

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 5, Juni 2023

E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8084771)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8084771>

Implementasi Pelatihan Kerja Pada PT. Mulia Glass Float Division 3 Cikarang

Mohamad Siswanto¹, Dedi Mulyadi²

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Buana Perjuangan Karawang

Email: mn20.mohamadsiswanto@mhs.ubpkarawang.ac.id, dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan kerja atau *on job training* pada PT. MuliaGlass adalah salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan yang diukur melalui kinerja, komunikasi, dan penanganan keluhan. produktivitas dan loyalitas karyawan diharapkan dapat meningkat dengan pengelolaan ketiga dimensi tersebut. Metode ini menggunakan metode kualitatif yaitu dengan pengamatan di ruang lingkup Perusahaan dengan cara observasi langsung serta wawancara dengan karyawan, memperhatikan bagaimana proses yang terjadi di dalam perusahaan. Kemudian Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Mulia Glass Float Division 3 Cikarang memiliki program pelatihan kerja yang terstruktur dan terencana. Perusahaan ini menyadari pentingnya mengembangkan karyawan melalui pelatihan untuk meningkatkan kualitas produk dan efisiensi produksi. Pelatihan kerja dilaksanakan secara reguler dengan melibatkan instruktur yang kompeten dan penggunaan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kemudian komitmen dan penanganan pelatihan PT. MuliaGlass memberikan pengaruh positif terhadap meningkatkan kinerja.

Kata kunci: *On Job Training*, PT. Muliaglass, komunikasi

Abstract

This study aims to carry out job training activities or on job training at PT. MuliaGlass is a form of company attention to employees which is measured through performance, communication, and complaint handling. productivity and employee loyalty are expected to increase by managing these three dimensions. This method uses a qualitative method, namely by observing the scope of the company by direct observation and interviews with employees, paying attention to how processes occur within the company. Then the results of this study indicate that the results show that PT. Mulia Glass Float Division 3 Cikarang has a structured and planned job training program. The company realizes the importance of developing employees through training to improve product quality and production efficiency. Job training is carried out regularly by involving competent instructors and using training methods that suit the needs of employees. Then the commitment and handling of PT. MuliaGlass has a positive influence on improving performance.

Keywords: *On job training, PT.Muliaglass, communication*

PENDAHULUAN

PT. Muliaglass Float Division (PT. MGF Division) merupakan salah satu dari tiga anak perusahaan dari PT. Mulia Industrindo (PT.MI) yang bergerak di bidang industri kaca lembaran. PT. MGF Division bertempat di jalan Mulia Indusri Selatan di kompleks PT. Mulia Industrindo. Perusahaan ini terdapat tiga profit center yang masing-masing memproduksi kaca lembaran, namun diantara Float tersebut memiliki ciri khas tersendiri dalam hasil produksinya, yaitu. Float I beroperasi sejak tahun 1992 dengan kapasitas produksi 400 ton

per hari. Float II yang beroperasi sejak Januari 1996 dengan kapasitas produksi 500 ton per hari. Float III beroperasi sejak Mei 1997 dengan kapasitas 500 ton per hari.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Pengembangan karyawan melalui pelatihan kerja telah menjadi aspek penting dari praktik bisnis modern. Dengan berinvestasi dalam pengembangan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan karyawan, dan menumbuhkan budaya pembelajaran dan pertumbuhan berkelanjutan dalam organisasi. Sebuah studi oleh (Zulkarnaen¹, Suarsa², & Kusmana³, 2018) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di departemen produksi.

