

pelatihan

by Miftah Tah

Submission date: 11-Oct-2020 07:25PM (UTC-0700)

Submission ID: 1412297199

File name: 26-67-1-SM.pdf (410.87K)

Word count: 5807

Character count: 37239

PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI KARYAWAN MEKANIK AUTO 2000 WARU SURABAYA

¹Faruk

¹Program Studi Manajemen, STIE YAPAN Surabaya

¹Jalan Raya Rungkut Madya, Surabaya, 60293

e-mail: faruk.stieyapan@gmail.com

ABSTRAK

Dalam setiap pelatihan mempunyai berbagai tujuan diantaranya adalah meningkatkan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dalam perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya, di AUTO 2000 Waru Surabaya terdapat klaim dalam memperbaiki mobil pelanggan, yang merupakan hasil kerja karyawan mekanik, oleh itu dalam penelitian ini ingin mengetahui pelatihan dalam meningkatkan kompetensi karyawan mekanik AUTO 2000 Waru Surabaya. Dalam menjawab permasalahan tersebut peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis data miles dan huberman untuk dapat menyeleksi data dengan ketat sehingga dapat diperoleh data yang valid dan relevan. Dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan belum mampu mencapai tujuannya dalam meningkatkan kompetensi karyawan mekanik AUTO 2000, pelatihan dilakukan dengan pelatihan program magang yaitu mengenai metode pelatihan, materi pelatihan, peserta pelatihan, jadwal pelatihan, tenaga pelatih (instruktur), sarana prasarana, dalam pelaksanaannya tidak terdapat buku materi sesuai dengan isi pedoman dan tidak adanya seksi peserta serta evaluasi setelah pelatihan selesai dilaksanakan. Karena hanya kewajiban karyawan baru saja..

Kata Kunci : *Kompetensi, Pelatihan, Manajemen Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Pembangunan dilaksanakan dalam berbagai bidang, salah satunya adalah pembangunan bidang ekonomi dan bidang-bidang yang lain, saling mendukung dan terintegrasi guna mencapai pembangunan nasional. Pembangunan bidang ekonomi didukung oleh tiga pilar badan usaha yang sebagai pelaku perekonomian, ketiga badan usaha yang dimaksud adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan Koperasi. Badan usaha adalah kesatuan yuridis (hukum), teknis, dan ekonomis yang bertujuan mencari laba atau keuntungan badan usaha sering kali disamakan dengan perusahaan, walaupun pada kenyataannya berbeda. Perbedaan utamanya, badan usaha adalah lembaga sementara untuk pengertian perusahaan adalah tempat dimana badan usaha itu mengelola faktor-faktor produksi (http://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Usaha#Perum). BUMS sebagai badan usaha yang ada di Indonesia, mempunyai peranan dalam membantu pemerintah mengatasi permasalahan yang ada pada Negara, diantaranya seperti penyerapan tenaga kerja untuk

mengurangi pengangguran serta mampu membantu meningkatkan pendapatan Negara melalui pajak. (<http://www.crayonpedia.org>).

Setiap perusahaan milik swasta memiliki kapasitas kemampuan yang berbeda-beda, semakin besar perusahaan tersebut semakin menyerap dan menarik tenaga kerja. Astra Group adalah salah satu kelompok perusahaan milik swasta terbesar di Indonesia, yang didirikan sejak tanggal 20 Februari 1957. Saat ini mayoritas kepemilikan sahamnya dimiliki oleh Jardine Cycle dan Carriage Singapura, selain itu juga memiliki lembaga pendidikan di bawah naungannya untuk menyiapkan sumber daya manusia yang siap pakai, yang memiliki kemampuan dan kompetensi dalam industri manufaktur. pada tahun lalu, Astra Group memiliki 116 ribu karyawan. dari jumlah itu, rencananya perusahaan multi nasional ini bakal menambah lagi karyawan baru guna melengkapi 126 ribu karyawan hingga akhir tahun 2018. dengan melihat hal itu setidaknya perusahaan swasta membantu pemerintah dalam menyerap tenaga kerja (<http://www.beritajatim.com>)

Tabel 1: Peringkat 5 besar perusahaan di indonesia

no	Nama perusahaan
1	PT ASTRA INTERNATIONAL Tbk
2	PT Bank Central Asia Tbk.
3	PT Unilever Indonesia Tbk
4	PT Pertamina
5	PT Bank Mandiri Tbk.

Sumber : Majalah warta ekonomi 2018

Tiga alasan utama di atas menjadi benang merah yang menyatukan Astra dengan sembilan perusahaan lainnya yang masuk dalam 10 Besar Perusahaan Idaman 2018. Bahwa, mereka dipilih oleh sebagian besar responden karena alasan utama yang sama, yakni karena mereka perusahaan besar, menjanjikan jenjang karier dan penghasilan yang besar. Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan dalam era globalisasi, sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun sudah didukung dengan sarana prasarana serta sumber dana yang berlebihan, akan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal akan mampu membuat semua kegiatan perusahaan tidak dapat terselesaikan baik. Untuk mewujudkan misi dan visi,

maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan nilai tambah (added value) bagi organisasi tersebut, oleh karena itu untuk mewujudkannya diperlukan sumber daya manusia yang terampil di bidangnya. Untuk itu tindakan atau salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan meningkatkan kompetensi setiap karyawan. Kompetensi secara umum diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasar kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Pada istilah sumber daya manusia kompetensi mengacu pada atribut/karakteristik yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. (Sedarmayanti, 2017:126) Kompetensi memiliki persyaratan yang dapat menduga yang secara empiris terbukti merupakan penyebab suatu keberhasilan. Kompetensi itu sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (skill), atribut personal, dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (job behavior) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi (<http://strategimanajemen.net>).

