektivitasnya masih diragukan. Hal ini tentu saja berkenaan dengan proses pendidikan baik dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap aktivitas pendidikan yang belum memadai disamping waktu pendidikan yang bisa dibilang relatif singkat, penyediaan alat-alat kelengkapan serta para pengajar atau instruktur yang belum memadai

sedangkan dari faktor eksternal antara lain berhubungan dengan situasi serta kondisi konsumen dan masyarakat. Dimana dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah mengenai tuntutan konsumen yang semakin meningkat serta menginginkan teknologi yang lebih maju lagi dan sudah semestinya harus diimbangi dengan faktor kemampuan sumber daya yang baik.

- 5) Aspek pertama yang menjadi masalah mendasar dan memerlukan pembenahan adalah peranan pelatihan atau instruktur dari dalam UD Bengkel Las Maju Bersama industri ini dikarenakan tenaga yang ada dianggap masih belum efektif dan profesinya sehingga para karyawan yang diterima belum memenuhi kriteria ahli dan terampil ditinjau dari pendidikan formalnya.
- 6) Langkah-langkah strategis adalah merupakan fokus dari pengelolaan pelatihan sumber daya manusia dalam pengertian yang ditunjukkan untuk pengembangan potensi, *performance* (kinerja) dan perilakunya. Langkah tersebut saling berkaitan yang merupakan area-area keberhasilan dalam proses pelatihan sumber daya manusia dalam organisasi UD Bengkel Las Maju Bersama. Oleh karena itu pengelolaan yang bersifat strategis yang harus bersifat terbuka dengan program peningkatan usaha dari industri yang ditunjang sepenuhnya.

Berdasarkan penelitian yang telah didapatkan, maka penulis dapat merumuskan beberapa saran yang diperlukan antara lain :

- 1) Untuk dapat menjamin kelayakan dari hasil kerja pada bagian lain, maka tugas-tugas dari bagian kepegawaian disarankan supaya dapat membuat anggaran tenaga kerja yang diperlukan dalam menentukan nilai dari sumber tenaga kerja yang mengurus serta mengembangkan program pelatihan kerja.
- 2) Langkah-langkah strategis pelatihan karyawan disarankan :
 - (1) *Needs* yaitu identifikasi kebutuhan pelatihan sehingga didapat temuan-temuan kebutuhan akan keterampilan nyata yang bersifat kritis.
 - (2) *Design* yaitu perancangan program pelatihan ini dapat diteliti dengan penetapan tujuan yang jelas, singkat dan dimengerti, serta identifikasi atas area-area dalam bidang pekerjaan sebagai penentu keberhasilan.
 - (3) *Delivery* yaitu penyajian atau penyelenggaraan pelatihan dimana terdapat penentu keberhasilan dalam rangka proses manajemen pelatihan, yaitu faktor-faktor sistem pelatihan, instruktur dan metode pelatihan.
 - (4) *Evaluate* yaitu langkah akhir dari program pelatihan dengan tujuan untuk menilai secara menyeluruh dengan segenap elemen program pelatihan.
- 3) Hendaknya perusahaan lebih meningkatkan mutu dari barang-barang yang telah dihasilkan UD Bengkel Las Maju Bersama Kabupaten Barito Kuala supaya hasil dari produksinya tersebut menjadi lebih baik yaitu dengan cara memperbaiki kualitas kerja dari para karyawannya.

REFERENSI

Alex S, Nitiseminto, 2000, Manajemen Personalia, Edisi III, Penerbit Ghalia Indonesia.

Budiono, 2004, Pengantar Ekonomi Perusahaan, Penerbit Rineka Cipta.

Gaol Jimmy, L 2004, Manajemen Kepegawaian, Cetakan Pertama, Penerbit Karunika Jakarta, Universitas Terbuka, Jakarta.

<https://kbbi-web-id.cdn.ampproject.org>

<https://kbbi.kemdikbud.go.id>

<https://sites.google.com/site/operasiproduksi/learning-curve>

Komaruddin, 1994, Ensiklopedia Manajemen.

M. Manullang, 2002, Manajemen Personalia, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Ranupandojo, Hendjrachman dan Husman, Suad, 1990, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Sadono Sukirno, 2006, Pengantar Bisnis, Penerbit Prenada Media Group, Jakarta.

Sondang P. Siagian, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian, 2009, Pelatihan dan Pengelolaan Tenaga Kerja.