

ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN KARYAWAN PADA CV. MATA AIR MOTOR JAMBI

EKO SUHARSONO

Jurusan Manajemen FEB Universitas Jambi

Email :

Abstract.

The purpose of this study is to obtain an overview of the implementation of employee training at CV. Mata Air Motor Jambi as well as to analyze the implementation of employee training at CV. Jambi Motor Springs. The method used in this study is to use survey methods, namely to measure attitudes, opinions and perceptions of a person or group of social phenomena. The variables to be measured are translated into research variable indicators. Then these indicators are used as a starting point for compiling instrument items which can be in the form of statements or questions. The method is to give the value of each question given in a list of questions or questionnaires and then get the results of the training variables high employees, then the aspect with the highest need for training and the aspect with the lowest aspect is the selection of trainees. From the results described above, the focus that needs to be improved is the aspect of selecting employee training participants in order to get training participants who meet the requirements set by the company concerned.

Keywords: *analysis, training, employees*

Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran pelaksanaan pelatihan karyawan pada CV. Mata Air Motor Jambi serta untuk menganalisis pelaksanaan pelatihan karyawan pada CV. Mata Air Motor Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey, yaitu untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel penelitian. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Caranya yaitu dengan memberikan nilai dari setiap pertanyaan yang diberikan dalam daftar pertanyaan atau kuesioner kemudian didapatkan hasil variabel pelatihan karyawan yang tinggi, kemudian aspek yang paling tinggi kebutuhan pelatihan dan aspek yang paling rendah aspek seleksi peserta pelatihan. Dari hasil yang dipaparkan di atas fokus yang perlu ditingkatkan lagi yaitu aspek seleksi peserta pelatihan karyawan agar mendapatkan peserta pelatihan yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Kata Kunci : analisis, pelatihan, karyawan

PENDAHULUAN

Setiap lembaga atau instansi apapun bentuknya, senantiasa berupaya seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu lembaga atau instansi memerlukan aset yang dapat menunjang keberhasilannya, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber-sumber daya yang dibutuhkan pada umumnya terdiri dari uang (modal), manusia, mesin, material, dan pasar. Sumber-sumber daya tersebut sangat penting untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan serta menentukan hidup perusahaan. Oleh

karena itu, sumber-sumber daya tersebut dikelola secara efektif dan efisien sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Keberadaan sumberdaya manusia memegang peranan penting dan sumberdaya manusia merupakan dimensi Schermerhon (dalam Yamit 2005). Dari berbagai sumber daya dibutuhkan perusahaan, sumber daya manusia yang dalam perusahaan merupakan para tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan 2006, hal. 77).

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan ,karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2006, hal.10). Sumber daya manusia juga mempunyai peran yang sangat penting dalam proses produksi, terutama dalam kaitannya dengan hasil prestasi kerja..

Mengingat posisi yang strategis tersebut maka sudah sewajarnya apabila sumberdaya manusia dikelola dengan baik dan benar. Hal ini disebabkan karena bagaimanapun tingginya teknologi yang digunakan tetap dioperasikan oleh sumberdaya manusia. Mengingat pentingnya peranan sumberdaya manusia tersebut, maka diperlukan upaya secara berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan mereka dari waktu ke waktu. Karena bagaimanapun juga perkembangan lingkungan kerja baik yang berasal dari dalam organisasi maupun di luar organisasi senantiasa mengalami perubahan-perubahan. Mengingat kondisi lingkungan kerja yang dinamis tersebut maka sudah sewajarnya pula kemampuan sumberdaya manusia harus ditingkatkan.

Untuk meningkatkan kemampuan dari sumberdaya manusia tersebut maka dilakukan pengembangan sumberdaya manusia yang bertujuan untuk peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui proses pelatihan. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dalam upaya menambah dan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan perubahan bagi pesertanya guna menjawab perubahan-perubahan lingkungan kerja.

Untuk melaksanakan proses kegiatan pelatihan maka diperlukan adanya perencanaan yang tersusun dalam pelaksanaan pelatihan karyawan secara garis besar terdiri atas: Analisis kebutuhan pelatihan ,Penetapan tujuan pelatihan ,Seleksi peserta pelatihan ,Evaluasi hasil pelatihan Parek (dalam Hasanah 2007)

Dalam upaya memperlancar proses pelatihan, maka pihak penyelenggara memegang peranan yang penting dalam keberhasilan suatu kegiatan. Keberhasilan penyelenggaraan pelaksanaan pelatihan ini juga dapat mempengaruhi output yang akan dihasilkannya. Karena itu penyelenggara atau pelaksana pelatihan harus mengelola dengan baik setiap kegiatan yang akan dilaksanakan. Hasil dari penyelenggaraan bagi setiap peserta diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan terutama dibagian teknik mekanik bagi karyawan perusahaan CV. Mata Air Motor Jambi. Gambaran rencana pelaksanaan pelatihan dan Pengembangan karyawan CV.Mata Air Motor Jambi dari tahun 2008 hingga 2010 dapat terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Realisasi Pelatihan Karyawan
CV.Mata Air Motor Jambi tahun 2008 - 2010**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Persentase %
2008	10	8	6	75%
2009	12	6	5	83,33%
2010	13	11	8	72,72%