Untuk meningkatkan kompetensi pada tenaga kerja atau karyawan telah diatur undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 9 yang menyebutkan **Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.** Hal ini sama dengan pendapat Edwin dalam Hasibuan (2018 : 70) pelatihan adalah sebuah upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu

Kesempatan kerja yang sangat terbatas dan belum mampu dimanfaatkan sepenuhnya oleh pencari kerja, karena keterampilan dan kompetensi yang dianggap belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, saat ini dianggap sebagai tantangan terbesar (<http://travel.kompas.com>) Semakin majunya teknologi membuat arti pelatihan sangatlah penting agar karyawan mampu mengikuti setiap perubahan-perubahan yang ada disekitarnya seperti apa yang di ungkapkan Hamalik (2017:12) menyebutkan pelatihan meningkatkan kemampuan kerja peserta, kemampuannya antara lain kemampuan menyesuaikan diri dengan keseluruhan lingkungan kerja. Dengan melihat pentingnya pelatihan, maka pelatihan memang merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan mampu meningkatkan kompetensinya agar mampu bersaing dan mampu mengatasi keadaan sekitar lingkungan kerja. Melihat dipasar tenaga kerja

dengan rakyat Indonesia yang tingkat keterampilan dan pendidikannya sudah dipastikan rata-rata jauh di bawah Tenaga Kerja Asing oleh karena itu diperlukan adanya usaha peningkatan daya tawar tenaga kerja Indonesia (<http://politik.kompasiana.com/2018/05/01/tenaga-kerja-asing>).

Untuk mendukung pelatihan yang terdapat pada undang-undang no 13 tahun 2003 pelatihan kerja dapat dilaksanakan dengan program pemagangan, dimana program tersebut merupakan salah satu metode untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang diatur dalam peraturan menteri PER.21/MEN/X/2005 pasal 1 yang menyebutkan ¹ program pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan dan keahlian tertentu. meliputi pelatih, kurikulum, sarana prasarana, dan metode. Jika dalam teori program pemagangan disebut dengan magang yang termasuk dalam teknik pelatihan On The Job training yaitu magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti kegiatan/pekerjaan yang dilakukan oleh jabatan tertentu untuk mempelajari bagaimana cara melakukan suatu kegiatan (Sedarmayanti, 2017 : 185)

PT ASTRA INTERNATIONAL Tbk Toyota sales operation cabang Waru Surabaya atau disebut juga dengan AUTO 2000 Waru Surabaya merupakan perusahaan milik swasta yang termasuk dalam perusahaan Astra Group, mempunyai Visi Menjadi dealer otomotif yang di Indonesia melalui proses dan layanan pelanggan yang bertaraf international, misi memberi layanan terbaik kepada pelanggan (<http://images.adryazalah.multiplay.com>). Berikut adalah tabel jumlah karyawan mekanik yang lama dan baru.

Tabel 2: Jumlah karyawan mekanik AUTO 2000 Waru Surabaya

No	Tahun	Mekanik tetap	Mekanik outsourcing	Jumlah
1	2016	13	10	23
2	2017	16	8	24
3	2018	12	13	25

Sumber : AUTO 2000 Waru Surabaya 2018

Dengan melihat tabel diatas dapat dikatakan jumlah karyawan mekanik AUTO 2000 Waru Surabaya selama 5 tahun terakhir jumlah terendah terdapat pada tahun 2016 dengan jumlah 23 orang, dan jumlah tertinggi pada tahun 2018 dengan jumlah 25 orang, untuk tahun 2018 tidak ada penambahan karyawan mekanik baru.

AUTO 2000 Waru Surabaya bergerak dibidang otomotif yang memproduksi serta memasarkan mobil, memiliki standar kompetensi khusus dibuat oleh perusahaan mempunyai tujuan agar karyawan lebih meningkatkan kompetensinya. Produk Toyota sendiri telah dipercaya dan digunakan pemerintah pada tahun 2014 hingga 2018 karena murah dalam pembiayaan (<http://studiogamerz.com>). AUTO 2000 Waru Surabaya menerapkan program pemagangan, yang disebut oleh perusahaan tersebut dengan pelatihan program magang yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawannya, dan pesertanya adalah karyawan dengan jabatan mekanik yang baru direkrut.. Setiap karyawan mekanik memiliki standard operating procedure (SOP) untuk memberikan kepastian jaminan mutu, semua proses perbaikan bodi maupun pengecatan harus merujuk pada SOP. Dengan demikian, hasil pekerjaan yang diperoleh juga akan sama (<http://bataviase.co.id/detailberita-10576055.html>)

Pelayanan perbaikan mobil di AUTO 2000 Waru masih terdapat banyak klaim dari pelanggan, pengembalian akibat perbaikan yang tidak memuaskan dan keterlambatan penyelesaian sesuai janji perusahaan sering terjadi. dimana dalam urusan perbaikan mobil merupakan salah satu hasil kerja ketrampilan dan keahlian dari karyawan mekanik yang menangani permasalahan mobil.

Tabel 3:Jumlah klaim pelanggan

no	Klaim	merek kendaraan	Klaim/2017	Klaim/2018
1	Perbaikan mesin	Truck dyna	12	15
2	Body repair	Inova	80	112
3	Body repair	Avanza	64	56

Sumber : AUTO 2000 Waru Surabaya 2018

Dengan melihat tabel klaim pelanggan AUTO 2000 Waru Surabaya dapat dikatakan klaim terbanyak pada merek inova dengan total 192 klaim, mengenai perbaikan body repair dan dari tahun 2017-2018 merek yang mengalami peningkatan dalam klaim pelanggan adalah truk dyna meningkat sebelumnya dari 12 klaim tahun

2017 pada tahun 2018 menjadi 15 klaim, serta pada merek inova dari 80 klaim pada tahun 2017 menjadi 112 klaim pada tahun 2018 .

