BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pelatihan

Sumber daya manusia mengenai karyawan merupakan salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan adalah input yang perlu untuk dioleh demi menghasilkan sebuah output yang dapat diinginkan oleh perusahaan. Maka dari itu untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kredibilitas dan kapabilitas yang tinggi sebuah perusahaan membutuhkan adanya pelatihan. Melalui proses pelatihan diharapkan kemampuan yang ada pada karyawan ditingkatkan sesuai kebutuhan perusahaan. Para ahli berdefinisi mengenai apa itu pelatihan secara berbeda, maka dari itu penulis menyertakan beberapa pengertian diantaranya.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan suatu kegiatan individu untuk mengembangkan keahlian dan pengetahuan supaya bisa menghasilkan kinerja yang professional.

Menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah segala upaya untuk memperbaharui perfoma karyawan dalam pekerjaan tertentu yang merupakan tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang memiliki hubungan dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Gary Dessler (2016: 284) pelatihan adalah proses pengajian karyawan baru atau sekarang yang membutuhkan kemampuan dasar dan kegiatan untuk meningkatkan nilai dalam kerja.

Kesimpulannya, pelatihan adalah kegiatan yang dibuat yang bertujuan mengembangkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang.

2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Suparyadi (2005: 184-186), pelatihan mempunyai tujuan yaitu:

a. Meningkatkan produktivitas

   Karyawan yang memiliki kemampuan dalam hal penguasaan pengetahuan dan mempunyai keterampilan akan dapat melakukan

Hendri. Perancangan On The Job Training untuk Karyawan Baru di PT. Arita Prima Sukses. UIB Repository©2020

pekerjaannya dengan mudah atau lebih baik daripada karyawan yang tidak mempunyai hal penguasaan pengetahuan dan tidak mempunyai keterampilan dalam pekerjaannya.

b. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi

Karyawan yang memliki kemampuan dalam hal penguasaan pengetahuan dan mempunyai keterampilan akan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

c. Meningkatkan daya saing

Karyawan yang telah dilatih dengan baik akan mempunyai kemampuan dalam meningkatkan produktivitas, dan juga dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga peningkatan daya saing perusahaan akan mudah dilaksanakanMenurut Suparyadi (2005: 184-186), pelatihan mempunyai tujuan yaitu:

2.3 Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Dalam organisasi di perusahaan, didalam bidang pendidikan banyak terdapat permasalahan yang memang mempengaruhi kualitas serta kuantitas para karyawan. Untuk bisa mengetahui maksut penentuan kebutuhan pelatihan perlu kegiatan mencari, meneliti, serta mengumpulkan bebrbagai sekumpulan data/fatkta yang terorganisir dan diolah dengan cara tertentu sehungga akan diketahui seberapa penting pelatihan dilakukan.

Menurut Garry Dessler 2003 dalam Chr. Jimmy dalam analisis kebutuhan pelatihan beridentifikasi terampil jelas yang diperlukan untuk merubah penampilan dan daya cipta.

a. Penganalisaan seseorang yang akan dilatih supaya dapat menentukan program yang berpengaruh tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan, sikap, dan motivasi pribadi.
b. Penelitian digunakan supaya dapat meningkatkan pengukuran tujuan.
c. Terdapat 2 teknik utama untuk menganalisis kebutuhan yaitu *Task analysis* dan *Performance Analysis.*

Hendri. Perancangan On The Job Training untuk Karyawan Baru di PT. Arita Prima Sukses. UIB Repository©2020

Task analysis adalah penganalisaan terhadap kehendak jabatan supaya mudah menentukan kebutuhan yang dibutuhkan. *Task analysis* sangat dibutuhkan dalam penentuan keperluan pelatihan terhadap karyawan baru. Sedangkan *Performance analysis* dapat dilakukan dengan menilai kinerja karyawan yang ada sekarang kemudian menentukan pelatihan yang sesuai dilaksanakan**.**

2.4 *Metode Pelatihan*

Menurut Sedarmayanti (2016: 207-215) Metode pelatihan yang bisa digunakan antara lain:

1. *On the job training* adalah metode pelatihan yang dilaksanakan secara fakta dilokasi. Terdapat 2 jenis metode *On the job training* yaitu *Informal on the job* tidak tersedia pelatih khusus. Seorang yang dilatih harus melihat pekerja lain lalu dilaksanakan dengan sendirinya dan *Formal on the job* tersedia pelatih khusus, dipilih senior. Pelatih khusus memberikan beberapa tugas kepada peserta sambil mengerjakan kerjaannya sendiri. *On the job training* mencakup:
    a. *Rotation of assignment/job rotation/planned progression,* bertujuan untuk mengetahui ledih rinci mengenai peserta yang dilaksanakan selama periode 6 bulan sampai 2 tahun.
    b. *Coaching and counseling*, pelatihan yang dilakukan dengan didamping dan dibimbing oleh senior ahli.
    c. *Apprenticeship training,* kegiatan magang yang dilaksanakan dengan berpartisipasi yang dilaksanakan oleh pemegang jabatan supaya dapat melakukan suatu kegiatan lebih mudah.
    d. *Demonstration and example*, pelatihan yang dilaksanakan dengan memberikan suatu contoh atau mendemonstarsikan suatu pekerjaan.
2. *Off the job training* adalah pelatihan yang dilakukan diluar lokasi kerja. *Off the job training* terdiri dari:
    a. *Simulation* (simulasi), suatu cara dengan memakai alat sesuai keadaan lingkungan yang dilakukan dengan yang benar. Alat/mesin dan kondisi lingkungan adalah contoh yang ditiru

Hendri. Perancangan On The Job Training untuk Karyawan Baru di PT. Arita Prima Sukses. UIB Repository©2020

sesuai dengan keadaan kerja yang fakta. Simulasi ini lebih ke materi yang mempunyai upaya dalam membuat suatu keadaan kerja yang keputusan diambil relistis bagi pelatih. Metode simulasi meliputi:

1) *Case study*, adalah suatu saji bentuk tulisan dan naratif kumpulan fakta dari suatu masalah yang dianalisis oleh peserta.
2) *Role playing*, pemeranan seorang peserta dalam memainkan suatu peran di suatu kondisi yang dapat memahami sikap dan perilaku tertentu didalam suatu kondisi atau situasi.
3) *Business game*, pelatihan simulasi dalam kelas yang dilaksanakan dengan membuat beberapa tim untuk menemukan solusi dalam suatu masalah.
4) *Vestibule*, penggambaran suatu pelatihan didalam ruangan bagi petugas kerja semiahli yang lebih sering melatih operator mesin, teller bank, dan sejenis.
5) *Laboratory training*, pelatihan yang dilaksanakan didalam laboratorium dengan mengunakan alat laboratorium.
6) *Outbond/widerness*, penggambaran system manajemen dan eksekutif yang berlangsung.

b. *Presentation Information* (presentasi informasi)

1) *Lecture*, pengajaran pelatihan yang umum yang biasanya terdapat informasi secara lisan secara ilmiah.
2) *Conference*, suatu diskusi kelompok yang diperhatikan pengawas bertugas untuk menilai dan mengukur jalannya diskusi.
3) *Programmed instruction*, informasi yang dipresentasikan dengan menggunakan pola tertentu.

Hendri. Perancangan On The Job Training untuk Karyawan Baru di PT. Arita Prima Sukses. UIB Repository©2020