

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Kabupaten Sukabumi

Kabupaten sukabumi berada di wilayah Provinsi Jawa Barat dengan jarak tempuh 96 km dari IbuKota Provinsi Jawa Barat (Bandung) dan 119 km dari IbuKota Negara (Jakarta). Secara geografis wilayah Kabupaten Sukabumi terletak antara 6°57'-7°25' Lintang Selatan dan 106°49'-107°00' Bujur Timur dan mempunyai luas daerah 4.161 Km² atau 11,21 % dari luas Jawa Barat atau 3,01 % dari luas Pulau Jawa, dengan batas-batas wilayahnya; Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat; Sebelah Selatan berbatasan dengan Samudra Indonesia; Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Lebak, Provinsi Banten dan Samudera Indonesia; Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Cianjur, Provinsi Jawa Barat.

Kabupaten Sukabumi secara administratif berbatasan secara langsung dengan wilayah Kota Sukabumi yang merupakan daerah kantong dikelilingi oleh beberapa wilayah Kecamatan di Kabupaten Sukabumi. Kecamatan tersebut yaitu Kecamatan Sukabumi di sebelah Utara, Kecamatan Cisaat dan Kecamatan Gunungguruh di sebelah Barat, Kecamatan Nyalindung di sebelah Selatan, Kecamatan Sukaraja dan

Kecamatan Kebonpedes di sebelah Timur. Kabupaten Sukabumi dibatasi oleh beberapa sungai diantaranya Sungai Ciletuh, Cikarang, Cikaso dan Cibuni.¹

2. PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi

PT. Pratama Abadi Industri adalah sebuah perusahaan yang mendapat fasilitas Kawasan Berikat dengan izin dari Menteri Keuangan, yang tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor: 335/KMK.05/1994 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 13 Juli 1994. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 12 Juni 1989 di Jalan Raya Serpong Km 7 Pakualan Tangerang Banten dan pada bulan Februari 2011 perusahaan ini mengembangkan produksinya di Jalan Raya Sukabumi Cianjur, Blok Satong Pagiri, Desa Titisan Kecamatan Sukalarang Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Dengan kepemilikan modal merupakan investor asing yang berasal dari Korea yang bernama Mr. Soe Yeoung Yul. Bentuk dari perusahaan ini adalah PMA (Penanam Modal Asing). Perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur pembuatan sepatu NIKE. PT. Pratama Abadi Industri dipimpin oleh presiden direktur dan kegiatan operasional produksi yang membawahi departemen-departemen produksi. Di PT. Pratama Abadi Industri kapasitas produksi perbulannya mencapai 650.000 pasang sepatu untuk di ekspor ke Beverton (USA) untuk kemudian disebarluaskan ke berbagai Negara seperti Belgia, Kanada, Jepang. PT. Pratama Abadi Industri merupakan industri padat

¹ https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Sukabumi.

karya. Dimana jumlah tenaga kerja yang dimiliki pada tahun 2015 berjumlah 17.123 pekerja. Kebanyakan pekerja PT. Pratama Abadi Industri adalah mayoritas perempuan yang umumnya ibu rumah tangga. PT. Pratama Abadi Industri memiliki anak perusahaan yang membantu membuat beberapa komponen bagian sepatu. Apabila komponen bagian sepatu selesai dibuat maka akan langsung dikirimkan ke PT. Pratama Abadi Industri. Jadi factory hanya ada proses menggabungkan komponen sepatu menjadi sepatu. Berikut anak perusahaan PT. Pratama Abadi Industri adalah:

1. PT. Sumber Masanda Jaya memproduksi *upper*
2. PT. Agung Pelita Industrindo memproduksi *embroidery, HF, welding/injection, outsoul dan bottom accessories.*
3. PT. Sinar Timur Industrindo memproduksi *injection phylon.*

Perusahaan PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi menyadari betul bahwa bukan yang terkuat atau terpintar yang dapat bertahan, tetapi yang paling muda beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu pada tahun 2001 pihak perusahaan memulai untuk menguji coba sistem baru yang terinspirasi dari *Lean System Manufacturing* yang dianut oleh *Toyota Production*, dimana *Lean System Manufacturing* memegang salah satu prinsip, yaitu segala sesuatu yang tidak terpakai atau tidak dibutuhkan akan dihilangkan. Sistem ini dikenal dengan nama NOS (*Novus Ordo Seclorum*) yang artinya “Era Baru Telah Dimulai”. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem NOS, bukan berarti sistem padat

karya dihilangkan, jadi perusahaan masih menggunakan sistem padat karya dalam merekrut pekerjanya.

Susunan Organisasi Dan Struktur Organisasi PT. Pratama Abadi
Industri Kabupaten Sukabumi:

Susunan Organisasi PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi

1. Presiden direktur

melaksanakan tugas dan tanggung jawab, khususnya dalam mendukung pelaksanaan proses produksi secara independent

2. Manajer Operasional

Bertugas dan bertanggung jawab untuk memastikan organisasi berjalan baik, mengawasi barang atau penyediaan jasa, dan melakukan pertemuan rutin dengan presiden direktur secara berkala.

3. Direktorat support

4. Direktorat Produksi 1

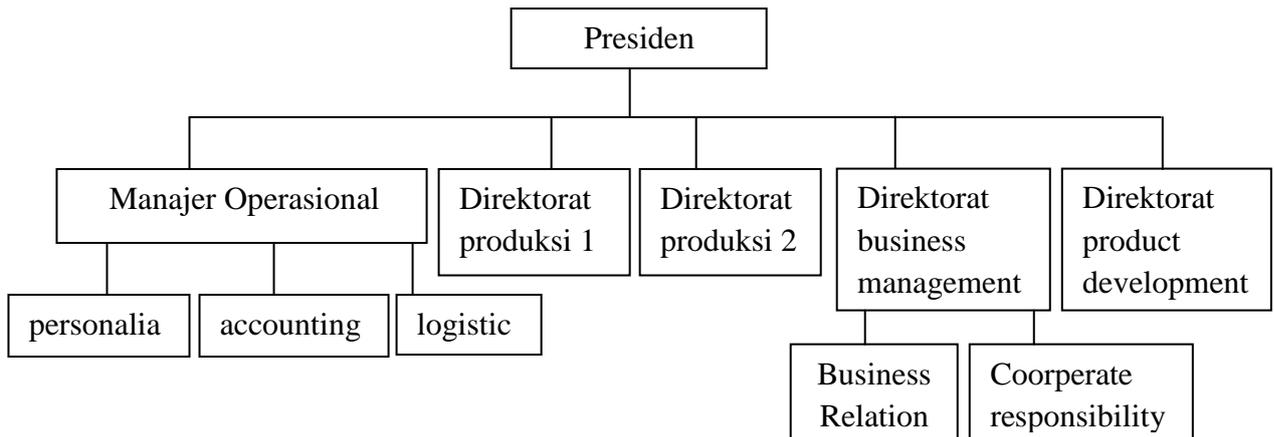
5. Direktorat Produksi 2

6. Direktorat business management

7. Direktorat product development

Bagan Struktur Organisasi PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi

Gambar 1. : Struktur Organsasi PT. Pratama Abadi Industri



Sumber: Buku pedoman PT. Pratama Abadi Industri periode 2015 - 2017

Visi dan Misi PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi

Visi PT. Pratama Abadi Industri

Menjadikan perusahaan terdepan yang selalu tertantang kreatif dalam lingkungan global yang dinamis (*To be a Creatively Challenged Leader in a Global Dynamic Environment*).