Dari uraian diatas, pelatihan dengan program magang yang sudah dilaksanakan pada AUTO 2000 Waru Surabaya mempunyai tujuan, dimana karyawan yang ada dapat meningkatkan kompetensi yang ditetapkan perusahaan, selain itu bisa memberikan kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang ada terkait dengan mobil. Dengan adanya fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan adanya pelatihan karyawan melalui program magang dalam meningkatkan kompetensi bagi karyawan mekanik AUTO 2000 Waru Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mendeskripsikan secara kualitatif pelatihan dalam meningkatkan kompetensi karyawan mekanik AUTO 2000 Waru Surabaya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, hal ini untuk menggambarkan dan ingin mengetahui tentang pelatihan karyawan dalam meningkatkan kompetensi karyawan AUTO 2000 Waru Surabaya. Fokus penelitian yang akan diambil yaitu mengenai proses pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan program magang. Pengumpulan data dalam penelitian diperoleh melalui data primer dan data sekunder dengan menggunakan pengumpulan data melalui; Pengamatan, Wawancara, Catatan di lapangan dan penggunaan dokumen. Analisa data dengan menggunakan model analisa Miles dan Huberman dengan langkah-langkah atau proses analisa data sebagai berikut; Pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian data dan Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Berdasarkan hasil temuan dilapangan penelitian berupa hasil wawancara, dengan key person dan informan, pengamatan dan dokumen arsip perusahaan yang berkaitan dengan focus penelitian, maka akan diuraikan hasil penelitian secara berurutan yaitu metode pelatihan, materi pelatihan, peserta pelatihan, jadwal pelatihan, tenaga pelatih, sarana prasarana pelatihan. Sebagai berikut :

1. Metode Pelatihan

Fokus pertama dalam penelitian ini adalah metode pelatihan yaitu cara yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Temuan dilapangan menunjukkan bahwa metode yang dilakukan oleh AUTO 2000 adalah metode yang tidak di pisahkan dari jadwal kerja sehari-hari. Pelatihan yang dilakukan bersamaan dengan pekerjaan sehari-hari, hal ini sesuai dengan yang di ungkapkan oleh key person penelitian ini yaitu Bapak Andreas selaku kepala bengkel menyatakan bahwa :

”Yaa..., disini menggunakan on the job training dengan menyuruh peserta pelatihan program magang belajar sekaligus dengan langsung menerapkannya, karena murah dan praktis,ya... karena alat- alat seperti perkakas, laboratorium dsb itu merupakan alat produksi, ya.. selain untuk bekerja juga sebagai penunjang pelatihan program magang meskipun terkadang terjadi benturan antara pekerjaan dengan pelatihan” .”(Hasil wawancara pada tanggal 17 Mei 2018)

Pernyataan diatas juga didukung oleh key person yang lain yaitu Bapak kasiono selaku tenaga pelatih yang menyatakan bahwa :

” Untuk pelatihan program magang disini menggunakan konsep belajar sambil bekerja dengan saya dampingi, ya... terkadang didampingi karyawan mekanik yang lebih senior karena lebih murah dan menghemat waktu, dengan menggunakan laboratorium yang merupakan alat produksi , jadi ya.. tidak ada yang dikhususkan untuk pelatihan saja. ” (Hasil wawancara pada tanggal 18 Mei 2018).

Melengkapi data tentang metode penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan peserta pelatihan yaitu Bapak Achmad salah satu peserta pelatihan program magang menyatakan :

” Dalam pelatihan itu mas.., saya belajar juga bekerja namun didampingi oleh pelatih atau karyawan mekanik senior, terkadang juga ada praktek dilaboratorium namun hanya sedikit waktu yang diberikan, karena digunakan untuk memperbaiki mobil pelanggan”(Hasil wawancara pada tanggal 20 Mei 2018).

Dari hasil wawancara peneliti melakukan triangulasi data dengan melihat daftar hadir kerja para peserta pelatihan. tetap bekerja dan absensinya adalah kehadiran masuk kerja, bukan hadir masuk khusus pelatihan. Pekerjaan yang sekaligus pelatihan tidak dilaksanakan penuh selama satu minggu hari kerja, tetapi hanya menjadi bagian pekerjaan pada hari senin, selasa, dan rabu. Pelaksanaan pelatihan bersamaan melaksanakan pekerjaan yang dilakukan pada hari sesuai jadwal pelatihan diungkapkan oleh bapak Rudi selaku karyawan mekanik senior yaitu

“Begini loh mas yah... disini pelatihan magang itu dilaksanakan dengan pelatih itu mengajarkan cara bekerja pada peserta pelatihan dalam memperbaiki mobil”(Hasil wawancara pada tanggal 22 Mei 2018)

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa metode yang digunakan yaitu on the job training dilakukan dengan peserta pelatihan program magang dengan cara belajar sambil bekerja didukung oleh laboratorium serta alat-alat bengkel lainnya karena lebih murah dan hemat waktu, walau terkadang terdapat masalah dalam penggunaan laboratorium dikarenakan digunakan untuk memperbaiki mobil pelanggan.

