ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

STRATEGI PELATIHAN KARYAWAN PADA PD BARAMARTA MARTAPURA

Hikmayanti Huwaida
Jurusan Adm. Bisnis Politeknik Negeri Banjarmasin
Jalan Hasan Basri Banjarmasin Kalimantan Selatan
E-mail: hikmayantihuwaida247@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to discover the importance of training and good training strategy for employees at PD Baramarta Martapura. Data and information obtained using descriptive analysis. The results shows, unproductive employees caused by the less knowledge and ability to run the production machine. The right strategy is to do the training stages consist of setting goals, developing curriculum, determining training facilities, selecting trainees, appointing trainers and determining the training implementation schedule.

Keywords: Strategy, Training, Productive, Employee.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pentingnya pelatihan dan strategi pelatihan yang baik bagi karyawan pada PD Baramarta Martapura. Data dan informasi yang diperoleh menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan, tidak produktifnya karyawan karena kurang terampil dalam menjalankan alat-alat produksi. Maka strategi yang tepat adalah dengan melakukan tahapan pelatihan yaitu menetapkan sasaran, menyusun kurikulum, menentukan sarana pelatihan, memilih peserta pelatihan, menunjuk pelatih dan menentukan jadwal pelaksanaan pelatihan.

Kata kunci: Strategi, Pelatihan, Produktif, Karyawan.

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya kehidupan manusia itu tergantung pada orang lain, hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan kamampuan manusia, baik secara sadar maupun tidak sadar dalam kehidupan manusia yang semakin berkembang, sehingga untuk menyelaraskan ketergantungan manusia satu dengan yang lain dibutuhkan kerjasama untuk mencapai suatu tujuan.

Harus kita akui, bahwa untuk mengatur kerjasama yang baik, dan sukses tidaknya suatu perusahaan, tidak hanya tergantung pada bidang manajemen saja, tetapi kedisiplinan kerja karyawannya pun juga mempunyai andil yang cukup besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan masalah yang harus dihadapi oleh setiap jenis perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia adalah dengan cara menata kembali kedisiplinan kerja karyawan melalui peningkatan produktivitias karyawan, sehingga karyawan tersebut akan mempunyai ritme kerja yang tinggi.

Kita ketahui, bahwa setiap perusahaan selalu menginginkan karyawannya untuk menyumbangkan prestasinya setinggi mungkin. Sebagai salah satu syarat untuk meningkatkan produktivitas kerja, diperlukan sikap mental yang baik dan kedisiplinan yang tinggi dari para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di perusahaan secara berkesinambungan.

PD Baramarta Martapura adalah Perusahaan Daerah yang bergerak di bidang penambangan batubara. Tentunya tidak terlepas dari peran serta karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik agar bekerja lebih produktif dan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Peranan kerja yang cukup ketat pada PD Baramarta Martapura dimaksudkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Dari hasil penelitian ternyata karyawan di PD Baramarta kurang produktif, hal ini disebabkan karena selama ini tidak pernah diberi pelatihan. Karena itu penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul "**Strategi Pelatihan Karyawan Pada**

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

Perusahaan Daerah Baramarta Martapura".

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah pentingnya pelatihan karyawan bagi PD Baramarta?
2. Bagaimana cara melakukan strategi pelatihan bagi para karyawan PD Baramarta Martapura?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pentingnya pelatihan karyawan PD Baramarta Martapura.
2. Mengetahui strategi pelatihan yang baik bagi karyawan pada PD Baramarta Martapura.

LANDASAN TEORI

Pelatihan Karyawan

Malayu S.P. Hasibuan, (2007) mendefinisikan Pelatihan sumber daya manusia sebagai berikut:

1. "Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan pekerjaan/ jabatan melalui Produktivitas Kerja

   Dengan pelatihan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi

   Pelatihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan

   Pelatihan karyawan bertujuan umengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksankan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

   Pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

   Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6. Moral
   Dengan pelatihan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga meraka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier
   Dengan pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karier kayawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi karjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. Konseptual
   Dengan pengembanagn, manajer semakin cakap dan tepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill, human skill, dan managerial skill*-nya lebih baik.

9. Kepemimpinan
   Dengan pelatihan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih tersah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.

10. Balas Jasa
    Dengan pelatihan, balas jasa (gaji, upah intensif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11. Konsumen
    Pelatihan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007) pengembanagn karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/ jasa yang dihasilkan perusahaan.

Pentingnya Pelatihan Karyawan

Pelatihan karyawan memberikan kontribusi kepada karyawan dan perusahaan. Berikut ini manfaat yang didapatkan oleh perusahaan dan karyawan.