Sumber : CV. Mata Air Motor Tahun 2010

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa selama periode 2008-2010 jumlah Realisasi pelatihan karyawannya CV. Mata Air Motor Jambi belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Terlihat jelas pada tahun 2008 jumlah persentase karyawan yang mengikuti pelatihan sebesar 75%, kemudian pada tahun 2009 jumlah persentase karyawan yang mengikuti pelatihan sebesar 83,33%, sementara pada tahun 2010 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sebesar 72,72%. Sedangkan jenis pelatihan dan pendidikan yang diikuti oleh peserta merupakan jenis - jenis pelatihan yaitu : Cuci karburator ,ganti oli dan overhaul seperti tergambar pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Jenis - Jenis Pelatihan Karyawan CV.Mata Air Motor Jambi

Tahun	Jenis Pelatihan	Untuk Jabatan	Keterangan
2008	Cuci karburator	mekanik	Servis ringan
2009	Ganti oli	mekanik	Servis ringan
2010	overhaul	mekanik	Bongkar mesin

Sumber: CV.Mata Air Motor Tahun 2010

Dari tabel 1.2 diatas dengan diselenggarakannya pelatihan ini maka sebagian besar kemampuan karyawan CV. Mata Air Motor Jambi untuk mengikuti pelatihan sebagai mekanik untuk servis ringan dan bongkar mesin, tetapi dalam pelaksanaan pelatihannya belum dapat memenuhi target. Pelaksanaan pelatihan karyawan pada CV. Mata Air Motor Jambi belum pernah dilakukan analisis yang terkait dengan kebutuhan pelatihan ,Penetapan tujuan pelatihan ,Seleksi peserta pelatihan dan Evaluasi hasil pelatihan. .

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara flatual dan artikel-artikel yang dipublikasikan yang berkaitan dengan objek penelitan. Populasi menurut (Sudjana.1992.hal,6) adalah wilayah yang generalisasi yang terdiri dari data objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah keseluruhan karyawan CV. Mata Air Motor Jambi sebanyak 13 orang.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Sudjana.1992.hal,6) adalah wilayah yang generalisasi yang terdiri dari data objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah keseluruhan karyawan CV. Mata Air Motor Jambi sebanyak 13 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi, oleh karena jumlah karyawan CV. Mata Air Motor Jambi kurang dari seratus orang maka peneliti mengambil seluruh karyawan sebagai sampel dalam melakukan penelitian. Adapun jumlah responden adalah 13 orang/

Metode Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini ,maka dipakai alat pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mempelajari berbagai literatur

yang berupa buku-buku dan laporan yang diterbitkan oleh instansi, terutama yang berkaitan dengan teori dan topik yang akan dibahas.

2. Studi Lapangan

Dalam metode pengumpulan data ini penulis turun langsung kelapangan, yang dijadikan objek penelitian yaitu CV. Mata Air Motor Jambi.

a. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak yang berhubungan yaitu, kepada pimpinan CV. Mata Air Motor Jambi dan sejumlah karyawan.

b. Observasi (pengamatan)

Penulis melakukan pengamatan terutama kegiatan sehari-hari di lingkungan CV. Mata Air Motor Jambi.

c. Kuisioner

Teknik kuisioner memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan. Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuisioner. Indriantoro (2001 :154)

Jenis Data

Data primer yaitu yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak manajemen CV. Mata Air Motor Jambi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian dan hasil wawancara dengan karyawan juga hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan.

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari laporan-laporan tertulis dari perusahaan yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti melalui catatan kuliah dan literature.

Sumber data ini diperoleh dari :

1. Karyawan CV. Mata Air Motor Jambi
2. Pihak manajemen CV. Mata Air Motor Jambi

Metode Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif kualitatif yaitu metode yang membandingkan permasalahan yang mengacu pada teori – teori dan konsep – konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada CV. Mata Air Motor Jambi

Analisis yang digunakan untuk memperoleh data dengan skala likert, yaitu dengan memberi nilai dari setiap pertanyaan yang diberikan dalam daftar pertanyaan. Penilaian menggunakan skala likert menurut Umar (2005.hal 225) dengan lima tingkatan.