2. Materi pelatihan.

Materi pelatihan menggunakan buku materi pelajaran disusun berdasarkan uraian pokok bahasan dan sub-sub bahasan yang telah disajikan dalam garis-garis besar program pembelajaran. AUTO 2000 Waru Surabaya hanya menggunakan pedoman dalam pelaksanaan pelatihan program magang, menurut pedoman materi pelatihan meliputi Pengarahan instruktur, Engineering 01, Chassis 02, Break tool, Efi sensoristik Paint, dan Pemolesan. Bapak Andreas selaku kepala bengkel yang menyatakan bahwa

“ Untuk pelatihan program magang disini tidak menggunakan buku, namun dilakukan dengan cara karyawan senior atau instruktur menunjukan langsung pada peserta, bagaimana cara bekerja memperbaiki mobil dan itu memang cukup berhasil meningkatkan kompetensi para peserta, daripada membaca teori, mending langsung dipraktekan saja, ya.. adapun buku materi itu, hanya sebatas buku pedoman tentang mobil.”(Hasil wawancara pada tanggal 17 Mei 2018)

Pernyataan diatas juga didukung oleh key person yang lain Bapak kasiono selaku tenaga pelatih yang menyatakan bahwa :

“ Enggak ada materi pelatihan program magang dilakukan dengan saya atau karyawan mekanik yang sudah berpengalaman menunjukkan bagaimana caranya melakukan pekerjaan yaitu memperbaiki dan mengecat mobil pelanggan, namun tetap saya sesuaikan dengan kemampuan pesertanya, agar kompetensi yang dimiliki mampu meningkat”(Hasil wawancara pada tanggal 18 Mei 2018)

Menanggapi pernyataan diatas bapak Achmad salah satu peserta pelatihan program magang menyatakan bahwa :

“ Saya hanya mengikuti apa kata pelatih, beliau menunjukan cara bekerja dan melakukan pekerjaan dalam memperbaiki dan mengecat mobil, jadi tidak ada materi ataupun buku tertulis, akan tetapi pelatih bisa mengerti klemahan setiap pesertanya

sehingga pengetahuan kami bisa terpenuhi mas...”(Hasil wawancara pada tanggal 20 Mei 2018).

Materi pelatihan pengarahan instruktur, Engineering 01, Chassis 02, Break tool, Efi sensoristik Paint, dan pemolesan. dilaksanakan langsung dengan praktek, hal ini sesuai dengan hasil pengamatan yaitu pelatihan selalu diawali dengan pada awal pertemuan selalu diadakan pembinaan dalam bentuk ceramah oleh pelatih kepada peserta pelatihan di ruang kelas, serta memberikan uraian pembahasan tentang kinerja karyawan mekanik AUTO 2000, untuk materi Chassis 02, Break tool, Efi sensoristik adalah mengenai bagian-bagian dari sistem kerja mobil, sedangkan Paint dan pemolesan adalah mengenai perbaikan body mobil.

Pernyataan diatas didukung juga oleh informan, yaitu bapak rudi selaku karyawan mekanik senior yang mengungkapkan sebagai berikut :

“Saat pelatihan peserta langsung belajar dengan mengerjakan mobil konsumen mas..., jadi gak pakai teori-teori hanya buku-buku tentang mobil” (Hasil wawancara pada tanggal 22 Mei 2018)

Dengan melihat pernyataan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada buku materi pembelajaran, namun hanya diberikan buku mengenai mobil saja. Materi yang diberikan meliputi pengarahan instruktur, Engineering 01, Chassis 02, Break tool, Efi sensoristik Paint, dan pemolesan. dengan cara tenaga pelatih atau karyawan mekanik senior menunjukkan cara melakukan pekerjaan mengenai mobil pelanggan, kemudian baru peserta mengikutinya. Dan menurut peserta kompetensi yang mereka miliki sudah meningkat.

3. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan erat kaitanya dengan keberhasilan pelatihan itu sendiri dengan pemilihan dan penyeleksian kriteria peserta yang dilakukan oleh AUTO 2000 Waru Surabaya, pesertanya adalah karyawan mekanik yang baru direkrut, dan minimal bekerja selama satu tahun, serta ditunjuk oleh kepala bengkel untuk mengikuti pelatihan seperti yang diungkapkan oleh bapak Andreas selaku kepala bengkel yang menyatakan bahwa :

“Em... untuk peserta pelatihan program magang karyawan syaratnya adalah sudah bekerja selama satu tahun, dan sudah memiliki kemampuan yang cukup untuk dikembangkan agar lebih baik, jumlahnya sesuai dengan jumlah karyawan baru yang saya tunjuk untuk pelatihan ,untuk tahun ini hanya empat orang, ya.. ini kan cuma

formalitas yang bersifat wajib saja.” (Hasil wawancara pada tanggal 17 Mei 2018)

Pernyataan diatas juga didukung oleh key person lainnya yaitu bapak Kasiono selaku tenaga pelatih yang menyatakan bahwa :

“ Untuk peserta pelatihan biasanya sudah bekerja minimal satu tahun mas, karena memudahkan untuk dalam pelatihan, semua disama ratakan tanpa melihat nilai, ataupun jenjang pendidikan mereka, jumlah peserta tahun ini berjumlah 4 orang karena memang selalu tidak banyak dan tergantung dari kepala bengkel, dan pasti lulus, karena ini hanya sebagian kewajiban yang dijalankan karyawan mekanik baru“(Hasil wawancara pada tanggal 18 Mei 2018)

Menanggapi pernyataan diatas bapak Achmad salah satu peserta pelatihan program magang menyatakan bahwa:

“ Saya mengikuti pelatihan program magang karena ditunjuk oleh kepala bengkel tanpa seleksi dan syarat tertentu, dan disini saya sudah bekerja selama satu tahun lebih, karena setiap karyawan baru yang sudah bekerja selama satu tahun harus mengikuti pelatihan program magang.dan semuanya pasti lulus, kan hanya sekedar formalitas saja..” (Hasil wawancara pada tanggal 20 Mei 2018)

Persyaratan peserta pelatihan hanya menyangkut tentang masa bekerja dan ditunjuk oleh kepala bengkel untuk mengikuti pelatihan, hal ini didukung oleh informan yaitu bapak rudi selaku karyawan mekanik senior yang menyatakan sebagai berikut :

“Enggak ada syarat-syarat yang rumit mas paling minimal bekerja sudah satu tahun, atau ditunjuk oleh pak kepala bengkel, itu kan cuma kewajiban mekanik baru saja, ”(Hasil wawancara pada tanggal 22 Mei 2018).