1. Bagi Karyawan

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

b. Melalui Pelatihan dan pelatihan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, petumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat di internalisasi dan dilaksanakan.

c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.

d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik.

e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

2. Bagi Perusahaan

a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.

b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.

c. Memperbaiki moral SDM.

d. Meningkatkan hubungan antara atasan dengan bawahan.

e. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.

Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007) terdiri atas:

1. Metode latihan atau training
2. Metode pendidikan atau education

Tahap-Tahap Pelatihan

Tahap dalam pelatihan karyawan, yaitu:

1. Penentuan kebutuhan pelatihan

   Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui data atau menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

2. Mendesain program pelatihan

   Ketepatan metode pelatihan tergantung pada tujuan yang hendak dicapai identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan. Terdapat dua

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

jenis sasaran yaitu *Knowledge-centered objectives* dan *performance-centered objectives.*

3. Evaluasi efektifitas program pelatihan

   Pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasahan organisasi, yaitu bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangn keterampilan. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran-sasarannya yang telah ditetapkan.

Produktivitas

Poduktivitas secara umum adalah rasio antara hasil kegiatan *(output)* dengan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan

   Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkatan pendidikan, kemauan dan juga tingkat kedisiplinan kerja dari karyawan tersebut.

2. Sarana pendukung

   Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu diberikan sarana pendukung yaitu:

   a. Menyangkut lingkungan kerja, seperti teknologi dan cara produksi, peralatan yang digunakan, kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.

   b. Menyangkut kesejahteraan karyawan seperti system pengupahan serta jaminan kelangsungan kerja.

Tujuan dilakukannya peningkatan produktivitas kerja ini agar dapat memberi nilai tambah bagi kemampuan karyawan dalam melakukan kegiatan-kegiatan produksi pada perusahaan, sehingga mampu memacu tercapainya hasil kerja yang diinginkan baik kualitas maupun kuantitasnya.

Langkah-langkah dalam Peningkatkan Produktivitas Kerja

Dalam rangka peningkatkan produktivitas kerja ada beberapa alternatif yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Orientasi

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

Dalam hal ini berorientasi pada pekerjaan lebih penting daripada berorientasi semata-mata.

2. Supervise

   Dengan supervise ini, maka karyawan maupun bawahan jangan diberikan pengawasan yang ketat, sehingga mereka bisa mempunyai peluang untuk melakukan prakarsa untuk melaksanakan tugasnya.

3. Partisipasi

   Sebagai seorang pimpinan demokrasi harus diberikan kepada setiap karyawan, sehingga akan memberikan peluang atau kesempatan yang luas kepada karyawan itu untuk berpartisipasi.

4. Komunikasi

   Organisasi yang merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat dapat membuka jalur-jalur untuk kelancaran komunikasi.

5. Rekognasi

   Pengakuan dan penghargaan terhadap hasil karya gemilang dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan memberikan pujian di depan umum atau memberikan penghargaan berupa tanda kehormatan.

6. Delegasi

   Seorang atasan dalam hal ini dapat melimpahkan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan dengan memperhatikan segi-segi yang menyangkut mutu dan sifat persoalan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab dan penggunaan wewenang yang diperoleh.

7. Kompetisi

   Dengan memberikan kompetisi yang sehat, maka karyawan akan berpacu untuk meingkatkan kerja dan juga mendorong dinamika ke arah tujuan.

8. Integrasi

   Tujuan dan kepentingan pribadi masing-masing anggota organisasi maupun kelompok perlu diintegrasikan untuk terwujudnya tujuan terakhir.

9. Motivasi Silang

   Motivasi ini tidak hanya datang dari atasan kepada bawahan saja, tetapi bawahanpun juga diberikan hak untuk memberi dorongan kepada atasan mereka yang

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

setingkat untuk mendapatkan usaha kerja sama yang serasi dan selaras.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriftif, yaitu suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendiskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang belangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung (Sugiyono,201).

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh, peneliti menggunakan analisis deskriptif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa adanya maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2011).

Lokasi Penelitian

Lokasi PD Baramarta Martapura terletak di Komplek Pangeran Antasari No. 36 Martapura Kalimantan Selatan. Telepon (0511) 4721019, Fax (0511) 4722502, Kode Pos 70614.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kebijakan Pelatihan Yang Diberikan di PD Baramarta

PD Baramarta adalah sebuah perusahaan daerah yang besar yang memiliki banyak kegiatan organisasi dan karyawan merupakan aset terpenting di perusahaan, dengan adanya karyawan kegiatan-kegiatan di perusahaan tersebut dapat berjalan. Namun apabila karyawan yang menjadi hal terpenting dalam perusahaan kerjanya tidak maksimal, atau produktivitasnya rendah, ini akan menjadi masalah bagi perusahaan tersebut. Hal ini lah yang terjadi di PD Baramarta, produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya kurang memenuhi

