ANALISIS PELATIHAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. INDOKA SAKTI BATOLA)

Novia Sri Sulistyo Wati W [1], Farida Yulianti,[2], Lamsah[3]

[1]Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
E-mail: Noviasrisulistiyo@gmail.com

ABSTRAK

Novia Sri Sulistyo Wati W, NPM : 15.31.0235 "Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan (Studi pada PT. Indoka Sakti Batola)" Dosen Pembimbing pertama Hj Farida Yulianti, SE., MM. dan Hj. Lamsah, SE., MM sebagai Dosen Pembimbing kedua.

PT. Indoka Sakti Batola berdiri pada tanggal 10 Oktober 1989. Pemilik sekaligus direktur utama dari Indoka Sakti Batola bernama Jang Johandi yang berkebangsaan Korea Selatan. Indoka Sakti Batola adalah perusahaan yang bergerak di bidang general contractor atau Pegawai umum. Pabrik yang dikerjakan umumnya, pembangunan pabrik, gedung bertingkat, perumahan dan pembangunan infrastruktur seperti jalan raya atau jembatan.Penelitian ini menggunakan analisa data kualitatif yaitu analisa berdasarkan pendapat, pemikiran dan pertimbangan-pertimbangan yang akan menguraikan serta menerangkan masalah yang tidak digambarkan dalam bentuk angka.

Strategi PT. Indoka Sakti Batola untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan, Pelaksanaan Pelatihan didahului dengan analisis kebutuhan yang meliputi analisis organisasi, analisis persyaratan kerja dan analisis jabatan sehingga dalam pelaksanaan Pelatihan sudah matang tetapi belum mandiri karena penyelenggaraan program Pelatihan masih terpusat.

Kata Kunci : Strategi, Kinerja, Pelatihan

ABSTRACT

Novia Sri Sulistyo Wati W, NPM: 15.31.0235 "Job Training Analysis to Improve Employee Performance (Study at PT. Indoka Sakti Batola)" First Advisor Lecturer Hj Farida Yulianti, SE., MM. and Hj. Lamsah, SE., MM as the second Supervising Lecturer.

PT. Indoka Sakti Batola was established on October 10, 1989. The owner and chief director of Indoka Sakti Batola is named Jang Johandi of South Korean nationality. Indoka Sakti Batola is a company engaged in the field of general contractor or general employee. Generally, factory works, factory construction, high rise buildings, housing and infrastructure development such as highways or

bridges. This study uses qualitative data analysis that is analysis based on opinions, thoughts and considerations that will describe and explain problems that are not represented in numbers.
The strategy of PT. Indoka Sakti Batola to improve employee performance is through providing work motivation to employees. The implementation of the training is preceded by a needs analysis that includes organizational analysis, job requirements analysis and job analysis so that the training is ripe but not yet independent because the training program is still centralized.

Keywords: Strategy, Performance, Training

PENDAHULUAN

Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut juga penilaian kinerja sangat perlu dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung Kalimantanbnya yang pastinya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat- sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai..

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: " Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan (Studi pada PT. Indoka Sakti Batola)"

Penjelasan Judul :

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimanakah kinerja karyawan PT. Indoka Sakti Batola selama ini ?
2. Apakah Pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT. Indoka Sakti dapat meningkatkan Kinerja Karyawan ?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah sekumpulan perturan, kegiatan dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Penelitian lapangan ini pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis tentang apa yang sedang terjadi. data yang diperoleh dari lokasi yaitu PT Indoka Sakti Batola. Selain penelitian lapangan, juga didukung dengan penelitian pustaka (*Library Research*) yang bertujuan untuk mengumpulakn data atau informasi

dengan bantuan material, misalnya: buku, catatan, dokumen, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Indoka Sakti Batola .

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Data Primer
   Data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung dalam penelitian yaitu penelitian terjun langsung ke lapangan guna mendapatkan data secara langsung dari wawancara karyawan PT. Indoka Sakti Batola .
2) Data Sekunder
   Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari catatan,dokumen, dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1) Wawancara
2) Angket dan Kuesioner

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Indoka Sakti Batola selama ini.

Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT. Indoka Sakti dapat meningkatkan kinerja karyawan.

MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis
   Dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pelatihan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penulis secara pribadi dan mahasiswa secara umum untuk mengembangkan konsep tentang hal-hal yang mempengaruhi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya Fakultas Ekonomi Universitas Kalimantran.
2. Manfaat Praktis
   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi lembaga-lembaga terkait untuk untuk menentukan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja khususnya pada karyawan PT Indoka Sakti Batola , dan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian pegembangan lebih lanjut. Dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan acuan belajar ataupun untuk menentukan kebijakan atau penelitian yang akan dilakukan pembaca selanjutnya.

HASIL PENELITIAN

Setelah penulis melakukan penelitian dalam strategi PT. Indoka Sakti Batola untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan berupa Pelatihan maka diperoleh sebagai berikut:

1) Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menetukan benuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya.

Kesadaran PT. Indoka Sakti Batola tentang arti pentingnya strategi peningkatan kinerja karyawan. PT. Indoka Sakti Batola memerlukan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Dalam memperoleh karyawan yang cakap memerlukan suatu pelatihan karena pelatihan merupakan upaya untuk mempersiapkan karyawan yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tehnologi sekarang ini

Strategi peningkatan kinerja karyawan telah dilakukan PT. Indoka Sakti Batola dengan cukup baik karena didahului dengan analisis kebutuhan, hanya saja program Pelatihan yang bersifat teknis keseharian penyelenggaraannya masih menunggu program yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSPELATIHAN) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Banjarmasin (milik pemerintah) maupun program Pelatihan yang diselenggarakan sendiri oleh PT. Indoka Sakti Batola.

2) Metode-Metode Pelatihan

Dalam pasal 24 ayat 1 Keputusan Direksi PT. Indoka Sakti Batola No: Kep-02/Dirut/05/2003 tentang peraturan pembinaan sumber daya manusia PT. Indoka Sakti Batola dikatakan bahwa, perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai dan menyediakan sarana untuk Pelatihan pengetahuan, ketrampilan, perilaku, wawasan, kemampuan manajerial, kepemimpinan melalui program pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara regional ataupun nasional.

3) Evaluasi Pelatihan

Untuk menilai program-program yang telah dilaksanakan PT. Indoka Sakti Batola untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan, maka perusahaan mengevaluasi kegiatan-kegiatan latihan apakah sudah mencapai hasil yang diinginkan atau tidak (Goldstei dan Buxton dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:59).

Di PT. Indoka Sakti Batola evaluasi dilakukan secara berjalan. Yang dimaksud berjalan yaitu evaluasi dilakukan oleh Pusat dan Kepala SDM dalam bentuk laporan. Karyawan yang telah melaksanakan Pelatihan harus memberikan laporan hasil kerja sehari-hari yang tentunya berhubungan dengan Pelatihan yang pernah diikuti. Apabila karyawan tidak memberikan laporan hasil kerja maka Pusat akan memberikan surat teguran tertulis yang ditujukan kepada karyawan yang bersangkutan melalui pimpinan SDM.

Evaluasi yang dilakukan perusahaan telah memenuhi syarat yang ditentukan. Yaitu karyawan harus memberikan laporan hasil kerja sehingga seberapa tinggi kinerja karyawan dalam pekerjaan dan bagaiman prestasi karyawan setelah mendapatkan Pelatihan dapat diketahui perusahaan. Dengan demikian tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

4) Pengaruh Pelatihan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

Pengembangan atau biasa disebut development menujuk kepada kesempatan kesempatan belajar (learning opportunities) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Jadi pelatihan langsung berkaitan dengan performansi kerja, sedangkan pengembangan (development) tidak harus.

KESIMPULAN

Kinerja perusahaan yang selama ini masih kurang efektif setelah strategi pelatihan yang efektif mulai dijalankan PT. Indosaka Bakti Batola berupa pelatihan yang meliputi *Pelatihan on the job* dan pelatihan *off the job.* Yang dievaluasi oleh bagian SDM dengan cara karyawan yang bersangkutan mengirim laporan hasil kerja keseharian yang berhubungan dengan pelatihan yang pernah diikuti kepada Bagian SDM kemudian kendala-kendala yang dihadapi yang ditemui dicarikan solusinya.

Dengan pelaksanaan pelatihan yang didahului dengan analisis kebutuhan yang meliputi analisis organisasi, analisis persyaratan kerja dan analisis jabatan menghasilkan pelaksanaan pelatihan sudah matang dan mandiri sehingga berhasil secara efektif meningkat kapan kinerja karyawan pada PT. Indoka Sakti Batola.