Dengan melihat pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa syarat peserta pelatihan program magang yang berjumlah empat orang karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun dan dan itu pun tergantung dari keputusan kepala bengkel. Tidak ada syarat ataupun seleksi lainnya dalam menentukan peserta pelatihan program magang, semua yang melaksanakan dipastikan lulus karena pelatihan yang diberikan hanya formalitas yang menjadi kewajiban karyawan mekanik yang sudah bekerja satu tahun.

4. Jadwal pelatihan

Jadwal pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam pelatihan mencakup hari dan jam serta materi,. diawali dengan pembinaan yang dilakukan pelatih dalam

bentuk pengarahan dan memberikan motivasi seperti apa yang diungkapkan oleh Bapak Andreas selaku kepala bengkel yang menyatakan bahwa :

“ Loh.. untuk jadwal pelatihan program magang kan sudah ada di pedoman, kita melaksanakan seminggu tiga kali, dan pertemuannya 5 jam per hari setiap senin, selasa, dan rabu, selama satu bulan, setiap pertemuan pak kasiono selalu berikan pembinaan dengan memberikan pengarahan dan motivasi. kadang peserta pelatihan juga mendapat lembur karena mengejar target perbaikan mobil pelanggan.”(Hasil wawancara pada tanggal 17 Mei 2018)

Pernyataan diatas juga didukung oleh key person lainnya yaitu Bapak kasiono selaku tenaga pelatih yang menyatakan bahwa :

“Jadwal sudah di cantumkan dalam pedoman mas.., dibuka pengarahan dari saya dan lamanya pelatihan program magang selama 5 jam sehari setiap senin, selasa, dan rabu selama satu bulan, terkadang ada tambahan jam akibat perbaikan mobil pelanggan.” (Hasil wawancara pada tanggal 18 Mei 2018)

Menanggapi pernyataan diatas Bapak Achmad salah satu peserta pelatihan program magang menyatakan bahwa :

“ Kegiatannya persis sesuai jadwal yang telah ditetapkan di pedoman, diawali pengarahan dari pelatih. namun terkadang ada tambahan jam karena untuk memperbaiki mobil pelanggan yang belum selesai” .”(Hasil wawancara pada tanggal 20 Mei 2018)

Melihat pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan program magang dilaksanakan sesuai jadwal dengan dibuka pembinaan dengan pengarahan dan memberi motivasi, sedangkan lamanya pelatihan 5 jam sehari setiap senin,selasa,rabu selama satu bulan,akan tetapi terdapat penambahan jam karena harus mengejar target memperbaiki mobil pelanggan

5. Tenaga pelatih (instruktur)

Pelatih-pelatih memegang peran yang penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan, itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli, seperti yang diungkapkan oleh Bapak Andreas yang menyatakan sebagai berikut

“Tenaga pelatih atau instruktur di AUTO 2000 hanya pak Kasiono aja mas.. yang juga merupakan karyawan disini, beliau menjadi satu-satunya pelatih yang mempunyai tugas mengawasi selama pelatihan, beliau memiliki kesabaran dan kepribadian yang baik, disiplin serta kemampuan dan keahliannya sudah tidak diragukan lagi, ya... karena beliau kan sudah berpengalaman bekerja dan melatih selama 10 tahun” (Hasil wawancara pada tanggal 17 Mei 2018)

Pernyataan diatas juga didukung oleh key person lainnya yaitu bapak kasiono selaku tenaga pelatih yang menyatakan sebagai berikut :

“Yang menjadi pelatih saya mas,, terkadang dibantu oleh karyawan mekanik lainnya yang sudah saya percaya, saya sudah bekerja dan melatih disini selama 10 tahun, selain melatih saya juga menjadi pengawas disini”(Hasil wawancara pada tanggal 18 Mei 2018)

Tenaga pelatih (instruktur) berjumlah satu orang dan dibantu oleh mekanik senior apabila pelatih ada keperluan. Dari hasil pengamatan pelatih mempunyai kemampuan dibidangnya, dalam memberi pengajaran pelatih terkesan sabar dalam berbicara dan memberi contoh, hal ini didukung oleh informan yaitu Bapak Rudi selaku karyawan senior yang menyatakan :

“Disini pelatihnya Bapak kasiono, orangnya sabar mas, dia dulu kan juga mekanik, jadi mengetahui dan menguasai tentang mobil, kalo pak kasiono repot ya,,, saya dan mekanik senior lainya ikut membantu mengajari peserta magang” (Hasil wawancara pada tanggal 22 Mei 2018)

Melihat pernyataan diatas dapat disimpulkan tenaga pelatih berjumlah satu orang berasal dari AUTO 2000 Waru Surabaya, selain menjadi pelatih, juga memiliki tugas sebagai pengawas, memiliki kemampuan dan kesabaran dalam menjadi pelatih yang sudah mempunyai pengalaman melatih selama 10 tahun.