Berdasarkan nilai diatas persepsi karyawan terhadap hal-hal yang membuat karyawan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan CV. Mata Air Motor Jambi dapat dinilai sangat tidak tepat, tidak tepat, cukup tepat, tepat, sangat tepat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah persentase responden yang paling banyak berada pada interval kelas 23 – 27 tahun yaitu sebesar 46% atau sebanyak 6 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memasuki tahapan usia dewasa. Masa ini merupakan masa awal karir seseorang. Pada masa ini pada umumnya orang berorientasi melaksanakan tugas sebaik – baiknya sebagai perwujudan aktualisasi dirinya. Persentase kelas interval terbanyak kedua yaitu berada pada 28 – 31 tahun, yaitu berjumlah 23% atau sebanyak 3 orang responden dan paling terbanyak ketiga terdapat pada kelas 20 – 23 tahun yaitu

sebesar 16%. Selanjutnya paling sedikit sebanyak 2 orang Karyawan terdapat pada kelas 32- 35 dengan persentase 15%. Dengan persentase tersebut semua usia karyawan sudah dapat terwakili atau digunakan datanya dalam penelitian.

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden dengan jenis laki – laki berjumlah 11 orang dan responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 2 orang. Karyawan yang berjenis kelamin pria dinilai lebih cekatan dan fleksibel melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin wanita, selain itu karyawan yang berjenis kelamin pria lebih dapat menjalin hubungan terikat dengan peserta dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan produk utama dari CV. Mata Air Motor Jambi yaitu bersifat jasa.

Persentase responden yang memiliki latar belakang pendidikan paling banyak yaitu STM sebanyak 85% dan yang paling sedikit yaitu responden dengan latar belakang pendidikan D1 dengan persentase hanya 15% dari total responden. Dengan melihat hasil persentase diatas diharapkan semua latar belakang pendidikan karyawan sudah dapat digunakan datanya didalam penelitian ini.

Gambaran Pelaksanaan Pelatihan Karyawan

Analisis Kebutuhan Pelatihan

Sudah menjadi tekad dari CV. Mata Air motor untuk melaksanakan pengembangan karyawan dalam rangka meningkatkan kemampuannya dengan melaksanakan pelatihan secara berkesinambungan, terarah dan terpadu. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk mencapai visi karyawan yaitu memberikan pelayanan yang profesional, inovatif dan peningkatan secara berkesinambungan serta untuk mewujudkan misi karyawan yaitu mewujudkan SDM yang berkualitas, profesional dan mampu mengikuti perkembangan teknologi serta melakukan pembinaan terhadap karyawan agar berjiwa disiplin, bermutu dan bangga sebagai karyawan pada CV.Mata Air Motor Jambi .

Untuk menunjang tekad tersebut, CV. Mata Air Motor Jambi dalam hal ini terus berupaya untuk menyelenggarakan pelatihan baik dilaksanakan oleh lembaga-lembaga, maupun oleh lembaga pelatihan lainnya. Sebagai pedoman dalam melaksanakan pelatihan. Pedoman pada jadwal pelatihan tersebut CV.Mata Air Motor akan merencanakan, menyusun dan melaksanakan pelatihan bagi karyawannya. Kegiatan terpenting dari pelaksanaan tersebut adalah menentukan kebutuhan pelatihan baik dari segi kualitas berupa jenis pelatihan maupun segi kuantitas berupa peserta pelatihan . Baik Soekidjo (1998), maupun Siagian (1993) berpendapat bahwa unruk menganalisis kebutuhan pelatihan dilakukan melalui tiga tahap analisis, yaitu analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis individu.

1. Analisis Organisasi.

Dalam rangka melaksanakan analisis organisasi unruk merencanakan pengembangan karyawan CV.Mata Air Motor Jambi terlebih dahulu melakukan pengkajian terhadap rencana kerja, dari sisi iklim kerja juga tidak diabaikan begitu saja dengan mengamati keadaan kerja sama, baik antar karyawan itu sendiri maupun dengan unit kerja terkait dan dipertimbangkan pula keadaan absensi serta sikap, loyalitas karyawan baik terhadap atasan maupun terhadap rekan sekerja. Serta melakukan restrukturisasi persediaan karyawan yang menyangkut azas kemanfaatan dari tujuan pelatihan itu sendiri. Dalam rangka menentukan jumlah peserta dan biaya pelatihan juga mempertimbangkan ketersediaan dana.

Mengingat perkembangan sarana dan prasarana CV.Mata Air Motor Jambi yang semakin berkembang maka pengembangan karyawan mutlak dilakukan. Pengembangan tersebut mencakup ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, termasuk karyawan yang

mengoperasionalkan sarana dan prasarana. Adapun analisis organisasi mempertimbangkan jenis pelatihan berdasarkan pengembangan sarana dan prasarana CV.Mata Air Motor Jambi.