SARAN

Agar karyawan yang mengikuti pelatihan dapat merespon dan tidak merasa bosan dengan materi yang diberikan karena akan bermanfaat meningkatkan keahliannya sehingga karyawan tertarik mengikuti pelatihannya selanjutnya, maka perusahaan perlu melakukan strategi lain yaitu dengan memberikan tunjangan finansial atau sertifikat pelatihan yang dapat digunakan dalam salah satu syarat kenaikan jabatan.

Program pelatihan yang bersifat teknis keseharian sebaiknya tidak usah menunggu program yang diselenggarakan oleh DISNAKERTRANS sebaiknya diselenggarakan sendiri, agar PT. Indoka Sakti Batola dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan caranya sendiri dengan tidak mengabaikan aturan yang berlaku dari pusat perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pembahasan. Jakarta: Bhineka Cipta.

Efendi, Marihot Tua. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Himpunan Keputusan Direksi PT. Indoka Sakti Batola

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2010. Jakarta : Balai Pustaka.

Keraf, Gorrys. 2001. Komposisi. Flores: Nusa Indah.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.

Marzuki. 2002. Metodelogi Riset. Yogyakarta: BPFE – EUII.

Metode Penulisan Skripsi Fakultas ekonomi Jurusan Manajemen UNISKA M A B Banjarmasin. 2010. Banjarmasin : UNISKA.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pelatihan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineke Cipta.

Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sulistiyani, Ambar. T dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 16%

Date: Rabu, Agustus 14, 2019
Statistics: 241 words Plagiarized / 1470 Total words
Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

ANALISIS PELATIHAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. INDOKA SAKTI BATOLA) Novia Sri Sulistyo Wati W 1, Farida Yulianti,2, Lamsah3 1Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen E-mail: Noviasrisulistiyo@gmail.com ABSTRAK Novia Sri Sulistyo Wati W, NPM : 15.31.0235 "Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan (Studi pada PT. Indoka Sakti Batola)" Dosen Pembimbing pertama Hj Farida Yulianti, SE., MM. dan Hj.

Lamsah, SE., MM sebagai Dosen Pembimbing kedua. PT. Indoka Sakti Batola berdiri pada tanggal 10 Oktober 1989. Pemilik sekaligus direktur utama dari Indoka Sakti Batola bernama Jang Johandi yang berkebangsaan Korea Selatan. Indoka Sakti Batola adalah perusahaan yang bergerak di bidang general contractor atau Pegawai umum.

Pabrik yang dikerjakan umumnya, pembangunan pabrik, gedung bertingkat, perumahan dan pembangunan infrastruktur seperti jalan raya atau jembatan.Penelitian ini menggunakan analisa data kualitatif yaitu analisa berdasarkan pendapat, pemikiran dan pertimbangan-pertimbangan yang akan menguraikan serta menerangkan masalah yang tidak digambarkan dalam bentuk angka. Strategi PT.

Indoka Sakti Batola untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan, Pelaksanaan Pelatihan didahului dengan analisis kebutuhan yang meliputi analisis organisasi, analisis persyaratan kerja dan analisis jabatan sehingga dalam pelaksanaan Pelatihan sudah matang tetapi belum mandiri karena penyelenggaraan program Pelatihan masih terpusat.

Kata Kunci : Strategi, Kinerja, Pelatihan PENDAHULUAN Pelatihan akan menentukan

kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut juga penilaian kinerja sangat perlu dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan kepada karyawan tersebut.

Sistem penilaian kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung Kalimantanbnya yang pastinya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat- sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai..

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: " Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan (Studi pada PT. Indoka Sakti Batola)" Penjelasan Judul : RUMUSAN MASALAH Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu: 1.

Bagaimanakah kinerja karyawan PT. Indoka Sakti Batola selama ini ? 2. Apakah Pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT. Indoka Sakti dapat meningkatkan Kinerja Karyawan ? METODE PENELITIAN Metode penelitian adalah sekumpulan perturan, kegiatan dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif.

Penelitian lapangan ini pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis tentang apa yang sedang terjadi. data yang diperoleh dari lokasi yaitu PT Indoka Sakti Batola. Selain penelitian lapangan, juga didukung dengan penelitian pustaka (Library Research) yang bertujuan untuk mengumpulakn data atau informasi dengan bantuan material, misalnya: buku, catatan, dokumen, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Indoka Sakti Batola .