Misi PT. Pratama Abadi Industri

Menciptakan nilai bagi pelanggan, pekerja, masyarakat, dan pemilik perusahaan melalui kerjasama dan keterbukaan (*create Value for Our Stakeholders Through Transparency and Collaboration*)

Demi tercapainya visi dan misi tersebut, perusahaan juga membuat motto yaitu *“small but the best in the world”*.²

3. Dinas KetenagaKerjaan Kabupaten Sukabumi

Dinas TenagaKerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi berasal dari dua departemen yaitu Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi, bergabung ke Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi sebagai tindak lanjut dari terbitnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah terakhir diganti dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Sesuai dengan Peraturan Bupati Sukabumi Nomor 74 Tahun 2012 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi sebagai penjabaran dari peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 25 Tahun 2012 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sukabumi. Dinas TenagaKerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi bertugas menyelenggarakan penyaluran dan penempatan tenaga kerja, perlindungan dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, pengembangan atau pelatihan ketenagakerjaan, pengawasan dan pengendalian ketenagakerjaan, perijinan, ketransmigrasian, pengelola administratif.

Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi Tahun 2015 sesuai dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi Tahun 2010-2015 meliputi pelayanan

² Buku Pedoman PT. Pratama Abadi Industri Periode 2015 – 2017.

administrasi perkantoran, peningkatan sarana dan prasarana aparatur, peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, perluasan dan pengembangan kesempatan kerja, perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja, transmigrasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi sebagai unit kerja yang mempunyai tugas melaksanakan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berkewajiban untuk memberikan pelayanan dan memberikan kesempatan kepada masyarakat khususnya terhadap masyarakat yang berada di daerah Kabupaten Sukabumi untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Susunan organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi, adalah sebagai berikut:

Surat Keputusan Bupati Sukabumi Nomor 74 Tahun 2012 struktur Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
 - a. Sub Kepegawaian dan Umum

- b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Perencanaan dana
3. Bidang Penempatan tenaga kerja
- a. Seksi penempatan tenaga kerja dalam negeri
 - b. Seksi Penempatan tenaga kerja luar negeri
 - c. Seksi bina LLS dan pelatihan
4. Bidang Pengawasan dan perlindungan
- a. Seksi norma ketenagakerjaan
 - b. Seksi norma k.3
5. Bidang pembinaan HI dan syarat kerja
- a. Seksi Penyelesaian perselisihan
 - b. Seksi HI dan syaker
6. Bidang transmigrasi
- a. Seksi Penetapan lokasi transmigrasi
 - b. Seksi Pembinaan masyarakat transmigrasi
 - c. Seksi pengerahan dan penempatan transmigrasi.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi memiliki tugas dan fungsinya, adapun tugas dan fungsi masing-masing

struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi:

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, kepegawaian, keuangan dan perencanaan, evaluasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas satuan organisasi. Dalam melaksanakan tugas tersebut Sekretariat mempunyai fungsi: penyelenggaraan urusan umum, penyelenggaraan urusan kepegawaian, penyelenggaraan urusan keuangan dan penyelenggaraan urusan perencanaan.

Tugas dan fungsi ini dirinci sesuai struktur organisasi yang ada, sebagai berikut:

- a. Sub Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan umum;
- b. Sub Bagian Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan Kepegawaian;
- c. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan keuangan;
- d. Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas melaksanakan urusan perencanaan dan evaluasi.

2. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Mempunyai tugas menyusun pedoman dan petunjuk teknis penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, melaksanakan pembinaan dan pengembangan tenaga kerja mandiri, penyaluran tenaga kerja, perluasan

kerja, penempatan tenaga kerja, dan pendayagunaan tenaga kerja khusus (tenaga kerja asing dan penyandang cacat) serta menyusun pedoman dan petunjuk teknis ketransmigrasian, pembinaan, pelaksanaan penyiapan, pemindahan dan kerja sama ketransmigrasian.

Fungsi untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi mempunyai fungsi:

1. Pengembangan dan pembinaan tenaga kerja mandiri
2. Penyaluran tenaga kerja dan perluasan kerja
3. Penempatan tenaga kerja umum
4. Penempatan tenaga kerja khusus
5. Menyiapkan bahan, penyusun
6. Menyiapkan pedoman
7. Menyiapkan petunjuk teknis pelaksanaan transmigrasi
8. Pembinaan dalam penyiapan, pemindahan dan kerjasama ketransmigrasian
9. Penyuluhan calon transmigrasi
10. Pendaftaran dan seleksi calon transmigrasi
11. Pemindahan dan penempatan calon transmigrasi
12. Pengembangan kerjasama transmigrasi

3. Bidang pengawasan Ketenagakerjaan

Mempunyai tugas menyusun pedoman dan teknis penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja, melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja,

penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja.

Fungsinya sebagai berikut:

1. Pembinaan dan pengawasan norma kerja
2. Penyelenggaraan fasilitas
3. Lembaga kesejahteraan pekerja serta norma jaminan sosial tenaga kerja
4. Pembinaan dan pengawasan norma keselamatan kerja
5. Pembinaan dan pengawasan norma kesehatan dan lingkungan kerja.

4. Bidang pembinaan HI dan syarat kerja

Melaksanakan sebagaimana tugas dinas dibidang rencana dan program pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja, penyelesaian perselisihan dan kesejahteraan pekerja.

Fungsinya sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana program dan petunjuk teknis dibidang hubungan industrial, syaker
2. Pelaksanaan program dan petunjuk teknis dibidang hubungan industrial syarat kerja
3. Pengawasan, pembinaan dan pengendalian dibidang hubungan industrial syarat kerja
4. Pelaksanaa monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas

5. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga atau instansi lain dibidang hubungan industrial syarat kerja
6. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Bidang Transmigrasi

Mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan, pembinaan, koordinasi dan pengawasan di bidang transmigrasi.

Fungsinya sebagai berikut:

1. Membantu Kepala Dinas dalam pelaksanaan tugasnya pada bidang transmigrasi
2. Menyusun langkah kegiatan, membagi tugas, memeriksa, menilai dan memberikan petunjuk kepada bawahannya dan mengevaluasi pelaksanaan program kerja di lingkungan transmigrasi, menelaah dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan pimpinan dan memuat laporan
3. Menyusun langkah kegiatan kantor dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku
4. Memberikan petunjuk, arahan kepada bawahan di lingkungan kantor transmigrasi
5. Memeriksa hasil kerja bawahan agar nilainya sesuai rencana.³

³SukabumiKab.go.id/ok/opd_det.php?id=39&q=Dinas-Tenaga-Kerja-dan-Transmigrasi&key=opd.

B. Pelaksanaan Pelatihan Kerja bagi Pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi

1. Pelaksanaan Pelatihan Kerja bagi Pekerja

Proses pelaksanaan pelatihan kerja di PT. Pratama Abadi Industri sudah menjadi agenda tetap bagi perusahaan. Program pelatihan kerja di PT. Pratama Abadi Industri selalu mengikuti perkembangan teknologi, tuntutan konsumen dan lain sebagainya. Sehingga program pelaksanaan kerja ini merupakan faktor yang sangat penting bagi PT. Pratama Abadi Industri untuk meningkatkan prestasi kerja pekerjanya. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Selain itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 10 ayat (1) yaitu Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.⁴

Pernyataan dari Bapak Herry Hendrayana selaku Seksi bina LLS dan pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sukabumi sebagai berikut:

Ada 60 perusahaan dari Kabupaten Sukabumi dan Kabupaten Cianjur, setiap perusahaan yang berada di Kabupaten Sukabumi terutama perusahaan pembuat sepatu tengah membutuhkan sedikitnya 4.000 orang tenaga kerja. Namun karena kondisi keterbatasan keterampilan, tidak menutup kemungkinan peluang kerja itu akan terisi para pencari kerja dari luar daerah. Maka dari

⁴ Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 10 ayat (1).

itu dengan mengikuti peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan langkah yang ditempuh oleh lembaganya untuk meminimalisir angka pengangguran ini adalah menjadikan pelatihan kerja sebagai agenda atau program wajib bagi setiap perusahaan di Kabupaten Sukabumi agar setiap tenaga kerja memiliki kemampuan atas penguasaan keterampilan bidang yang dibutuhkan sektor industri, karena perusahaan pun mempunyai tanggung jawab atas peningkatan kerja pekerjanya.⁵

Penulis mengambil sampel 10 orang responden yang telah mengikuti pelaksanaan pelatihan kerja yang diadakan oleh PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi. Program pelaksanaan kerja ini diberikan kepada pekerja yang baru maupun yang telah bekerja pada perusahaan.

2. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Setiap pekerja dari setiap divisi pada PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi yang akan melakukan pelatihan terlebih dahulu mengajukan formulir pelatihan dan kebutuhan pelatihan yang akan diikuti untuk satu tahun yang akan datang ke bagian Manajemen sumber daya manusia atau HRD paling lambat satu minggu sebelum dilaksanakan pelatihan. Formulir pengajuan pelatihan terdiri dari:

1. Nama
2. Jabatan
3. Bagian
4. Tanda tangan

⁵Wawancara dengan Bapak Herry Hendrayana selaku Seksi bina LLS dan pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sukabumi, tanggal 06 Januari 20016.

Menyusun buku panduan hasil identifikasi yang berupa informasi, alat dan teks yang diperlukan pihak *Trainig Need Analisis* untuk merencanakan proses pelaksanaan pelatihan. Buku panduan tersebut adalah seperangkat materi yang disusun secara sistematis untuk membantu kelancaran dalam melaksanakan proses kegiatan pelatihan kerja. Buku panduan disusun dari hasil penelitian yang memuat mengenai metode-metode pelatihan, tujuan yang akan di terapkan PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi dalam proses pelaksanaan pelatihan dan cara menghadapi dari masalah-masalah yang akan dihadapi.

Mengumpulkan referensi atau membuat buku panduan referensi itu sangat penting atau sangat dibutuhkan untuk mendukung terlaksananya pelatihan.

Menyusun modul pelatihan ini dibuat sebagai panduan bagi peserta pelatihan untuk membantu mereka dalam memahami materi yang diberikan pada saat mengikuti proses pelaksanaan pelatihan kerja.

Membuat data pekerja yang akan mengikuti pelatihan dan setiap calon peserta yang akan mengikuti pelatihan diwajibkan untuk mengisi data diri yang lengkap untuk diarsipkan oleh manajemen sumber daya manusia atau HRD yang terdiri dari:

1. Nama
2. Tempat dan tanggal lahir
3. Pendidikan
4. Bidang keahlian

5. Pengalaman dalam bidangnya

Manajemen sumber daya manusia atau HRD akan melakukan peninjauan kembali kepada calon peserta yang akan mengikuti pelatihan, apakah sudah pernah atau belum pernah mengikuti pelatihan yang diajukan. Setelah melakukan evaluasi tersebut maka manajemen sumber daya manusia atau HRD mengeluarkan daftar peserta pelatihan pada TNA (*Training Need Analysis*).

Membuat surat pemberitahuan penyelenggaraan pelatihan yang dibuat oleh HRD kepada setiap kepala divisi agar pekerja yang telah terlampir sebagai peserta pelatihan kerja dapat mengikuti program pelaksanaan pelatihan dan dibebaskan tugas tanggung jawab rutin selama pelaksanaan pelatihan kerja berlangsung.

3. Penyusunan program divisi Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan kerja, manajemen sumber daya manusia atau HRD melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat daftar hadir peserta pelatihan

Mengisi daftar hadir ulang, disediakan oleh pihak seleksi pelaksanaan pelatihan kerja sebagai bukti bahwa peserta tersebut mengikuti pelajaran pelatihan.

2. Mempersiapkan fasilitas

Fasilitas seperti komputer, alat tulis dan infokus yang perlu disiapkan pihak pelaksanaan pelatihan kerja untuk membantu proses pelaksanaan pelatihan agar berjalan lancar.

Pola divisi latihan yang telah dibuat atau ditetapkan menghasilkan suatu perencanaan program divisi pelatihan untuk dijadikan program pelatihan di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi. Maka program divisi dalam pelaksanaan pelatihan pada PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi yaitu adanya maksud atau manfaat dan tujuan dari pelaksanaan pelatihan kerja tersebut.

4. Manfaat dan Tujuan Pelaksanaan Pelatihan Kerja bagi Pekerja

Pelaksanaan pelatihan merupakan suatu hal yang penting dalam pembinaan pekerja, selain untuk kepentingan pekerja pelatihan kerja pun sangat penting untuk perusahaan, karena pelatihan kerja bagi pekerjanya merupakan tanggung jawab dari suatu perusahaan atas peningkatan kerja pekerjanya. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 12 ayat (1) yaitu pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja, selain itu juga diatur dalam perjanjian antara PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi dengan Puk sp tsk spsi BAB XIII Tentang Pendidikan dan Latihan yaitu Pengusaha berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan bagi pekerja untuk memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai sikap mental, cara berfikir, dedikasi dan disiplin yang tinggi. Untuk tercapainya tingkatan itu, perusahaan berusaha melaksanakan program pendidikan dan latihan, disesuaikan dengan segala tingkat jabatan. Karena dalam hal ini yang akan memperoleh manfaat dari hasil pelatihan kerja yang dilaksanakan untuk

pekerjanya yaitu selain pekerja itu sendiri, perusahaan pun akan memperoleh manfaatnya.

Pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Herry Hendrayana selaku Seksi bina LLS dan Pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sukabumi mengungkapkan pernyataan tentang manfaat perusahaan dengan dilaksanakannya pelatihan kerja bagi pekerjanya sebagai berikut:

Manfaat pelatihan bagi perusahaan sudah pasti sangat berpengaruh besar terhadap perusahaan itu sendiri dan juga pekerjanya pada khususnya. Untuk perusahaan yang mempunyai jumlah pekerja cukup banyak seperti PT. Pratama Abadi Industri, sangat memerlukan pelatihan untuk pekerjanya yang dilakukan secara terprogram sesuai dengan kebutuhan sektor industri atau sesuai dengan kebutuhan masing-masing divisi dan management.⁶

Pernyataan disampaikan oleh Ibu Fani selaku pekerja/buruh PT.

Pratama Abadi Industri adalah sebagai berikut:

Dengan pelatihan kerja yang dilakukan kepada pekerjanya maka mempunyai manfaat yaitu mengurangi waktu yang digunakan untuk belajar, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, meningkatkan rasa percaya diri, meningkatkan kepuasan kerja.⁷

⁶ Wawancara dengan Bapak Herry Hendrayana selaku Seksi bina LLS dan Pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sukabumi, tanggal 06 Januari 2016.

⁷ Wawancara dengan Ibu Fani selaku pekerja/buruh PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi, tanggal 08 Januari 2016.

Tabel 1.

Analisis Pernyataan pekerja tentang manfaat Pelaksanaan Pelatihan kerja bagi pekerja di PT. PratamaAbadi Industri pada bulan Juni 2015

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Setelah mengikuti diklat Pekerja dapat meningkatkan keahliannya dalam bekerja	18	40	18	1	0	77
2	Setelah mengikuti pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan (efektif)	9	35	30	3	0	77

Sumber: Data Kuisisioner PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi.