2. Analisis Pekerjaan

Pada tahap proses analisis pekerjaan ini di samping informasi dari atasan langsung yang memahami betul persoalan-persoalan dan permasalahan yang terjadi di unit kerjanya yang menjadi tanggung jawabnya juga melakukan pendekatan-pendekatan orientasi tugas dan orientasi pekerjaan. Agar jenis jenis pelatihan tersebut memenuhi spesifikasi bidang tugas yang ada dan bermanfaat baik dari sisi organisasi maupun disisi karyawannya sendiri, maka di dalam pendekatan orientasi tugas materi pelatihan penekanannya hanya sesuai dengan tugas yang diemban oleh peserta pelatihan yang ditunjuk, agar nanti sepulangnya dari pelatihan apa yang diperoleh ditempat pelatihan tersebut penerapannya dapat dilaksanakan secara optimal dan tepat guna. Kemudian dilihat dari pendekatan orientasi pekerjaan tentunya langkah-langkah yang telah dilakukan adalah dengan mempertimbangkan aktivitas/ kegiatan yang dilakukan oleh yang bersangkutan dalam mengimplentasikan tugasnya. Dilaksanakannya langkah-langkah tersebut adalah disamping dapat melihat sejauh mana keterampilan/keahlian yang dimiliki juga dapat menentukan jenis/ketrampilan apa yang perlu dilatih terhadap karyawan tersebut untuk dikembangkan.

3. Analisis Individu

Dalam masalah analisis individu yang lebih ditekankan adalah melakukan perbandingan kemampuan atau hasil kerja individu, kelompok atau bidang tugas yang dibandingkan dengan standar kerja kemampuan yang diharapkan yang ada pada analisis tugas.

Mengingat bahwa macam dan jenis pelatihan yang telah ditetapkan dan dijadwalkan, para pimpinan diharapkan akan lebih mudah dalam menentukan kebutuhan pelatihan, baik dalam menentukan jumlah peserta maupun menentukan jenis-jenis pelatihan yang akan dipilih.

Dalam menentukan jenis-jenis pelatihan yang diperlukan, selain berpedoman pada jadwal pelatihan, juga digunakan data dan informasi yang ada pada unit-unit pelayanan teknis yang bersangkutan.

Penentuan Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan yang telah ditetapkan tetapkan terbagi dua, yaitu tujuan secara umum dan tujuan secara khusus. Tujuan umum, adalah memberikan gambaran secara menyeluruh tentang apa yang ingin dicapai setelah dilaksanakannya pengembangan bagi karyawan tersebut, untuk itu penetapan secara umum tujuan dilaksanakannya pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kreatifitas karyawan dalam pengetahuan dan pemahaman karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Sedangkan secara khusus, tujuan dilaksanakannya Pengembangan adalah lebih diarahkan bersifat teknis dan menyangkut tentang pemahaman karyawan terhadap bagian-bagian mesin yang diajarkan serta bagaimana kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan dan perbaikan kepada konsumen pada bidang masing-masing dan karyawan tersebut diharapkan dapat mengimbaskan dan menyebarkan pengetahuan dan informasi yang diperolehnya selama mengikuti peiatihan bagi karyawan - karyawan lain dilingkungannya terutama yang belum mengikuti pelatihan karena jumlahnya yang terbatas untuk dapat diikutsertakan dalam pelatihan tersebut.

Tujuan khusus yang ditetapkan oleh CV.Mata Air Motor Jambi adalah :

1. Untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam pemahaman karyawan terhadap bidang masing - masing.
2. Untuk meningkatkan kreatifitas dan keterampilan peserta dalam memahami hal-hal lain meliputi kemampuan cam memberikan pelayanan.
3. Untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam membimbing dan mengimbaskan pengetahuannya kepada teman sejawat pada bidangnya.

Seleksi Peserta Pelatihan

Seleksi peserta pelatihan dilakukan untuk menentukan karyawan mana yang akan diusulkan sebagai peserta pelatihan. Hasil seleksi peserta pelatihan yang dilakukan CV.Mata Air Motor sifatnya masih berupa usulan karena masih direvisi dan kemudian ditetapkan oleh lembaga pelatihan .

Namun dengan demikian sebelum diusulkan ke lembaga pelatihan , seleksi peserta pelatihan dilaksanakan melalui 2 tahap. Tahap pertama dilakukan oleh para unit pelayanan teknis masing unit-unit kerja sebagai orang yang mengetahui langsung akan kebutuhan pelatihan dilingkungannya. Tahap kedua dilakukan CV.Mata Air Motor yang membuat kebijakan dalam kaitannya sebagai penentu kebijakan dilingkungan CV.Mata Air Motor Jambi.

Seleksi di CV.Mata Air Motor Jambi tidak dilaksanakan tersendiri tetapi dilakukan sekaligus pada saat pelaksanaan tahap analisis individu. Persyaratan umum calon peserta pelatihan adalah:

1. Berstatus sebagai karyawan
2. Pendidikan formal minimal STM
3. Dimaksudkan agar peserta pelatihan tidak mengalami kesulitan dalam menerima materi pelatihan .
4. Usia maksimal 30 tahun ,(karena di usia 30 tahun dianggap usia yang paling tua untuk mengikuti pelatihan).
5. Berbadan sehat (tidak mempunyai suatu penyakit).