Terlepas dari manfaat pelatihan kerja, ada beberapa tantangan yang mungkin dihadapi perusahaan selama penerapannya. Salah satu tantangan yang paling signifikan adalah resistensi terhadap perubahan dari karyawan dan manajer. Karyawan mungkin menolak pelatihan kerja karena takut akan perubahan atau kurangnya pemahaman tentang manfaatnya. Manajer mungkin menolak pelatihan kerja karena kekhawatiran tentang biaya dan waktu yang diperlukan. Tantangan lainnya adalah keterbatasan anggaran dan sumber daya untuk pelatihan. Perusahaan mungkin berjuang untuk mengalokasikan dana dan sumber daya yang cukup untuk pelatihan kerja, yang menyebabkan program pelatihan tidak memadai. Terakhir, kurangnya dukungan dari manajemen puncak juga dapat menghambat pelaksanaan pelatihan kerja. Tanpa dukungan dari manajemen puncak, karyawan mungkin tidak mengikuti pelatihan kerja dengan serius, yang mengarah pada partisipasi dan hasil yang buruk. Untuk mengatasi tantangan tersebut, perusahaan dapat menerapkan beberapa strategi. Misalnya, perusahaan dapat mengkomunikasikan manfaat pelatihan kerja kepada karyawan dan manajer untuk mengatasi penolakan terhadap perubahan. Selain itu, perusahaan dapat mengalokasikan dana dan sumber daya yang cukup untuk pelatihan kerja guna memastikan pelatihan tersebut komprehensif dan efektif. Terakhir, perusahaan dapat memastikan bahwa manajemen puncak sepenuhnya mendukung pelatihan kerja dengan melibatkan mereka dalam proses perencanaan dan implementasi.

KAJIAN TEORITIS

Definisi Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan kompetensi dari pendidikan proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara softskill maupun hardskill yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Menurut Gomes dalam jurnalnya (Onibala, Tewal, & Seendow, 2017) menuturkan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut Mulyadi (2016:103) bahwa pelatihan merupakan salah satu proses untuk mengajarkan, melatih pengalaman dan pengetahuan serta keahlian tertentu, sikap, etika, agar karyawan tersebut dapat melakukan tugas tanggung jawabnya semakin terampil dan baik sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh organisasi

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Veithzal rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

a. Instruktur

Meningkatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- 1) Kualifikasi/kompetensi yang memadai
- 2) Memotivasi peserta
- 3) Kebutuhan umpan balik.

b. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- 1) Semangat mengikuti pelatihan
- 2) Keinginan untuk memperhatikan.

c. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumberdaya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- 1) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
- 2) Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

d. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- 1) Menambah kemampuan
- 2) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

e. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- 1) Keterampilan peserta pelatihan.
- 2) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah implementatif dengan metode deskriptif. Kerja praktik ini menargetkan PT. Muliaglass Float Division 3 sebagai subjek utama, khususnya dalam departemen *Cutting Line*. Prosedur penelitian ini melibatkan pengamatan, interaksi dengan rekan kerja dan atasan, serta tugas yang diberikan. Instrumen yang digunakan adalah pengamatan langsung, wawancara, dan analisis dokumen, dengan analisis data yang bersifat deskriptif untuk mengidentifikasi pola dan temuan. Penelitian ini akan mencakup deskripsi kegiatan, temuan, analisis, kesimpulan, serta rekomendasi atau implikasi yang relevan untuk pengembangan kerja praktik sejenis.

Metode ini melibatkan pengumpulan data secara mendalam tentang implementasi pelatihan kerja di PT. Mulia Glass Float Division 3 Cikarang. Dengan mengumpulkan data melalui observasi langsung, wawancara dengan karyawan dan manajer, serta melalui analisis dokumen terkait pelatihan kerja yang telah dilakukan. Lalu dapat merancang dan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan PT. Mulia Glass Float Division 3 Cikarang untuk mengumpulkan data tentang persepsi mereka terhadap implementasi pelatihan kerja.