Pernyataan yang berhubungan dengan manfaat yang diperoleh dari adanya pelaksanaan pelatihan sebagian besar pekerja menyatakan mereka mendapatkan hasil yang positif setelah mengikuti program pelatihan kerja. Mereka menyatakan dengan adanya program pelatihan kerja mereka mampu menyelesaikan tugasnya lebih cepat sehingga mereka dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Maka dari itu pelatihan kerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi merupakan agenda wajib Perusahaan. Dan selain itu berdasarkan pernyataan dari Bapak Herry Hendrayana selaku Seksi bina LLS dan pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sukabumi sebagai berikut:

Pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di setiap Perusahaan itu merupakan agenda wajib bagi setiap Perusahaan akan tetapi sanksi khusus yang diberikan kepada perusahaan apabila perusahaan tersebut tidak melaksanakan pelatihan kerja terhadap pekerjanya

dari pihak Dinas tidak ada sanksi khusus karena di Dinas tidak mengatur atau melaksanakan tentang pelatihan kerja tetapi mengatur tentang penyaluran kerja, akan tetapi ada sanksi bagi pekerja atau peserta atau pelaksanaan pelatihan kerja apabila mereka melanggar atau tidak mengikuti aturan pelaksanaan pelatihan kerja, maka pelaksanaan pelatihan kerjanya akan diberhentikan sementara bahkan bisa saja dicabut apabila mereka tidak berusaha memperbaikinya. Dan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 memang mewajibkan kepada pengusaha atau perusahaan untuk melaksanakan pelatihan kerja kepada setiap pekerjanya, maka apabila pihak perusahaan tidak melakukan itu maka perusahaan tidak mengikuti peraturan perundang-undangan dan akan diberikan sanksi sesuai dengan yang ada dalam undang-undang.⁸

Tujuan pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan pekerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebudayaan perusahaan
2. Agar para pekerja memiliki keterampilan dan keahlian dalam bidangnya masing-masing
3. Keseragaman kemampuan pelaksanaan pekerja di seluruh PT. Pratama Abadi Industri
4. Memiliki kemampuan berpikir dan bertindak sesuai dengan tugas yang menjadi kewenangannya
5. Memantapkan sikap mental seluruh pekerja
6. Dari hasil *training* diharapkan bahwa pekerja dapat menerapkan ilmu yang diperoleh sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pekerjanya

⁸ Wawancara dengan Bapak Herry Hendrayana selaku Seksi bina LLS dan pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sukabumi, tanggal 06 Januari 2016.

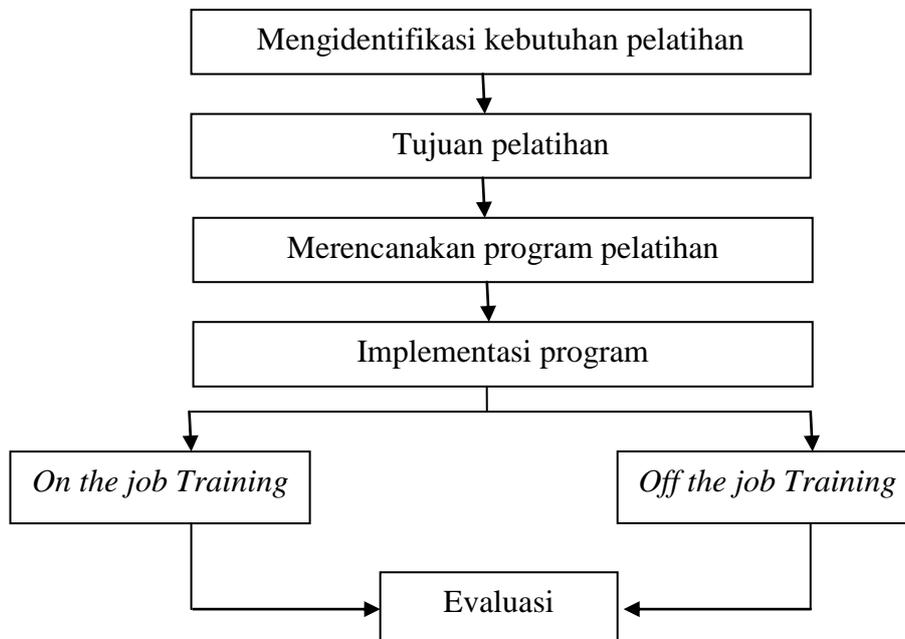
7. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerja yang ditugaskan atau menjadi kewenangannya
8. Menjadikan pekerja yang terlatih serta profesionalisme dalam bekerja.

5. Langkah-langkah Pelatihan Kerja bagi Pekerja di PT. Pratama Abadi

Industri Kabupaten Sukabumi

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan kerja
2. Menentukan tujuan pelatihan kerja
3. Merencanakan dan mengembangkan program pelatihan
4. Implementasi program
5. Evaluasi.

Gambar 2.
Langkah-langkah Pelatihan Kerja
Di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi



Sumber: Buku Pedoman PT. Pratama Abadi Industri Periode 2015 - 2017

6. Ruang Lingkup Pelaksanaan Pelatihan Kerja bagi Pekerja di PT.

Pratama Abadi Industri

Ruang Lingkup pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri adalah meliputi semua kegiatan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kemampuan kerja pekerja dalam usaha meningkatkan prestasi kerja. Selain kemampuan, pekerja perlu juga mendapatkan pengetahuan tentang apa saja yang dapat meningkatkan penjualan dan menguasai segala bidang yang masih berkaitan dengan penjualan seperti keuangan, administrasi, penganggaran, perdagangan dan lain sebagainya sehingga pekerja dapat bekerja secara efektif dan efisien serta menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

7. Metode Penyajian Materi

Materi pelajaran yang diberikan dapat diterima oleh peserta pelatihan kerja dengan baik maka dalam arti efektif dan efisien.

Materi pelatihan bisa dikatakan adalah inti dari keseluruhan proses pelatihan. Materi pelatihan juga harus didesain dengan cermat agar sesuai dengan kompetensi dan kemampuan peserta pelatihan. Pemberian materi pelatihan tidak bisa dilakukan sembarangan. Oleh karena itu kebanyakan perusahaan akan meminta bantuan kepada lembaga yang khusus menangani masalah pelatihan. Dengan bantuan profesional ini, proses pelatihan bisa berlangsung lebih maksimal dan bisa lebih efektif.

Tabel 2.

Analisis Pernyataan Pekerja tentang Materi yang diajarkan dalam pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri pada bulan Juni 2015.

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Materi pelajaran yang diberikan oleh Perusahaan dapat menunjang pekerjaan pekerja	15	46	15	0	1	77
2	Pelatihan yang pekerja ikuti memang dibutuhkan karena dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja untuk mendukung pekerjaan pekerja	25	42	9	1	0	77

Sumber: Data Kuisisioner PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi.

Untuk pernyataan mengenai materi yang diajarkan satu diantara 77 peserta pelatihan kerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi, mengatakan tidak setuju bahwa materi yang diajarkan tidak dapat membantu mereka dalam mengerjakan tugasnya, namun sebagian besar pekerja mengatakan setuju bahwa materi yang diajarkan dalam pelatihan menunjang, membantu mereka didalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Itu berarti bahwa perusahaan mengerti apa yang dibutuhkan oleh pekerjanya. Dan apabila pekerja semakin mampu

mengerjakan tugas-tugasnya itu berarti kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan akan semakin dapat diperkecil.

PT. Pratama Abadi Industri menetapkan beberapa cara atau metode pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja dengan cara:

1. Kuliah

Kuliah dilakukan untuk menyampaikan materi yang bersifat teori. Teori yang diberikan meliputi pengetahuan umum di luar dan di dalam perusahaan.

2. Presentasi

Bentuk interaksi melalui penyampaian informasi secara singkat dan penuturan secara lisan oleh seorang pengajar sekaligus disertai juga dengan tanya jawab antara pengajar dan pesertanya.

3. Diskusi

Memberikan kesempatan kepada para peserta untuk berdiskusi, belajar mengemukakan pendapat dan menghargai orang lain.

Tabel 3.

Analisis Pernyataan Pekerja Tentang Metode yang digunakan oleh PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi pada bulan Juni 2015.