Evaluasi Hasil Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan SDM yang dilakukan oleh CV.Mata Air Motor Jambi melalui kegiatan pelaksanaan pelatihan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Selain biaya langsung pelaksanaan pelatihan , terdapat biaya tidak langsung yang juga tidak kecil seperti biaya akomodasi terutama pelatihan yang diselenggarakan diluar daerah seperti ke Jakarta pulang pergi belum lagi biaya kesempatan yang hilang akibat hilangnya waktu kerja dan lain-lain. Manager CV.Mata Air Motor Jambi berharap bahwa biaya yang telah dikeluarkan untuk kegiatan ini akan memberikan hasil yang terbaik. Dan CV.Mata Air Motor Jambi percaya bahwa biaya-biaya ini merupakan investasi dibidang SDM yang akan memberikan keuntungan dalam bentuk penghematan biaya operasional, peningkatan kinerja dan produktivitas, serta efisiensi.

Untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan pelatihan dengan hal-hal yang disebutkan di atas pihak CV.Mata Air Motor Jambi melakukan evaluasi, baik terhadap peserta untuk menilai kemampuannya dalam mengikuti pelatihan dan pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku kerjanya maupun terhadap materi yang diberikan untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja Mekanik CV.Mata Air Motor Jambi sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebutuhan pelatihan pada waktu mendatang.

Untuk menilai hasil-hasil pelaksanaan pelatihan , CV.Mata Air Motor Jambi

melakukan evaluasi dengan menggunakan data informasi yang terkait dengan hal di atas. Data informasi yang digunakan adalah :

1. Sertifikat pelatihan

Pada akhir setiap pelatihan, pihak lembaga pelatihan melakukan ujian/test pada peserta pelatihan untuk mengetahui tingkat penguasaan terhadap materi yang telah diberikan. Nilai ujian/test tersebut diberikan kepada peserta melalui Unit pelayanan teknis untuk menggunakannya sebagai evaluasi terhadap tingkat kemampuan yang dimiliki peserta sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian pelatihan berikutnya.

2. Penilaian kerja karyawan

Setiap 3 bulan sekali dilakukan penilaian terhadap pelaksanaan kerja karyawan oleh atasan langsung. Penilaian diberikan untuk beberapa unsur pekerja yang memiliki bobot nilai dan tingkatan nilai untuk setiap unsurnya. Hasil perkalian antara nilai dan bobot untuk setiap unsur pekerjaan dijurnlahkan sehingga merupakan nilai karya karyawan. Dan nilai karya karyawan tersebut, baik secara keseluruhan maupun per unsur dan dikaitkan dengan pelatihan yang telah diikuti, dapat diketahui kinerja karyawan sehingga dapat digunakan oleh kepala mekanik unit kerja untuk mengetahui sampai sejauh mana pelatihan yang telah diberikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pelaksanaan Pelatihan Karyawan

Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pelatihan

1. Analisis Kebutuhan pelatihan

Dapat dijelaskan bahwa 10 orang (82%) menganggap bahwa perusahaan tempat mereka bekerja semua karyawan memperoleh pelatihan dan pengembangan keterampilan secara teratur atau sangat tepat, kemudian sebanyak 2 orang (13%) menganggap tepat, selanjutnya sebanyak 1 orang (5%) menganggap cukup tepat. Dalam hal bekerja semua karyawan dilatih untuk menyelesaikan pekerjaannya sebanyak 8 orang (78%) menganggap sangat tepat, kemudian 4 orang (16%) menganggap tepat, selanjutnya sebanyak 1 orang (6%) menganggap cukup tepat. Sedangkan dalam hal pelatihan untuk berbagai jenis tugas sebanyak 7 orang (54%) menganggap sangat tepat, kemudian 6 orang (46%) menganggap tepat, selanjutnya dalam hal pemilihan bidang pelatihan sebanyak 7 orang (54%) menganggap sangat tepat kemudian sebanyak 6 orang (46%) menganggap tepat.

Hasil perhitungannya rata-rata responden dari keempat analisis kebutuhan pelatihan adalah sebesar 4,57. Mean 4,57 berada pada rentang nilai 4,21- 5,00, yang berarti bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat tepat mengenai kebutuhan pelatihan dan rentang skala tersebut termasuk dalam kategori sangat tepat.

Hal ini telah sesuai dengan Parek (dalam Hasanah 2007), pelatihan bagi suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses atau siklus kegiatan yang harus terjadi terus-menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus terus menerus ditingkatkan sejalan dengan kemajuan dan perkembangan organisasi sangat tepat.