Survei dapat mencakup pertanyaan terkait efektivitas pelatihan, manfaat yang diperoleh, dan tingkat kepuasan karyawan terhadap pelatihan tersebut. Kemudian mengumpulkan data sekunder yang tersedia tentang PT. Mulia Glass Float Division 3 Cikarang. Data ini dapat berupa laporan pelatihan sebelumnya, evaluasi kinerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan, atau hasil. Dengan cara melibatkan perbandingan implementasi pelatihan kerja di PT. Mulia Glass Float Division 3 Cikarang dengan perusahaan sejenis lainnya. Anda dapat memilih perusahaan dalam industri yang sama atau dengan program pelatihan serupa, dan membandingkan hasil implementasi pelatihan mereka. Melakukan tinjauan literatur dapat membantu penulis memahami teori dan penelitian sebelumnya terkait pelatihan kerja di industri yang relevan. Dengan melakukan tinjauan literatur, penulis dapat mengidentifikasi praktik terbaik dan gagasan yang telah terbukti dalam implementasi pelatihan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melaksanakan kegiatan penelitian, penulis diperkenankan untuk bisa melihat dan mengamati secara langsung proses pembuatan kaca pada PT Muliaglass Float Division 3. Mahasiswa magang hanya diperkenankan untuk melihat serta mengamati dikarenakan proses pembuatan kaca itu sendiri yang memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi dan melewati tahapan yang sangat Panjang mulai dari proses pengumpulan bahan baku sampai ke proses pengiriman melalui tahapan yang cukup Panjang.

Penulis disini juga dapat mengamati bagaimana proses pemotongan kaca sesuai dengan ukuran dan tujuannya. Selain itu, penulis juga bisa mengamati proses pelatihan kerja diperusahaan yang mana proses itu merupakan hal yang sangat penting diperusahaan karena menyangkut produktivitas karyawan. Dalam pelaksanaannya, penulis diperkenankan untuk membantu penginputan administrasi karyawan yang masuk dan membantu membuat planning production cutting.

Peneliti juga diberikan kesempatan untuk bisa belajar berbagai macam hal termasuk bagaimana cara penginputan data administrasi karyawan, pembuatan rencana kerja, dan pembuatan planning production cutting. Penulis juga dapat melakukan pengimplementasian dari judul yang penulis pilih, dengan memahami serta belajar bagaimana cara menanggapi karyawan yang melakukan kegiatan pelatihan melalui departemen cutting line.

KESIMPULAN

Perusahaan ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk bisa melihat secara langsung proses pembuatan kaca dan juga bagaimana administrasi pengiriman kaca baik itu surat masuk maupun surat keluar. Selain itu juga, peneliti juga diberikan kesempatan untuk bisa belajar berbagai macam hal termasuk bagaimana cara penginputan data administrasi karyawan, pembuatan rencana kerja, dan pembuatan planning production cutting.

Penulis juga dapat melakukan pengimplementasian dari judul yang penulis pilih, dengan memahami serta belajar bagaimana cara menanggapi karyawan yang melakukan kegiatan pelatihan melalui departemen cutting line. Peneliti juga dapat belajar bagaimana cara memastikan kualitas produk yang baik.

SARAN

Saran yang bisa peneliti sampaikan beberapa diantaranya adalah Bagi karyawan lebih diperhatikan lagi dalam penggunaan APD nya dikarenakan area kerja yang memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi.

Referensi

Ade Sofyan, P. P. (2019). *Pengaruh Implementasi Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT. Exedy Manufacturing Indonesia* .

- Benjamin Bukit, T. M. (2017). *Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat, M.Pd.* . Sleman: Zahr Publishing.
- Edwarsyah, Seger Handoyo, & Maria Eko Sulistyowati . (2020). *Penyusunan Sistem Pengembangan Karyawan Melalui Pelatihan dengan Pendekatan Appreciative Inquiry* .
- Fatimah Sepni, E. B. (2020). *Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Mewujudkan Pekerja Yang Berkualitas Tahun 2020 (Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung)* .
- Hasmin, J. N. (2021). *Dr. Hasmin, S.E., M.Si. Dr. Jumiaty Nurung, S.P., M.Si.* Jl. Lintas Sumatra KM. 8, Bukit Kili, Koto Baru, Kubung, Solok Sumatra: Mitra Cendekia Media
- Jumawan, M. T. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi.*
- Muh Nur Rasyid, A. N. (2020). *Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus Pada Upt Smp Negeri 2 Duampanua Kabupaten Pinrang).*
- Normi, S. (2018). Yogyakarta: Expert.
- Sidik, A. M. (2019). *Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Sukabumi.*
- Zulkarnaen¹, W., Suarsa², A., & Kusmana³, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat.*