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Metode pelatihan membantu menyerap materi yang diberi	11	44	22	0	0	77
2	Metode diskusi membuat Materi mudah dipahami	18	41	18	0	0	77

Sumber: Data Kuisisioner PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi.

Tabel diatas dapat diketahui bahwa dari pernyataan mengenai metode yang digunakan pada program pelatihan menjawab setuju itu berarti setengah dari pekerja menyatakan bahwa metode yang digunakan sudah cukup mudah dimengerti karena semua peserta pelatihan kerja menyatakan demikian.

8. Peserta Pelatihan Kerja di PT. Pratama Abadi Industri

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan dan pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Maka peserta program pelaksanaan pelatihan kerja di PT. Pratama Abadi Industri adalah pekerja baru dan lama sebagai staf dan tergantung dari hasil penilaian prestasi kerja dan keterampilan yang harus lebih banyak diperdalam oleh pekerja yang bersangkutan yang menyangkut pada bagian dimana pekerja tersebut ditempatkan, menurut Bapak Lutfi ahmad selaku manajer HRD PT. Pratama Abadi Industri mengatakan:

Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja, perusahaan memberikan persyaratan wajib bagi peserta untuk memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti dengan

mengikuti aturan Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.⁹

Semata-mata hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang sudah dimiliki dan untuk memberikan input yang baik bagi perusahaan.

Syarat-syarat pekerja dalam mengikuti pelaksanaan pelatihan kerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi sebagai berikut:

1. Pekerja yang mengikuti pelatihan dapat melapor secara tertulis ataupun menelepon kebagian humas tentang keikutsertaannya dalam mengikuti pelatihan kerja selambat-lambatnya satu hari sebelum pelatihan dimulai. Apabila sampai batas waktu belum melapor maka dianggap mengundurkan diri.
2. Calon peserta harus membawa surat tugas dari pimpinan unit (divisi) yang bersangkutan untuk mengikuti pelatihan.
3. Peserta wajib mengikuti seluruh peraturan tata tertib berikut:
 - a. Mengikuti seluruh program pelaksanaan pelatihan kerja baik itu diskusi, kuliah, presentasi yang telah dijadwalkan
 - b. Ketentuan tata tertib selengkapnya diberitahukan selanjutnya oleh pihak panitia
 - c. Biaya peserta pelatihan kerja dibebankan kepada anggaran PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi.¹⁰

⁹ Wawancara dengan Bapak Lutfi ahmad selaku manajer HRD PT. Pratama Abadi Industri, tanggal 08 Januari 2016.

¹⁰ Buku Pedoman PT. Pratama Abadi Industri.

9. Pelatih program Pelatihan kerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi

Peranan pengajar atau instruktur sangat menentukan dalam menunjang kebutuhan penyelenggaraan suatu program pelatihan kerja pekerja. Oleh sebab itu sangatlah penting untuk memiliki tenaga pengajar atau instruktur yang baik.

Pelatih atau instruktur pada pelaksanaan pelatihan kerja dipilih mereka yang benar-benar mengerti apa yang mereka berikan pada para peserta pelatihan, mereka dituntut tidak hanya tahu secara teori tapi mereka harus dapat mengaplikasikan apa yang mereka jelaskan ke dalam praktek sehari-hari. Untuk pengadaan tenaga pelatih, PT. Pratama Abadi Industri memperolehnya dari dua sumber:

1. Tenaga Intern

Tenaga pelatih ini adalah mereka juga yang bekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi yang merupakan bagian dari tim training dengan syarat memiliki kemampuan untuk mengajar.

2. Tenaga Ekstern

Tenaga pelatih ini merupakan tenaga pengajar yang didatangkan dari luar yang memiliki keahlian khusus pada bidang yang bersangkutan.

Instruktur juga diterapkan persyaratan-persyaratan yang harus ditempuh yaitu:

a. Persyaratan bagi tenaga intern:

1. Merupakan pegawai tetap

2. Memiliki pengalaman kerja dalam profesinya
 3. Memiliki prestasi kerja yang baik
- b. Persyaratan bagi tenaga ekstern:
1. Memiliki keahlian tertentu khususnya terhadap bidang pekerjaan yang akan dilatih
 2. Memiliki sertifikat atau tanda bukti lain bagi pengajar sesuai bidang materi yang akan diberikan
 3. Rekomendasi dari pihak-pihak yang berwenang
 4. Memiliki bakat atau keahlian untuk memberikan materi yang jelas kepada peserta.

Tabel 4.
Analisis Pernyataan Pekerja Tentang Kemampuan Instruktur

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Instruktur menyampaikan materi jelas, mudah untuk dimengerti	20	33	23	1	0	77
2	Instruktur menyampaikan materi dapat memotivasi pekerja agar bekerja lebih baik	19	45	11	2	0	77
3	para pengajar selalu mendorong pekerja untuk turut aktif selama kegiatan belajar dan berlatih berlangsung	16	48	13	0	0	77

Sumber: Data Kuisisioner PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi.

Pernyataan mengenai kemampuan instruktur rata-rata pekerja menjawab setuju. Dengan kata lain kemampuan instruktur sudah memadai dan mampu memotivasi pekerja agar bekerja lebih baik lagi. Meskipun hal tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan instruktur saja.

10. Tempat pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi

Faktor lain yang mendukung pelaksanaan pelatihan kerja adalah tempat diadakannya pelatihan kerja itu sendiri. Berdasarkan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu pelatihan kerja dapat diselenggarakan ditempat pelatihan atau tempat kerja. Begitupun berdasarkan perjanjian kerja bersama antara PT. Pratama Abadi Industri dengan PUK SP TSK SPSI BAB XIII Pasal 82 Tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

(1) Dilokasi Perusahaan

Pengusaha melaksanakan program pendidikan dan latihan sendiri dan tenaga training sendiri atau mendatangkan tenaga dari luar.

(2) Diluar Perusahaan

Pendidikan atau Pelatihan di luar Perusahaan dengan cara mengirimkan peserta keluar, dengan tanggungan Perusahaan.

Ditambahkan dari pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Lutfi ahmad selaku manajer HRD PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi sebagai berikut:

Untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri ini maka PT. Pratama Abadi Industri menyediakan ruangan yang memadai untuk pelatihan yang dilakukan dilokasi perusahaan atau pelatihan dalam bentuk ruang kelas tetapi PT. Pratama Abadi Industri juga mengadakan pelatihan di luar gedung PT. Pratama Abadi Industri itu sendiri, contohnya seperti di Hotel. Pada waktu penyampaian materi kursus, ruang kelas tersebut dilengkapi dengan peralatan yang dibutuhkan untuk penyampaian materi. Kemudian pada waktu melakukan penilaian prestasi kerja, selain dilihat dari hasil test juga dilihat pada waktu melaksanakan pekerjaannya.¹¹

Sarana pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi memiliki berbagai sarana untuk memudahkan proses pelaksanaan pelatihan kerja bagi para peserta pelatihan, yang meliputi:

1. 5ruangan kelas
2. Soundsystem
3. Wi Fi
4. Whiteboard
5. Proyektor dan Lcd
6. Infokus dan Laptop
7. Buku-buku agenda
8. Kendaraan, yaitu mobil yang sewaktu-waktu dapat digunakan untuk kepentingan pelatihan
9. Snack atau makan siang untuk para pekerja yang mengikuti pelatihan tersebut.

¹¹ Wawancara dengan Bapak Lutfi ahmad selaku manajer HRD PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi, tanggal 10 Januari 2016.

Tabel 5.

Analisis Pernyataan Pekerja tentang Sarana dan Fasilitas yang Menunjang pelaksanaan pelatihan kerja di PT. Pratama Abadi Industri pada bulan Juni 2015

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Kondisi ruang kelas tempat mengikuti pelajaran membuat pekerja senang	10	28	38	1	0	77
2	peralatan selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja	13	28	33	3	0	77

Sumber: Data Kuisisioner PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi.