2. Penetapan Tujuan Pelatihan.

Tujuan pelatihan dirumuskan secara umum dan khusus. Tujuan umum, adalah memberikan gambaran secara menyeluruh tentang apa yang ingin dicapai setelah dilaksanakannya pengembangan bagi karyawan tersebut. Sedangkan secara khusus, tujuan dilaksanakannya Pengembangan adalah lebih diarahkan bersifat teknis dan menyangkut

tentang pemahaman karyawan terhadap bagian-bagian mesin yang diajarkan serta bagaimana kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan dan perbaikan kepada konsumen pada bidang masing-masing.

Sebanyak 8 orang (69%) menganggap bahwa perusahaan mengelola pelaksanaan pelatihan berdasarkan prinsip – prinsip kualitas sudah sangat tepat , kemudian sebanyak 3 orang (21%) menganggap tepat ,selanjutnya sebanyak 2 orang (10%) menganggap cukup tepat kemudian dalam hal membentuk kelompok kerja 6 orang (50%) menganggap sangat tepat , selanjutnya sebanyak 6 orang (40%) menganggap tepat dan 1 orang (10%) menganggap cukup tepat ,Sedangkan dalam hal perusahaan mengembangkan keterlibatan karyawan sebanyak 7 orang (59%) menganggap sangat tepat , kemudian 6 orang (41%) menganggap tepat dan 1 orang (10%) menganggap cukup tepat, selanjutnya dalam hal kewenangan karyawan sebanyak 4 orang (36%) menganggap sangat tepat kemudian sebanyak 8 orang (58%) menganggap tepat dan 1 orang (6%) menganggap cukup tepat

Hasil perhitungannya rata-rata responden dari keempat kebutuhan pelatihan adalah sebesar 4,40 . Mean 4,40 berada pada rentang nilai 4,21- 5,00, yang berarti bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat tepat mengenai tujuan pelatihan dan rentang skala tersebut termasuk dalam kategori sangat tepat.

Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian tujuan dari diadakannya pelatihan dalam suatu lembaga atau institusi yaitu meningkatkan produktivitas kerja ,organisasi secara keseluruhan ,mewujudkan hubungan yang serasi antara atasann dan bawahan terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen.

3. Seleksi Peserta Pelatihan

Sebanyak 4 orang (36%) menganggap bahwa seleksi peserta pelatihan berdasarkan bidang pekerjaan sudah sangat tepat , kemudian sebanyak 8 orang (58 %) menganggap tepat ,selanjutnya sebanyak 1orang (6%) menganggap cukup tepat. Dalam hal bidang jenis pelatihan yang akan diikuti sebanyak 2 orang (20%) menganggap sangat tepat , kemudian sebanyak 6 orang (49%) menganggap tepat dan 5 orang (31%) menganggap cukup tepat.Selanjutnya dalam hal senioritas sebanyak 6 orang (52%) menganggap sangat tepat , selanjutnya sebanyak 7 orang (48%) menganggap tepat.Sedangkan dalam hal pengalaman kerja sebanyak 2 orang (19%) menganggap sangat tepat , kemudian 9 orang (69%) menganggap tepat dan 2 orang (12%) menganggap cukup tepat.

Hasil perhitungannya rata-rata responden dari keempat kebutuhan pelatihan adalah sebesar 4,11 . Mean 4,11 berada pada rentang nilai 3,41- 4,20 yang berarti bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban tepat mengenai tujuan pelatihan dan rentang skala tersebut termasuk dalam kategori tepat.

Hal ini telah sesuai dengan pendapat Simamora (2004:202) Seleksi adalah Proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan di kategorikan tepat.

4. Evaluasi Hasil Pelatihan

Untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan pelatihan dengan hal-hal yang disebutkan di atas pihak CV.Mata Air Motor melakukan evaluasi, baik terhadap peserta untuk menilai kemampuannya dalam mengikuti pelatihan dan pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku

kerjanya maupun terhadap materi yang diberikan untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja Mekanik CV.Mata Air Motor sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebutuhan pelatihan pada waktu mendatang.

Sebanyak 5 orang (45%) menganggap bahwa evaluasi hasil pelatihan sudah sangat tepat, kemudian sebanyak 6 orang (44%) menganggap tepat, selanjutnya sebanyak 2 orang (11%) menganggap cukup tepat. Dalam hal pelatihan merupakan kegiatan yang menambah biaya perusahaan sebanyak 2 orang (20%) menganggap sangat tepat, kemudian sebanyak 6 orang (49%) menganggap tepat dan 5 orang (31%) menganggap cukup tepat. Selanjutnya dalam hal bidang hasil yang diperoleh dari pelatihan sebanyak 3 orang (28%) menganggap sangat tepat, selanjutnya sebanyak 9 orang (67%) menganggap tepat dan 1 orang (5%). Sedangkan dalam hal pelatihan disesuaikan dengan keahlian sebanyak 2 orang (19%) menganggap sangat tepat, kemudian 8 orang (63%) menganggap tepat dan 3 orang (18%) menganggap cukup tepat.