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Data Primer Data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung dalam penelitian yaitu penelitian terjun langsung ke lapangan guna mendapatkan data secara langsung dari wawancara karyawan PT. Indoka Sakti Batola . 2) Data Sekunder Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari catatan,dokumen, dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut: Wawancara Angket dan Kuesioner TUJUAN PENELITIAN Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Indoka Sakti Batola selama ini. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT. Indoka Sakti dapat meningkatkan kinerja karyawan.

MANFAAT PENELITIAN Manfaat Teoritis Dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pelatihan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penulis secara pribadi dan mahasiswa secara umum untuk mengembangkan konsep tentang hal-hal yang mempengaruhi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya Fakultas Ekonomi Universitas Kalimantran.

Manfaat Praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi lembaga-lembaga terkait untuk untuk menentukan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja khususnya pada karyawan PT Indoka Sakti Batola , dan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian pegembangan lebih lanjut.

Dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan acuan belajar ataupun untuk menentukan kebijakan atau penelitian yang akan dilakukan pembaca selanjutnya. HASIL PENELITIAN Setelah penulis melakukan penelitian dalam strategi PT. Indoka Sakti Batola untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan berupa Pelatihan maka diperoleh sebagai berikut: Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menetukan benuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya. Kesadaran PT. Indoka Sakti Batola tentang arti pentingnya strategi peningkatan kinerja karyawan. PT.

Indoka Sakti Batola memerlukan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Dalam memperoleh karyawan yang cakap memerlukan suatu pelatihan karena pelatihan merupakan upaya untuk mempersiapkan karyawan yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tehnologi sekarang ini Strategi peningkatan kinerja karyawan telah dilakukan PT.

Indoka Sakti Batola dengan cukup baik karena didahului dengan analisis kebutuhan, hanya saja program Pelatihan yang bersifat teknis keseharian penyelenggaraannya masih menunggu program yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan

(PUSPELATIHAN) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Banjarmasin (milik pemerintah) maupun program Pelatihan yang diselenggarakan sendiri oleh PT. Indoka Sakti Batola.

Metode-Metode Pelatihan Dalam pasal 24 ayat 1 Keputusan Direksi PT. Indoka Sakti Batola No: Kep-02/Dirut/05/2003 tentang peraturan pembinaan sumber daya manusia PT. Indoka Sakti Batola dikatakan bahwa, perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai dan menyediakan sarana untuk Pelatihan pengetahuan, ketrampilan, perilaku, wawasan, kemampuan manajerial, kepemimpinan melalui program pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara regional ataupun nasional.

3) Evaluasi Pelatihan Untuk menilai program-program yang telah dilaksanakan PT. Indoka Sakti Batola untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan, maka perusahaan mengevaluasi kegiatan-kegiatan latihan apakah sudah mencapai hasil yang diinginkan atau tidak (Goldstei dan Buxton dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:59). Di PT. Indoka Sakti Batola evaluasi dilakukan secara berjalan.

Yang dimaksud berjalan yaitu evaluasi dilakukan oleh Pusat dan Kepala SDM dalam bentuk laporan. Karyawan yang telah melaksanakan Pelatihan harus memberikan laporan hasil kerja sehari-hari yang tentunya berhubungan dengan Pelatihan yang pernah diikuti. Apabila karyawan tidak memberikan laporan hasil kerja maka Pusat akan memberikan surat teguran tertulis yang ditujukan kepada karyawan yang bersangkutan melalui pimpinan SDM. Evaluasi yang dilakukan perusahaan telah memenuhi syarat yang ditentukan.

Yaitu karyawan harus memberikan laporan hasil kerja sehingga seberapa tinggi kinerja karyawan dalam pekerjaan dan bagaiman prestasi karyawan setelah mendapatkan Pelatihan dapat diketahui perusahaan. Dengan demikian tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. 4) Pengaruh Pelatihan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Pengembangan atau biasa disebut development menujuk kepada kesempatan kesempatan belajar (learning opportunities) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Jadi pelatihan langsung berkaitan dengan performansi kerja, sedangkan pengembangan (development) tidak harus.