Untuk pernyataan yang berhubungan dengan sarana dan fasilitas sebagian peserta pelatihan kerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi dari 77 pekerja mengatakan setuju. Pekerja merasa sarana dan fasilitas yang diberikan perusahaan sudah menunjang untuk mereka dalam melaksanakan pelatihan kerja. Apabila sarana dan fasilitas yang diberikan sudah memadai itu akan membuat pekerja semakin termotivasi untuk mengikuti program pelatihan kerja.

11. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kerja bagi Pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi

Evaluasi ini untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu program pelatihan kerja yang telah dilaksanakan, suatu perusahaan perlu mengevaluasi program pelatihan kerja tersebut, agar dapat terlihat bagaimana hasil dilaksanakannya pelatihan kerja. Dalam melaksanakan suatu program pelatihan diperlukan biaya yang cukup besar, sehingga

pada setiap akhir pelaksanaan program pelatihan kerja perlu diadakannya suatu evaluasi keberhasilan terhadap pelaksanaan pelatihan kerja tersebut agar biaya yang dikeluarkan tidak sia-sia, dengan mengisi formulir evaluasi yang diberikan oleh pihak pelaksana pelatihan kerja.

Formulir hasil diisi oleh setiap Kepala berbagai divisi terhadap pekerja yang telah mengikuti atau melaksanakan pelaksanaan pelatihan kerja. Pekerja yang telah mengikuti pelatihan juga diwajibkan untuk menyerahkan sertifikasi pelatihan dan materi pelatihan berbentuk *soft copy* dan *hard copy*, kemudian diserahkan kepada bagian manajemen sumber daya manusia atau HRD untuk diarsipkan dan ditindak lanjuti. Untuk menilai tingkat keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi adalah dengan melihat kinerja pekerja sehari-hari.

Metode yang dilaksanakan oleh PT. Pratama Abadi Industri dalam menilai atau mengevaluasi program pelatihan yang telah dilaksanakan tersebut dengan cara setelah 3 bulan dilaksanakan program pelatihan SDM di PT. Pratama Abadi Industri ini memberikan form kepada masing-masing atasan pekerja tersebut agar atasan pekerja tersebut menilai kinerja pekerjanya setelah mengikuti program pelaksanaan pelatihan kerja, apakah kinerjanya meningkat atau tidak. Evaluasi juga dilakukan dengan cara metode *partipant reaction*.

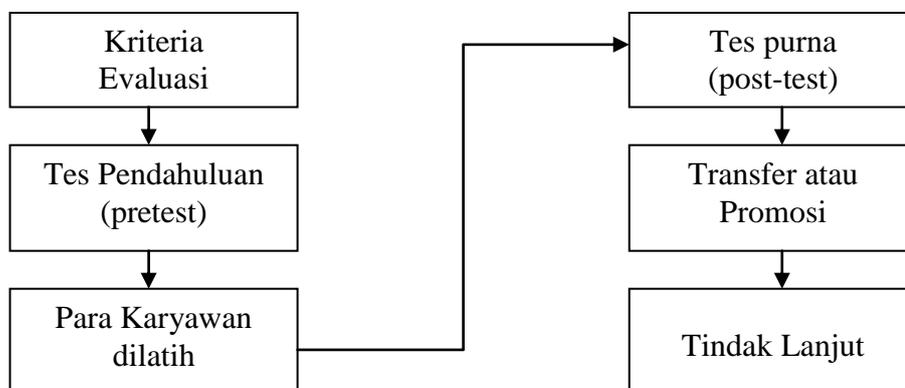
Metode *partipant reaction*, pada setiap akhir pelaksanaan pelatihan kerja para peserta dimintai untuk menilai pelaksanaan program

pelatihan kerja dengan cara mengisi angket atau formulir evaluasi yang telah disediakan oleh pihak perusahaan. Formulir evaluasi tersebut meliputi:

1. Evaluasi umum terhadap penyelenggaraan pelatihan
2. Evaluasi terhadap sikap atau penampilan pengajar dan cara penyampaian pengajar dalam memberikan materi
3. Evaluasi terhadap sarana-sarana yang dipergunakan dalam pelaksanaan pelatihan.

Adanya evaluasi dari peserta ini, diharapkan adanya suatu perbaikan-perbaikan dan penyempurnaan dalam setiap penyelenggaraan program pelaksanaan pelatihan di masa yang akan datang, sehingga setiap pelatihan kerja yang dilakukan akan berdasarkan pada perencanaan yang lebih baik yang akan menunjang terhadap pelaksanaan pelatihan yang efektif dan setiap pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standard kompetensi kerja (Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 10 ayat (2)).

Gambar 3.
Langkah-langkah dalam evaluasi Pelatihan kerja
Di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi



Sumber: Buku Pedoman PT. Pratama Abadi Industri Periode 2015 – 2017

12. Penilaian prestasi kerja pekerja di PT. Pratama Abadi Industri

Penilaian pekerja adalah suatu kegiatan evaluasi terhadap kinerja, kompetensi dan pembinaan SDM yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang melakukan penilaian terhadap pekerja. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan ditempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.¹²

Tujuan dari penilaian pekerja adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan dan pengembangan pekerja berdasarkan sistem karir dan prestasi kerja lingkungan PT. Pratama Abadi Industri. Prestasi kerja merupakan hasil yang diberikan oleh seorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya merupakan hasil dari rata-rata yang dicapai oleh seseorang yaitu pekerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan bersama secara keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja pekerja dilakukan dengan mengisi formulir penilaian pekerja. Penilaian dilakukan dalam 3 tahap yaitu:

- a. Tahap I, catatan harian yaitu pencatatan kompetensi pekerja yang dinilai oleh penilai dengan cara penilai membuat catatan harian mengenai sikap/prilaku yang menunjukkan kompetensi pekerja yang dinilai.
- b. Tahap II, evaluasi pekerja tiap semester terhadap kemajuan atau hambatan SKI (sasaran kinerja individu) dan kompetensi.

¹²Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 18.

- c. Tahap III, evaluasi pekerja tiap tahun terhadap hasil SKI, Kompetensi, dan pembinaan SDM.

Umumnya prestasi kerja pekerja banyak dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan bekerja. Perbedaan individu sangat mempengaruhi prestasi seseorang dalam bekerja, dengan demikian maka prestasi kerja merupakan suatu proses yang digunakan dalam mencapai hasil kerja seseorang berdasarkan potensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Adapun faktor-faktor penilaiannya adalah:

1. Prestasi Kerja

- a. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- b. Pada umumnya prestasi kerja seseorang pekerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, kesungguhan pekerja yang bersangkutan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pekerja menyelesaikan pekerjaannya yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.

3. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang pekerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang

ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

4. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang pekerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

5. Sikap dan disiplin kerja

Indikator penilainya adalah bersikap positif, memahami peraturan dan tidak melakukan pelanggaran.

Tabel .6

Analisis Pernyataan Pekerja tentang sikap yang Berorientasi pada kemampuan kerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi pada bulan Juni 2015

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Pekerja selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya	30	44	3	0	0	77
2	Pekerja akan berusaha membantu dengan mengemukakan pendapat pekerja Untuk permasalahan yang dihadapi perusahaan.	21	39	16	1	0	77
3	Pekerja berusaha bekerjasama dengan tim untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan.	28	46	3	0	0	77
4	bersikap disiplin dalam bekerja sangat diperlukan	33	39	5	0	0	77

Sumber: Data Kuisisioner PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi.