Hasil perhitungannya rata-rata responden dari keempat kebutuhan pelatihan adalah sebesar 4,01. Mean 4,01 berada pada rentang nilai 3,41- 4,20 yang berarti bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban tepat mengenai evaluasi pelatihan dan rentang skala tersebut termasuk dalam kategori tepat.

Hal ini telah sesuai dengan pendapat Goldstein dan Buxton (2010;69) berpendapat pelatihan dapat didasarkan pada kriteria (pedoman dari ukuran kesuksesan) dan rancangan percobaan. Kriteria dalam evaluasi pelatihan meliputi kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan.

Rangkuman Berbagai Indikator.

Rangkuman dari berbagai pembahasan di atas mengenai analisis pelaksanaan pelatihan karyawan pada CV. Mata Air Motor Jambi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.8. Rangkuman Dari Analisis Pelaksanaan Pelatihan Karyawan.

No	Indikator	Presepsi responden	Penilaian Variabel
	Analisis Kebutuhan Pelatihan		
1.	Diperusahaan tempat saya bekerja semua karyawan memperoleh pelatihan dan pengembangan ketrampilan secara teratur dan anda merasa :	4,69 Sangat tepat.	
2	Diperusahaan tempat saya bekerja semua karyawan dilatih ketrampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan anda merasa :	4,54 Sangat tepat	4,57 Sangat tepat
3.	Diperusahaan tempat saya bekerja semua karyawan memperoleh pelatihan untuk melakukan berbagai jenis tugas dan anda merasa:	4,54 Sangat tepat	
4.	Diperusahaan tempat saya bekerja semua karyawan dilatih memperhatikan bidang pekerjaan yang akan diikuti dengan jenis pelatihan yang akan diikuti dan anda merasa:	4,54 Sangat tepat	

Penetapan Tujuan Pelatihan			
1	Perusahaan mengelola pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, berdasarkan prinsip-prinsip kualitas dan anda merasa:	4,46 Sangat tepat	
2	Perusahaan membentuk kelompok kerja lintas fungsional untuk mengelola semua aspek kualitas dan anda merasa:	4,38 tepat	4,40 Sangat tepat
3	Perusahaan selalu mengembangkan keterlibatan karyawan pada semua bagian untuk mengelola semua aspek kualitas dan anda merasa :	4,54 Sangat tepat.	
4	Semua karyawan mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan secara proporsional dan anda merasa:	4,23 Tepat	
Seleksi Peserta Pelatihan			
1	Diperusahaan tempat saya bekerja salah satu syarat dalam peserta pelatihan harus berdasarkan bidang pekerjaan karyawan dan jenis pelatihan yang akan diikuti dan anda merasa:	4,23 tepat	
2	Peserta pelatihan haruslah memperhatikan bidang pekerjaan peserta yang akan mengikuti dengan jenis pelatihan yang akan diikuti dan anda merasa:	3,77	4,11 tepat
3	Diperusahaan tempat saya bekerja ,pimpinan saya sangat mengutamakan senioritas dalam peserta pelatihan dan anda merasa:	4,46 Sangat tepat	
4	Pengalaman kerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam peserta pelatihan dan anda merasa:	4,00	
Evaluasi Hasil Pelatihan			
1	Setujukah anda evaluasi pelatihan ,merupakan kegiatan yang harus dilakukan anda dan anda merasa:	4,23 tepat	
2	Setujukah pelatihan merupakan suatu kegiatan yang menambah biaya perusahaan dan anda merasa:	3,77	4,01 tepat
3	Apakah hal diperoleh dari pelatihan menambah wawasan anda dan anda merasa:	4,15	
4	Apakah pelatihan diterima karyawan sesuai dengan keahlian yang ada pada diri karyawan dan anda merasa:	3,92	

Sumber: Data hasil olahan primer 2011

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari analisis deskriptif terhadap 13 responden menunjukkan bahwa ternyata tingkat pelaksanaan pelatihan sudah terkordinir dan berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat

dari indikator pelaksanaan pelatihan karyawan yang menunjukkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden di dalam seluruh aspek pelaksanaan pelatihan karyawan, meliputi aspek kebutuhan pelatihan kualitasnya sangat baik, selanjutnya dari aspek tujuan pelatihan kualitasnya sangat baik, kemudian dari aspek seleksi peserta pelatihan kualitasnya baik, dan dari aspek evaluasi hasil pelatihan kualitasnya baik.