6. Sarana prasarana pelatihan

Sarana prasarana merupakan fasilitas seperti lokasi tempat tinggal, dan macam-macam bahan dan peralatan yang menunjang pelatihan guna menjamin kelancaran dan keberhasilan pelatihan. Sarana pelatihan dalam buku pedoman meliputi Ruang praktek kelas engineering dan body paint, satu unit mobil kijang inova, 10 unit computer, buku materi, seragam, dan peralatan-peralatan perkakas bahwa seperti yang diungkapkan oleh Bapak Andreas selaku kepala bengkel yang menyatakan bahwa:

” Untuk fasilitas atau sarana prasarana di tempat kami, saya rasa cukup memadai mas...., untuk mendukung pelatihan di bengkel, seperti ruang kelas atau lab, 10 komputer, seragam, mobil, dan alat-alat perkakas.”(Hasil wawancara pada tanggal 17 Mei 2018)

Pernyataan diatas juga didukung oleh key person lainnya yaitu Bapak Kasiono selaku tenaga pelatih yang menyatakan bahwa :

“ fasilitas disini saya kira sudah cukup bagus, dan dapat memenuhi kebutuhan pelatihan program magang seperti ruang kelas. mobil, seragam, perkakas bengkel

serta suasana bengkel yang cukup kondusif.”(Hasil wawancara pada tanggal 18 Mei 2018)

Menanggapi pernyataan diatas Bapak Achmad salah satu peserta pelatihan menyatakan bahwa:

“ Fasilitas dibengkel ini sudah bagus mas.., dan sesuai dengan yang saya butuhkan, ruang bengkel ini pun juga sangat mendukung kegiatan yang sedang berlangsung” (Hasil wawancara pada tanggal 20 Mei 2018)

Sarana prasarana yang ada di AUTO 2000 Waru Surabaya meliputi ruang praktek kelas engineering dan body paint, satu unit mobil kijang inova, 10 unit computer, buku materi, seragam, dan peralatan-peralatan perkakas. Menurut hasil pengamatan yang dilaksanakan di ruang bengkel (workshop) sarana prasarana tersebut terbagi diberbagai tempat, yaitu ruang praktek kelas engineering dan body paint ada dua ruangan terletak dekat gudang cat luar bengkel, mobil praktek kijang innova , satu unit mobil kijang inova, 10 unit computer, seragam, dan peralatan-peralatan perkakas didalam bengkel yang digunakan mekanik bekerja sehari-hari. Untuk buku teori telah ada dihasil materi pelatihan diatas, yang menyatakan bahwa tidak ada buku materi memang tidak terlihat dibawa oleh peserta pelatihan maupun dalam ruangan bengkel saat pelatihan.

Melihat pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada buku materi seperti yang ada dalam pedoman, namun untuk sarana prasarana yang ada sudah cukup memadai adanya ruang kelas atau laboraorium, komputer, mobil, seragam, dan alat-alat perkakas mendukung kegiatan pelatihan program magang.

Pembahasan

Untuk membuat karyawan lebih ahli dan terampil perlu diadakan pelatihan, karena Pelatihan adalah sebuah upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu Menurut Edwin dalam Hasibuan (2018 : 70) Karyawan mekanik AUTO 2000 Waru Surabaya diberikan pelatihan program magang agar kompetensi dapat meningkat sesuai yang dibutuhkan perusahaan agar dapat memenuhi permintaan pelanggan mengenai memperbaiki mobil yang rusak, hingga mampu selesai dan dikembalikan kepada pelanggan tepat waktu. Salah satu tujuan pelatihan adalah Pemborosan dan kerusakan berkurang (Sedarmayanti, 2017:169) jika dilihat dari klaim pelanggan yang ada tentu ini tidaklah sesuai, karena

akan mengulangi pekerjaan sesuai klaim lagi, dan sudah pasti memerlukan biaya pula yang tentunya merugikan perusahaan.

Perusahaan mempunyai metode pelatihan yang berbeda-beda, di AUTO 2000 Waru Surabaya melakukan berbagai bentuk pelatihan dengan konsep On the job training yang dalam pengertiannya menurut Dessler (2018 : 285) pengertian on the job training atau yang disingkat OJT berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Pelatihan program magang dilaksanakan AUTO 2000 Waru Surabaya dilaksanakan oleh perusahaan itu sendiri tanpa ada kerja sama dengan lembaga pelatihan ataupun dinas. Pelatihan itu sendiri dilakukan dengan sesuai dengan pengertian magang itu sendiri yaitu pelatihan magang adalah suatu proses terstruktur dimana pekerja dilatih menjadi yang terampil melalui kombinasi pelajaran di kelas dan pelatihan langsung di pekerjaan (Dessler 2018:287) adapun pelatihan program magang yang dilaksanakan oleh AUTO 2000 Waru Surabaya adalah sebagai berikut.

Metode Pelatihan

Metode pelatihan program magang yang digunakan yaitu on the job training dilakukan dengan peserta pelatihan program magang dengan cara belajar sambil bekerja didukung oleh laboratorium dan perkakas bengkel karena lebih murah dan hemat waktu, walau terkadang terdapat masalah dalam penggunaan laboratorium dikarenakan digunakan untuk memperbaiki mobil pelanggan dan tidak ada yang dikhususkan untuk pelatihan saja, secara konsep metode on the job training yang dilakukan oleh AUTO 2000 Waru Surabaya sudah sesuai dengan apa yang dikatakan Dessler (2018 : 285) on the job training atau yang disingkat OJT berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. dan juga sesuai dengan yang di cantumkan dalam pedoman pelatihan program magang. Namun berbeda dengan Peraturan Menteri PER.21/MEN/X/2005 metode yang diberikan tidak ada pelatihan teori.