Pernyataan yang berhubungan dengan sikap yang berorientasi pada kemampuan kerja sebagian besar pekerja menyatakan setuju untuk bersikap bertanggung jawab, disiplin, dan berusaha inisiatif dalam bekerja di Perusahaan. Itu berarti bahwa para pekerja sudah memiliki kemampuan kerja yang baik dalam menunjang pencapaian prestasi kerja, dan pekerja sudah menyadari bahwa dengan bersikap tanggung jawab, disiplin, dan berusaha inisiatif sangat berpengaruh besar terhadap kemampuan diri sendiri dalam bekerja di suatu Perusahaan.

C. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi

Melaksanakan suatu program atau suatu pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di sebuah Perusahaan salah satunya di PT. Pratama Abadi Industri yang terletak di Kabupaten Sukabumi yang merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Industri Sepatu dengan jumlah pekerja kurang lebih 17.123 pekerja tentunya dalam pelaksanaan tersebut tidak selamanya berjalan sesuai dengan yang direncanakan, dalam setiap pelaksanaan pasti ada faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaannya selain faktor dari pekerjanya itu sendiri juga dari Perusahaannya. Berdasarkan dari Pernyataan seorang Pekerja/buruh di PT. Pratama Abadi Industri yaitu Bapak Faisal menyampaikan bahwa faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi sebagai berikut:

Waktu, instruktur, fasilitas yang menjadi faktor penghambat program pelaksanaan pelatihan kerja.¹³

Faktor penghambat lainnya dalam pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri yaitu pihak-pihak penghambat penerapan hasil Pelatihan di tempat kerja, hal ini disampaikan oleh Bapak Herry Hendrayana selaku Seksi bina LLS Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sukabumi sebagai berikut:

Penghambat pelaksanaan pelatihan Kerja di Perusahaan yang ada di Kabupaten Sukabumi baik itu PT. Pratama Abadi Industri ataupun

¹³Wawancara dengan Bapak Faisal seorang Pekerja/buruh di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi, tanggal 08 Januari 2016.

Perusahaan-Perusahaan lainnya yang bergerak di bidang Industri yang ada di Kabupaten Sukabumi itu sebenarnya bersumber dari beberapa pihak seperti pekerjanya itu sendiri yang tidak menerapkan apa yang telah dipelajari, *line manager/supervisor* yang tidak melakukan evaluasi dan monitoring, *training manager dan trainer* yang tidak membantu dan mendorong dilakukannya monitoring dan evaluasi.¹⁴

Faktor penghambat pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja yang telah disampaikan oleh Bapak Herry Hendrayana selaku Seksi bina LLS yang pertama yaitu:

1. Pekerja di PT. Pratama Abadi Industri

Sebagai contoh yaitu peserta pelatihan kerja yang pernah dilatih namun dia tidak menerapkannya dalam pekerjaannya. Misalnya seorang pekerja awalnya mengikuti pelatihan kerja namun tidak menerapkan dalam lingkup kerjanya. Kemudian dia diundang kembali untuk mengikuti pelatihan kerja yang sama dengan materi atau tema yang sama, namun sering kali terdengar ucapan dari pekerja seperti “duuuuh.... pelatihan kerja apaan sih, males ah”. Pihak pertama ini cenderung kembali pada cara kerja lama, apalagi cara kerja tersebut sudah menjadi kebiasaan yang sudah dilakukan dalam waktu lama. Kemudian yang lain adalah adanya *resistensi* atau penolakan, tidak percayanya terhadap teori atau cara baru, minimal tidak merasa nyaman dengan cara kerja baru yang telah dipelajari karena semangat berprestasi yang memudar karena cara baru tersebut tidak bermanfaat bagi dirinya.

¹⁴Wawancara dengan Herry Hendrayana selaku Seksi bina LLS Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sukabumi, tanggal 06 Januari 2016.

2. *Line manager/Supervisor* PT. Pratama Abadi Industri

Sikap penghambatannya ditunjukkan dengan menganggap bahwa pekerja dengan sendirinya akan menerapkan apa yang telah dipelajari, menganggap evaluasi dan *follow up* hasil pelatihan kerja di tempat kerja bukan merupakan bagian integral dari proses pelatihan kerja. Sikap negatif lainnya ialah menganggap bahwa pelatihan kerja bukan tanggung jawabnya, melainkan tugas dan tanggung jawab *training manager*. Bagi mereka dalam benaknya pelatihan kerja dianggap sebagai beban, dan merupakan tugas tambahan atau *extra job*. Mereka juga tidak mempunyai pengetahuan tentang sistem dan mekanisme evaluasi dan *follow up* hasil dari pelatihan kerja ditempat kerja serta diperparah dengan tidak adanya pengetahuan tentang materi pelatihan kerja yang telah dipelajari bawahannya.

3. *Training manager* dan *trainer* PT. Pratama Abadi Industri

Ada beberapa sebab *training manager* dan *trainer* yang tidak membantu dan mendorong dilakukannya monitoring dan evaluasi, diantaranya:

- a. Merasa tanggung jawabnya hanya sebatas sampai mengajarkan materi. Masalah hasil pelatihan kerja diterapkan bukan menjadi urusannya. Pihak *training manager* dan *trainer* tidak melakukan “semangat” mendorong pengevaluasian disebabkan juga dalam benaknya menganggap *line manager/supervisor* pasti akan dengan sendirinya mengevaluasi dan memonitor anak buahnya atau bawahannya dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari.

- b. Sebab lainnya ialah dia tidak mendorong dilakukan monitoring ialah karena si *line manager/supervisor* dilapangan tidak membekali dengan sistem tata cara evaluasi pelatihan, bagaimana cara *follow up*, apa indikator yang harus ada setelah pelatihan kerja diberikan kepada bawahannya. Pihak *Training manager* dan *trainer* ini bisa juga tidak melibatkan *line manager/supervisor* dalam proses pelatihan, baik sebelum maupun sesudah program pelaksanaan pelatihan kerja dilaksanakan.
- c. Menjadikan jumlah *man-days* sebagai sasaran utama, mengabaikan sasaran pelatihan kerja yang sebenarnya yaitu perubahan dan peningkatan cara kerja pekerja ditempat kerja, *soft* dan *hard skill* atau peningkatan kompetensi kerja.¹⁵

Faktor lainnya yang menghambat Pelaksanaan Pelatihan Kerja bagi pekerja PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi disampaikan oleh Ibu Ani Aisyah selaku Pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi sebagai berikut:

Kebijakan dan sistem sarana dan prasarana yang ada di PT. Pratama Abadi Industri ini tidak mendukung Pelatihan kerja bagi pekerjanya. Contohnya seperti tidak memberikan penghargaan kepada para pekerjanya yang kinerjanya lebih baik daripada pekerja lainnya, yang tentunya hasil dari pelatihan. Sebab lain ialah ilmu yang didapatkan dari pelatihan tidak bisa diwujudkan karena tidak tersedianya sarana perlengkapan untuk itu. Misalnya kisah nyata saya pernah dilatih bagaimana cara mengoprasikan komputer, namun setelah dilatih komputernya rusak dan proses

¹⁵ *Ibid.*

penggantiannya yang lama sehingga saat komputer datang beberapa ilmu yang didapatkan telah hilang atau menguap sebagian.¹⁶

Pernyataan yang disampaikan oleh Ibu Ani Aisyah tersebut ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 18

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.¹⁷

Pernyataan dari Ibu Ani Aisyah dalam halnya bahwa kenyataan yang ada di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi belum sesuai

¹⁶Wawancara dengan Ibu Ani Aisyah selaku Pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi, tanggal 08 Januari 2016.