2. Dari analisis pelaksanaan pelatihan karyawan pada CV.Mata Air Motor Jambi setiap pelaksanaan pelatihan yang akan dijalankan terlebih dahulu disusun melalui rencana pelaksanaan kegiatan yang akan di evaluasi setiap tahunnya untuk mengetahui tingkat pertimbangan dari pelaksanaan pelatihan khususnya di CV.Mata Air Motor Jambi. Dari hasil olahan data primer yang dilakukan penulis selama satu bulan, ditinjau dari analisis kebutuhan pelatihan karyawan dikategorikan sangat tepat, karena pelaksanaan kebutuhan pelatihan di lakukan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Dari dimensi penetapan tujuan pelatihan dikategorikan sangat tepat karena perusahaan mengelola pelaksanaan pelatihan dan perkembangan berdasarkan prinsip – prinsip kualitas karyawan. Dari segi seleksi peserta pelatihan pada CV.Mata Air Motor Jambi dikategorikan tepat dimana untuk memberkan pelatihan kepada karyawan harus di seleksi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan agar peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan tidak keluar dari bidang yang akan di latih.dan pada tahap akhir dilakukan evaluasi dari hasil pelatihan yan telah di ikuti oleh peserta pelatihan, ini dilakukan untuk melihat seberapa besar keberhasilan dari pelatihan yang telah di ikuti oleh karyawan dan sesuai dengan keahlian yang ada pada diri karyawan.

Saran

Aspek yang dilakukan yang paling baik adalah aspek kebutuhan pelatihan yang mana aspek kebutuhan pelatihan meliputi: analisis organisasi, analisis pekerjaan analisis individu sehingga perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan agar pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam berkerja dapat ditingkatkan.

Dari empat dimensi pelaksanaan pelatihan terhadap karyawan CV.Mata Air Motor Jambi dapat dilihat pada indikator evaluasi perlu di ditingkatkan karena masih perlu di adakan evaluasi lebih lanjut terhadap karyawan yang mengikuti pelatihan, kemudian pada analisis kebutuhan pelatihan telah dilaksanakan dengan Sangat tepat dan harus di pertahankan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Boydell,1999 .*Human strategic manajemen*, terjemahan ,Erlangga,Jakarta
Dersel ,1998 *Program pelatihan sumber daya manusia*, Erlanga ,Jakarta
Filippo ,1996,*Manajemen Kepegawaian*,Rineka Cipta ,Jakarta
Golstetein dan Buxton ,2010,*Manajemen tenaga kerja*, Edisi revisi Bumi askara jakarata
Hasibuan, Melayu ,SP 2006 ,*Manajemen sumber daya manusia*,Bumi askara, Jakarta
Hasibuan,Melayu SP, 2009,*Manajemen sumber daya manusia*, bumi askara Jakarta
Hasibuan, Melayu,SP 2000 : *Pengembangan sumberdaya manusia*,PT pradnya pramita Jakarta.
Handoko T .Hani,1994 *Manajemen* ,BPFE – UGM ,Yogyakarta
Hendry Simamora ,2004, *Manajemen sumber daya manusia*,STIE, YKPN, Yogyakarta
Hendry Simamora 1996. *Memaksimalkan kinerja* , tugu Pulisher , Yogyakarta
John westermen ,1992, *Manajemen Prsonalia*, terjemahan, jaka wasana,Ghalia, bandung
Komarudin , 2000 .*Analisis kepegawaian* ,tarsito ,Bandung

- Moekijat ,2010 ,*Manajemen sumber daya manusia* ,Edisi revisi Bumi askara jakarat
- Nitisemito ,1999, *Pengembnagan sumber daya manusia*, Edisi revisi,Rineka Cipta
- Parek dalam Hasanah,2007 *Analisis program pelatihan pegawai pada lembaga penjamin mutu pendidikan provinsi jambi* .Unja
- Schermerhon dalam Ratnawati, 2007 ,*Pengaruh budaya dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.CV.indonesia mulya indah jambi*
- Sihotang ,2007,*Manajemen sumber daya manusia*,PT pradnya pramita Jakarta
- Siagian ,P, Sondang 2000,*Manajemen kepegawaian*. Bumi askara Jakarta
- Siagian ,P , Sondang 1987 *Manajemen sumber daya manusia*,Rineka ,Cipta ,Jakarta
- Siagian ,P,Sondang 2002.*Manajemen sumber daya manusia*,Bumi askara Jakarta
- Siwanto Sastrohadiwiryono ,2005,*Manajemen tenaga kerja* ,bumi askara Jakarta
- Soekidjo .1998, *Human Rosources*, terjemahan ,YKPN ,Jakarata
- Soedjadi ,1999, *Sumber daya manusia*, sinar baru ,bandung
- Umar,husein 2005,*Unsur-unsur program pelatihan*.Gramaedia,Bandung
- Wursanto ,IG 1989 ,*Manajemen Kepegawaian*, Tarsito ,Bandung