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

standar kerja yang sudah ditentukan. Menurut manajer produksi para karyawan di bagian operasional memiliki kekurangan pada kemampuan komputerisasi dalam penggunaan alat-alat produksi seperti *Grinding Machine* (Mesin Penggiling Batubara), *Stone Crusher* (Mesin Penghancur Batu), *Impact Crusher (Hydraulic).*

Dari hasil temuan kurang produktnya karyawan produksi di PD Baramarta adalah karena selama ini mereka tidak pernah diberikan pelatihan, khususnya pelatihan tentang penguasaan kompeterisasi dalam menjalankan mesin produksi. Apalagi jika ada mesin baru, karyawan sama sekali tidak pernah dilatih. Akibatnya wajar saja jika karyawan di kantor tersebut kurang produktif.

Pentingnya Pelatihan Karyawan di PD Baramarta

Pelatihan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pelatihan karyawaan (baru/ lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pelatihan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetaplan suatu program pelatihan karyawan.

Program pelatihan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada meode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembnagan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi karjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pelatihan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis.

Setiap personil perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan ini dilakukan untuk tujuan non karir maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui latihan dan pendidikan.

Bagi PD Baramarta pelatihan yang merupakan bagian dari kegiatan pelatihan karyawan penting untuk perusahaannya karena alasan sebagai berikut:

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

1. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatannya tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya informasi. Oleh sebab itu, karyawan baru perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

2. Di dalam masa pembangunan ini, perusahaan baik pemerintahan atau swasta merasa terpanggil untuk memyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar diperoleh efektifitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

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

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawannya atau karyawan yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi perusahaan. Karena dengan meningkatkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkatkan produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Strategi Pelatihan di PD Baramarta

Pelatihan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis.

Untuk itu PD Baramarta bisa menerapkan beberapa metode-metode pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dalam bersaing di dunia kerja maupun dengan karyawan yang lain.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka dapat dikatakan bahwa pelatihan terhadap karyawan sangat diperlukan, terutama dalam mencapai standar kerja

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

yang sudah ditentukan. Dengan demikian peranan pelatihan terhadap karyawan harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan untuk menambah kualitas kerja karyawan. Khususnya pelatihan tentang komputerisasi alat produksi yang sangat diperlukan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007) Metode pelatihan terdiri atas:

1. Metode latihan atau *training*
2. Metode pendidikan atau *education*

Latihan/*training* diberikan kepada karyawan operasional sedangkan pendidikan/ *education* diberikan kepada karyawan manajerial.

1. Metode Latihan atau *Training*

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

a. *On the job*

Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.

Metode latihan ini dibedakan dalam 2 cara:

1) Cara informal

Yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk memperaktekkannya.

2) Cara formal

Yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

b. *Vestibule*

Yaitu metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. *Demonstration and Excample*

Adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan-percobaan yang didemontrasikan

d. *Simulation*

Merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja

e. *Apprenticeship*

Adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari sega aspek dari pekerjaannya.

f. *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi: *lecture* (pelajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

2. Metode Pendidikan atau *Education*

a. Training methods or classroom method

Merupakan metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan (*development*), karena manajer adalah juga karyawan. Latihan dalam kelas, seperti: c*onference* (rapat), studi kasus (*case study*), *lecture* (ceramah), dan *role playing.*

b. Understudies

Adalah teknik pelatihan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya

c. Job rotation and planned progression

Adalah teknik pelatihan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan yang lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan

d. Coaching–counseling

Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Counseling adalah suatu cara pendidikan mengenai hal-hal yang bersifat pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.

e. Junior board of executive or multiple management

Merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon-calon

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*Top Management*).

f. Committee assignment

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisa, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan. Ditentukan berbagai bentuk komite, yaitu:

1) Komite formal dan informal
2) Komite tetap dan sementara
3) Komite ekskutif dan staf

b. Business games

Adalah pelatihan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu

c. Sensivity training

Dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik

d. Other development method

Metode lain ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer, misalnya teori X dan teori Y.

Dari penjelasan yang disebutkan diatas, metode yang cocok untuk pelatihan karyawan PD Baramarta adalah Metode Latihan atau *Training,* yaitu metode pelatihan yang peruntukan bagi karyawan operasional di PD Baramarta supaya mereka bisa menjalankan mesin produksi.

Kemudian tahapan pelatihan yang harus dilakukan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007) adalah:

1. Sasaran

   Setiap pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Sasaran dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dibidang operasiaonal. Khususnya kemampuan komputerisasi dalam penggunaan alat-alat produksi *Grinding Machine* (Mesin Penggiling Batubara), *Stone Crusher* (Mesin Penghancur Batu), *Impact Crusher (Hydraulic).* Pelatihan karyawan ini diperlukan untuk mengatasi permasalahan tentang pengunaan mesin produksi yang memberi dampak pada penjualan dan hasil produksi itu sendiri.