Materi pelatihan

Kompetensi secara umum diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. kata dasar kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Pada istilah

sumber daya manusia kompetensi mengacu pada atribut/karakteristik yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. (Sedarmayanti, 2017:126) Dalam materi pelatihan program magang yang di berikan AUTO 2000 Waru Surabaya tidak ada buku pembelajaran, hanya diberikan buku pedoman tentang mobil saja. Hal ini berbeda dengan apa yang terdapat dalam buku pedoman dimana sebagai sarana prasarana salah satunya adalah diberikan buku materi, tapi menurut peserta yang menerima pelatihan sudah merasa meningkat kompetensi yang dimiliki, materi diberikan adalah dengan cara tenaga pelatih atau karyawan senior menunjukkan cara melakukan pekerjaan kemudian baru peserta mengikutinya hal ini tidak sesuai dengan pendapat Hamalik (2017:55) mengenai materi pelatihan yaitu menyusun buku materi sebagai bahan yang akan dijadikan bahan pada peserta. Buku materi pelajaran disusun berdasarkan uraian pokok bahasan dan sub-sub bahasan yang telah disajikan dalam garis-garis besar program pembelajaran.

Peserta pelatihan

Peserta pelatihan program magang ditentukan dengan syarat hanyalah karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun dan dan itu pun tergantung dari keputusan kepala bengkel. Tidak ada syarat ataupun seleksi lainnya dalam menentukan peserta pelatihan program magang. Jika dilihat secara teori hal ini tentu bertentangan dengan pendapat Hamalik (2017:35) peserta pelatihan erat kaitanya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang pada gilirannya turut menentukan efektivitas pekerjaan. Karena itu perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik, berdasarkan criteria antara lain : yang menyebutkan :

1. akademik, ialah jenjang pendidikan dan keahlian.
2. jabatan yang bersangkutan telah menempati pekerjaan tertentu, atau akan ditempatkan pada pekerjaan tertentu.
3. pengalaman kerja, ialah pengalaman yang telah diperoleh dalam pekerjaan.
4. motivasi dan minat, yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.
5. pribadi menyangkut aspek moral, moril, dan sifat-sifat yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut.
6. intelektual, tingkat berpikir, dan pengetahuan, diketahui melalui tes seleksi.

Jadi seleksi atau pemilihan peserta pelatihan program magang hanya memandang dari masa bekerja suatu karyawan tanpa melakukan seleksi-seleksi mengenai kriteria tertentu. Jumlah peserta untuk tahun ini hanya 4 orang karena memang selalu tidak banyak, dan memang pelatihan ini hanya bersifat formalitas yang menjadi kewajiban dari karyawan mekanik. Adanya pernyataan bahwa semua peserta pasti lulus, membuat arti pelatihan ini hanyalah sebagai kewajiban yang harus dijalankan karyawan baru sebagai peserta pelatihan.

Jadwal pelatihan

Pelatihan program magang dilaksanakan sesuai jadwal dengan dibuka pembinaan oleh pelatih dengan bentuk pengarahan dan memberi motivasi, sedangkan lamanya pelatihan 5 jam sehari setiap senin, selasa, rabu selama satu bulan, akan tetapi terdapat penambahan jam karena harus mengejar target memperbaiki mobil pelanggan. Isi pedoman pelatihan program magang AUTO 2000 Waru Surabaya hanya mencantumkan hari, jam dan materi, hal ini tidak sesuai dengan apa yang dikatakan. Hamalik (2017:56) jadwal pelatihan mencakup hari dan jam mata ajaran, pelatih dan ruangan yang harus disediakan Jadwal pelajaran harus disusun secara luwes, yang memungkinkan adanya perubahan dan penyesuaian dengan situasi dan kondisi yang berlangsung selama pelatihan tersebut.

Jadi di pedoman yang memuat jadwal pelatihan program magang hanya mencantumkan hari, jam, dan topik materi. Tidak menyangkut nama pelatih, siapa yang mengajar dan tempat ruangan dilaksanakan pelatihan dan bisa dikatakan pedoman yang dikeluarkan oleh AUTO 2000 Waru Surabaya untuk peserta pelatihan belum benar, karena isi yang dimuat dalam pedoman tidak menjelaskan secara lengkap.

Tenaga pelatih (instruktur)

Menurut Sedarmayanti (2017:10) tujuan pembinaan adalah meningkatkan kualitas dan ketrampilan, serta memupuk semangat dan moral kerja. Pembinaan dilakukan oleh pelatih (instruktur) sendiri yang berasal dari dalam perusahaan AUTO 2000 Waru Surabaya yang diberikan dengan bentuk pengarahan dan memberikan motivasi pada peserta karyawan tanpa ada pembinaan dari dinas setempat, hal ini tidak

sesuai dengan Peraturan Menteri PER.21/MEN/X/2005 pasal 15 menyebutkan bahwa Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan di Kabupaten/Kota melakukan bimbingan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan program pemagangan.

Tenaga pelatih (instruktur) merupakan karyawan AUTO 2000 Waru Surabaya, tidak melibatkan tenaga pelatih dari luar, mempunyai tugas sebagai pengawas dan pengajar pelatihan serta memiliki kemampuan dan kesabaran dalam menjadi pelatih yang sudah mempunyai pengalaman melatih selama 10 tahun di bidang mekanik. Jadi tenaga pelatih atau instruktur di AUTO 2000 Waru Surabaya merupakan seorang pelatih yang sudah berpengalaman dan mampu menjadi pelatih yang dipercaya oleh perusahaan, tenaga pelatih ini dapat dikatakan sudah sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Hamalik (2017:144). pekerjaan kepelatihan merupakan suatu pekerjaan professional yang harus dan hanya dilakukan oleh orang yang telah dipersiapkan sebagai tenaga professional tenaga pelatih AUTO 2000 Waru Surabaya memiliki kemampuan, kesabaran dan pengalaman 10 tahun sebagai pelatih.