KESIMPULAN Kinerja perusahaan yang selama ini masih kurang efektif setelah strategi pelatihan yang efektif mulai dijalankan PT. Indosaka Bakti Batola berupa pelatihan yang meliputi Pelatihan on the job dan pelatihan off the job. Yang dievaluasi oleh bagian SDM dengan cara karyawan yang bersangkutan mengirim laporan hasil kerja keseharian yang berhubungan dengan pelatihan yang pernah diikuti kepada Bagian SDM kemudian kendala-kendala yang dihadapi yang ditemui dicarikan solusinya.

Dengan pelaksanaan pelatihan yang didahului dengan analisis kebutuhan yang meliputi analisis organisasi, analisis persyaratan kerja dan analisis jabatan menghasilkan pelaksanaan pelatihan sudah matang dan mandiri sehingga berhasil secara efektif meningkat kapan kinerja karyawan pada PT. Indoka Sakti Batola. SARAN Agar karyawan yang mengikuti pelatihan dapat merespon dan tidak merasa bosan dengan materi yang diberikan karena akan bermanfaat meningkatkan keahliannya sehingga karyawan tertarik mengikuti pelatihannya selanjutnya, maka perusahaan perlu melakukan strategi lain yaitu dengan memberikan tunjangan finansial atau sertifikat pelatihan yang dapat digunakan dalam salah satu syarat kenaikan jabatan.

Program pelatihan yang bersifat teknis keseharian sebaiknya tidak usah menunggu program yang diselenggarakan oleh DISNAKERTRANS sebaiknya diselenggarakan sendiri, agar PT. Indoka Sakti Batola dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan caranya sendiri dengan tidak mengabaikan aturan yang berlaku dari pusat perusahaan. DAFTAR PUSTAKA Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pembahasan. Jakarta: Bhineka Cipta. Efendi, Marihot Tua. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta: Grasindo. Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE. Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Himpunan Keputusan Direksi PT. Indoka Sakti Batola Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2010. Jakarta : Balai Pustaka. Keraf, Gorrys. 2001. Komposisi. Flores: Nusa Indah. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005.

Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Martoyo, Susilo. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE. Marzuki. 2002. Metodelogi Riset. Yogyakarta: BPFE – EUII. Metode Penulisan Skripsi Fakultas ekonomi Jurusan Manajemen UNISKA M A B Banjarmasin. 2010. Banjarmasin : UNISKA. Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pelatihan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineke Cipta. Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sulistiyani, Ambar. T dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

INTERNET SOURCES:

1% - https://contohjudulskripsidantesis.blogspot.com/2013/10/manajemen-sumber-daya-manusia-msdm.html

1% - https://www.academia.edu/28640492/PRAKTEK_KERJA_LAPANGAN
2% - http://journal.unla.ac.id/index.php/almana/article/download/449/367/
1% - https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/jam/article/download/175/55
<1% - https://jasa-tesis-skripsi.blogspot.com/2009/05/pengaruh-brand-image-produk-pakaian.html?m=0
1% - http://repository.unpas.ac.id/30183/7/BAB%20III%20REVISI.pdf
1% - https://peaceminus1unpam.blogspot.com/2016/02/proses-penelitian-metodologi-penelitian.html
<1% - http://digilib.uinsby.ac.id/820/6/Bab%203.pdf
1% - http://digilib.uinsby.ac.id/7622/3/Bab%201.pdf
<1% - https://kampus215.blogspot.com/2013/11/
<1% - https://alhasyi.blogspot.com/2011/10/skripsi-akuntabilitas-dan-transparansi.html
2% - https://www.academia.edu/10278908/STRATEGI_PENINGKATAN_KINERJA_KARYAWAN_MELALUI_PELATIHAN_DAN_PENGEMBANGAN_DI_PERUM_BULOG_DIVRE_JATENG_TUGAS_AKHIR
<1% - https://makalahpsikologi.blogspot.com/2010/07/efektivitas-pelatihan-effective.html
2% - https://juliusruntu.blogspot.com/2013/10/manfaat-pelatihan-bahan-diskusi-21_3302.html
<1% - http://pusbindiklat.lipi.go.id/wp-content/uploads/Bahan-presentasi-1-Oktober-2018-Plt.Kapusbin.pdf
1% - https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2758/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=9
<1% - http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/mec/article/view/5611
<1% - https://koleksidapus.blogspot.com/2015/12/daftar-pustaka.html
1% - http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/51769/Reference.pdf;sequence=2