¹⁷ Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 18

dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 18 ayat (1) dan ayat (2).¹⁸

Faktor penghambat lainnya disampaikan oleh Ibu Entik selaku Pekerja/Buruh di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi yang menyatakan sebagai berikut:

Penghambat yang ada di PT. Pratama Abadi Industri ini dalam pelaksanaan Pelatihan kerja yaitu Budaya kerja yang tidak kondusif, disini sebagian besar atasan kami adalah orang Korea sehingga budaya dan perilaku yang tidak sejalan bahkan bertentangan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari, terutama jika hal tersebut dilakukan oleh atasan kami yang sebagian besar orang Korea tersebut. Misalnya ada Pelatihan Kerja yang salah satunya mengajarkan kepemimpinan Partisipatif dan pengambilan keputusan secara consensus namun dilain pihak budaya untuk itu lebih banyak kepemimpinan pola otoriterian dan jauh dari kesan demokratis.¹⁹

Hal lain yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi ditambahkan dari pernyataan Bapak Lutfi ahmad selaku manajer HRD PT. Pratama Abadi Industri sebagai berikut:

Yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kerja di PT. Pratama Abadi Industri ini ada 2 faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal itu adalah hambatan berupa pengetahuan awal peserta pelatihan, kemampuan beradaptasi dan adanya hasrat untuk mengikuti pelatihan. Faktor eksternal yang menghambat dalam kegiatan pelaksanaan pelatihan kerja adalah dalam mengidentifikasi masalah dan kebutuhan, dalam mendesain pelatihan atau kurikulum pelatih, dan penyusunan acara pelatihan

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Wawancara dengan Ibu Entik selaku Pekerja/Buruh di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi, tanggal 10 12 Januari 2016.

kerja, media yang digunakan dalam pelatihan, metode pelatihan yang digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran.²⁰

Beberapa hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri disebabkan dari beberapa faktor penghambat diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor individu

Tiap-tiap individu mempunyai ciri khas yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifatnya, tingkah lakunya, bentuk badannya maupun dalam pekerjaannya. Oleh karena itu perbedaan individu ini tidak begitu diperhatikan sehingga dalam pelaksanaan pelatihan perbedaan itu nampak pada waktu para pekerja mengerjakan suatu pekerjaan yang sama, dengan diperolehnya hasil yang berbeda.

2. Tidak diperhatikannya terlebih dahulu keahlian yang dibutuhkan.

Program dari pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri ini tidak mendapatkan perhatian tentang keahlian yang dibutuhkan oleh para pekerjanya sehingga program pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja tersebut tidak terarahkan atau ditujukan untuk mencapai keahlian itu. Jika suatu pelatihan yang tidak disesuaikan dengan bakat, minat dan lapangan kerja pekerja maka akan mengakibatkan kerugian beberapa pihak diantaranya yaitu pihak pekerja dan perusahaan itu sendiri.

3. Motivasi dalam pelatihan

²⁰ Wawancara dengan Bapak Lutfi ahmad selaku manajer HRD PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi, tanggal 06 Januari 2016.

Kurangnya motivasi dalam pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerjanya sehingga hal ini kurang mendorong pekerja untuk melakukan atau menjalankan pelatihan kerja.

4. Kurangnya partisipasi dari *trainees*

Para *trainees* kurang turut aktif dalam mengambil bagian di dalam pembicara-pembicaraan mengenai pelajaran yang diberikan, sehingga tidak ada saran-saran atau bahan-bahan pertimbangan untuk memecahkan kesulitan yang mungkin timbul.

5. Tidak adanya seleksi *trainee*

Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakatnya untuk dapat mengikuti latihan itu dengan berhasil. Dengan demikian apabila latihan diberikan kepada mereka yang tidak mempunyai minat, bakat, dan pengalaman, kemungkinan berhasil sedikit sekali.

6. Tidak adanya seleksi dari *trainers*

Berhasil atau tidaknya seseorang melakukan tugasnya sebagai pengajar, tergantung kepada ada tidaknya persamaan kualifikasi orang tersebut dengan kualifikasi yang tercantum dalam analisa jabatan mengajar.

7. Tidak adanya *Trainer* pelatihan

Sehingga tidak adanya tanggung jawab dari tenaga pelatih pada saat memberikan pelajaran karena salah satu asas yang terpentingnya tidak dilaksanakan secara penuh.

8. *Training Methods*

Metode yang digunakan dalam pelatihan tidak sesuai dengan jenis yang diberikan. Misalnya pemberian kuliah tidak sesuai dengan para pekerjanya. Untuk para pekerja pelaksana hendaknya diberikan lebih banyak peragaan disamping pelajaran teoritis.

Pernyataan lain diungkapkan oleh Ibu Eli selaku Pekerja/ buruh PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi tentang faktor penghambat pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri sebagai berikut:

Tujuan dari pelatihan itu sendiri belum dijabarkan secara jelas sehingga kami sebagai pekerja tidak dapat mencapai keberhasilan dari pelatihan itu sendiri. Materi dari pelatihan belum dikembangkan dalam bentuk struktur kurikulum pelatihan yang terperinci sehingga itu menjadi kendala kami dalam melakukan proses pelaksanaan pelatihan. Tenaga pelatih yang kurang mampu dalam mengajarkan materi dan kurang menciptakan pelaksanaan pelatihan yang efektif dan efisien sehingga hasil dari pelatihan itu sendiri bagi kami kurang maksimal. Metode yang digunakan tidak sesuai dengan tujuan pelatihan. Metode yang digunakan membosankan bagi kami sebagai pekerja atau sebagai peserta pelatihan adanya latar belakang pengalaman, minat dan pelatihan yang berbeda diantara para peserta pelatihan kerja menyebabkan keberhasilan pelatihan pun berbeda-beda serta terbatasnya pemahaman peserta tentang keilmuan pelatihan.²¹

Hambatan lain yang disampaikan oleh pihak manajemen dari PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi yaitu pihaknya mendapatkan beberapa hambatan dalam usaha pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi. Hambatan-hambatan yang dihadapi tersebut antara lain:

²¹Wawancara dengan Ibu Eli selaku Pekerja/ buruh PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi, tanggal 12 Januari 2016.

1. PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi belum memiliki fasilitator khusus, dalam pelaksanaan pelatihan sehingga pihak terkait sulit untuk mengatur jadwal dan waktu pelatihan.
2. Perencanaan pelaksanaan pelatihan kurang baik, kerana pelatihan tersebut dilakukan secara mendadak sehingga mengakibatkan kurangnya persiapan
3. Evaluasi pelatihan masih kurang terlaksana dengan baik dan sebagian besar belum direalisasikan.²²

Hambatan-hambatan yang dialami oleh PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi masih dalam tahap penyelesaian, dan memerlukan solusi yang tepat guna memperbaiki permasalahan yang terjadi, jika permasalahan ini tidak diselesaikan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Berikut adalah solusi atau tanggapan yang disampaikan oleh Bapak Herry Hendrayana selaku Seksi bina LLS Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sukabumi sebagai berikut:

Pihak kami sedang berupaya dalam memecahkan masalah yang dilakukan pada PT. Pratama Abadi Industri diantaranya yaitu membuat tim fasilitator khusus untuk mengatur jadwal-jadwal pelatihan, tim ini dipergunakan untuk menyesuaikan jadwal-jadwal pelatihan. Melakukan perencanaan pelatihan lebih awal sebelum memasuki tahun pelatihan, agar pelatihan yang dilakukan oleh bagian manajemen sumber daya manusia tidak mendadak, karena jika pelatihan dilakukan secara mendadak dapat mengakibatkan kurangnya persiapan. Evaluasi yang belum terealisasikan agar direalisasikan, karena jika tidak dapat mengakibatkan kesulitan TNA (*Training Needs Analisis*) pihak itu sendiri.²³

²²Wawancara dengan pihak manajemen dari PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi, tanggal 12 Januari 2016.

²³Wawancara dengan Bapak Herry Hendrayana selaku Seksi bina LLS Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sukabumi, tanggal 06 Januari 2016.