Tenaga pelatih yang dimiliki AUTO 2000 Waru Surabaya memang khusus untuk melatih karyawan mekanik memiliki kemampuan mengenai mobil dan mampu menjadi pengajar peserta pelatihan. Jadi untuk tenaga pelatih (instruktur) sudah sesuai dengan Peraturan Menteri PER.21/MEN/X/2005 yang menyebutkan instruktur dan pembimbing teknis; harus memiliki kompetensi teknis dan metodologis dibidang kejuruan atau pekerjaan.

Sarana prasarana pelatihan

Sarana prasarana atau fasilitas yang disediakan oleh AUTO 2000 Waru Surabaya sudah memenuhi kebutuhan pelatihan program magang seperti adanya ruang kelas atau laboratorium, komputer, mobil, seragam, dan alat-alat perkakas mendukung kegiatan pelatihan namun tidak diberikan buku materi seperti isi dari pedoman tersebut. hal ini sama dengan pendapat Hamalik (2017:56) yang menyatakan fasilitas pelatihan adalah seperti lokasi, tempat tinggal, dan macam-macam bahan dan peralatan yang menunjang pelatihan guna menjamin kelancaran dan keberhasilan. Dan juga didukung oleh Peraturan Menteri PER.21/MEN/X/2005 yang menyebutkan sarana prasarana harus memenuhi pelatihan teori simulasi termasuk praktek laboratorium, dan bekerja secara langsung di tempat kerja dan sesuai dengan kurikulum dan silabus program

pemagangan. Namun tidak diberikan tidak ada buku materi pembelajaran, materi diberikan melalui tenaga pelatih (instruktur) tentu berbeda dengan seperti isi dari pedoman tersebut, jadi adapun buku yang diberikan hanya buku mengenai mobil begitu juga dengan penggunaan laboratorium harus berbagi dengan pekerjaan diluar pelatihan. Jadi tidak ada disediakan khusus untuk pelatihan saja.

KESIMPULAN

Dalam meningkatkan komperetnsi karyawan mekanik, AUTO 2000 Waru Surabaya melaksanakan dengan melakukan pelatihan program magang yang terdiri dari metode pelatihan, materi pelatihan, peserta pelatihan, jadwal pelatihan, tenaga pelatih (instruktur). Berdasarkan hasil penelitian, maka dapatlah ditarik berberapa kesimpulan sebagai berikut : Metode yang digunakan dalam pelatihan program magang belum maksimal meskipun sudah sesuai teori dan pedoman yaitu on the job training dilakukan dengan peserta pelatihan program magang dengan cara belajar sambil bekerja didukung oleh laboraorium dan perkakas bengkel karena lebih murah dan hemat waktu, walau terkadang terdapat masalah dalam penggunaan laboratorium dikarenakan digunakan untuk memperbaiki mobil pelanggan. Namun tidak sesuai dengan Peraturan Menteri PER.21/MEN/X/2005 metode yang diberikan tidak ada pelatihan teori sama sekali. Penelitian ini menghasilkan beberapa saran seperti dalam penggunaan laboratorium dicampur dengan pekerjaan sehari-hari, karena lebih efesien dalam biaya, namun hendaknya disediakan jadwal khusus untuk pelatihan saja, bukan dicampur dengan jam pekerjaan sehari-hari, agar tidak menghambat pelatihan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Gary Dessler, 2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Indeks.,
Hariandjana, 2011. *Training SDM yang efektif*, Yogyakarta, KANISISUS,
Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2012., *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia,
Malayu S.P Hasibuan, 2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara,
Mangkuprawira, sjafri, 2014.*Manajemen Sumber Daya strategic* Jakarta, ghalia Indonesia,
Milles dan Huberman, 1992. *analisis data kualitatif*, Jakarta, universitas Indonesia
Lexy J. Moleong , 2018*metodologi penelitian kualitatif*, bandung PT REMAJA ROSADAKARYA,
Oemar Hamalik, 2017.*Manajemen pelatihan ketenagakerjaan*, Jakarta, PT Bumi Aksara,
Sedarmayanti, 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, bandung, PT Refika Aditama,

Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN
<http://www.damandiri.or.id/file/rosidahunairbab1.pdf> di unduh tanggal 12 agustus 2018
pada pukul 19:50 WIB
<http://www.damandiri.or.id/file/ekoesthywatiunairbab1.pdf> di unduh tanggal 12 agustus
2018 pada pukul 14:10 WIB
<http://www.beritajatim.com> di unduh tanggal 12 september 2018 pada pukul 01:30
WIB
<http://www.crayonpedia.org> di unduh tanggal 23 september 2018 pada pukul 01:25
WIB
<http://www.beritajatim.com> di unduh tanggal 2 oktober 2018 pada pukul 01:40
WIB
<http://strategimanajemen.net> di unduh tanggal 8 oktober 2018 pada pukul 20:30
WIB
<http://travel.kompas.com> di unduh tanggal 9 oktober 2018 pada pukul 01:30 WIB
<http://images.adryazalah.multiplay.com> di unduh tanggal 9 oktober 2018 pada pukul
01:35 WIB
<http://studiogamerz.com> di unduh tanggal 9 oktober 2018 pada pukul 01:35 WIB
<http://politik.kompasiana.com/2018/05/01/tenaga-kerja-asing> di unduh tanggal 10
oktober 2018 pada pukul 11:35 WIB
<http://www.portalhr.com/beritahr/organisasi/1id421.html> di unduh tanggal 11 oktober
2018 pada pukul 01:35 WIB

pelatihan

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

aliemania.wordpress.com

Internet Source

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On