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

2. Kurikulum

Kurikulum adalah suatu pelajaran yang diberikan dalam kegiatan pelatihan. Kurikulum yang akan diberikan dalam pelatihan ini adalah tentang bagaimana penggunaan atau pengoperasian mesin penghancur batu *Stone Crusher*, mesin penggiling batubara *Grinding Mechine*, dan *Hydraulic.*

Adapun kurikulum yang diberikan dalam pelatihan berdasarkan pernyataan pabrikan mesin produksi di PD Baramarta adalah sebagai berikut:

a. Pengenalan jenis-jenis alat produksi batubara dan fungsinya
b. Teknik penggunaan mesin *Stone Crusher*
c. Cara cepat mengoperasian *Grinding Mechine* dan *Hydraulic*
d. Simulasi dari kurikulum keseluruhan.

3. Sarana

Tempat yang akan digunakan untuk pelatihan karyawan PD Baramarta ini adalah di Novotel Hotel yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Km 27 No 1A Landasan Ulin Kota Banjarbaru. Alasan mengapa tempat ini yang dipilih karena tempatnya yang strategis berada di tengah kota Banjarbaru dan mudah untuk di jangkau dan memiliki fasilitas yang lengkap seperti ruang pelatihan yang luas, selain itu peralatan yang disediakan berupa *LCD Projector, Sound System* untuk menunjang pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan PD Baramarta, untuk menunjang keberhasilan pelatihan disediakan juga produk simulasi mesin *stone crusher* dimana peralatan ini disediakan PD Baramarta di kantor produksinya.

4. Peserta

Dalam program pelatihan, peserta merupakan salah satu unsur yang penting karena program pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kapabilitas karyawan, berupa pemberian bekal pengetahuan dan keterampilan baik teknik maupun non teknik kepada karyawan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

Peserta yang akan mengikuti pelatihan ini adalah karyawan PD Baramarta bagian Operasional Pruduksi Batubara yang berjumlah 13 orang.

5. Pelatih

   Mencari dan memilih pelatih bukanlah perkara yang susah bukan pula perkara yang mudah. Pelatih yang ditunjuk untuk melaksanakan pelatihan karyawan ini adalah Pelatih Eksternal yaitu seseorang atau tim pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pelatihan kepada para karyawan, pelatih yang ditunjuk adalah pelatih yang berasal dari pabrikan, dipilihnya pelatih tersebut karena dianggap menguasai peralatan dan keahlian yang akan diberikan.

6. Pelaksanaan

   Dalam pelaksanaan program pelatihan ini setiap pelatih mengajarkan materi pelatihan yang telah disusun.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Permasalahan yang dihadapi PD Baramarta Martapura saat ini adalah tidak tercapainya hasil produksi yang maksimal yang disebabkan kurangnya kemampuan komputerisasi dalam penggunaan alat-alat produksi seperti *Grinding Machine (*Mesin Penggiling Batubara*), Stone Crusher* (Mesin Penghancur Batu, *Impact Crusher* yang mengakibatkan hasil produksi dan penjualan menjadi menurun. Permasalahan ini disebabkan karena PD Baramarta tidak pernah melakukan kegiatan pelatihan untuk karyawan khususnya karyawan di bagian produksi.
2. Perusahaan perlu melaksanakan pelatihan, adapun alasan pentingnya pelatihan bagi perusahaan yaitu:
   a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai. Oleh sebab itu karyawan perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

b. Di dalam masa pembangunan ini, perusahaan baik pemerintahan atau swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar diperoleh efektifitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.
c. Dengan adanya kemajuan teknologi akan mempengaruhi suatu perusahaan kemampuan orang yang akan menempati jabatan tertentu kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

3. Tahapan atau pelaksanaan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di PD Baramarta adalah sebagai berikut:
   a. Menetapkan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.
   b. Menyusun kurikulum atau mata pelajaran pelatihan.
   c. Menentukan sarana pelatihan yang tepat untuk melaksanakan pelatihan.
   d. Memilih peserta pelatihan.
   e. Menunjuk pelatih yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang alat-alat produksi.
   f. Menentukan jadwal pelaksanaan pelatihan secara sistematis.

Saran-Saran

PD Baramarta Martapura sebaiknya memberikan pelatihan yang dirancang dengan baik bagi karyawan produksi karena mereka berperan penting dalam hal produksi dan penjualan. Dengan memberikan pelatihan yang maksimal kepada karyawan produksi akan meningkatkan kualitas dan kinerja mereka menjadi lebih baik, sehingga mereka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta:

ISSN 1979-1127
E-ISSN 2502-7433

Universitas Indonesia (UI-Press).

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wijaya, David (penerjemah). 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empa