**METODE *ON THE JOB TRAINNING* DALAM MENUNJANG KINERJA PEGAWAI PADA**

**PT PERTAMINA (PERSERO) *BRANCH MARKETING***

**SULUTENGGO**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST) Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

**Oleh, DEISY DEBBY**

**NIM : 170537004**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS PROGRAM STUDI MANAJAMEN BISNIS**

**2018**

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL................................................................................... ... i ABSTRAK ...................................................................................................... ii MOTTO .......................................................................................................... iv LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING................................. ............. v LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.................................... vi LEMBAR KEASLIAN TULISAN................................. .............................. vii BIOGRAFI................................................................................... .................. viii KATA PENGANTAR ................................. .................................................. ix DAFTAR ISI................................................................................................... xi DAFTAR TABEL................................. ......................................................... xiii DAFTAR GAMBAR................................. ..................................................... xiv DAFTAR LAMPIRAN................................. ................................................. xiiv**

**BAB I PENDAHULUAN ................................................................... 1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.1 | Latar Belakang .................................................................. | 1 |
| 1.2 | Identifikasi Masalah .......................................................... | 6 |
| 1.3 | Perumusan Masalah........................................................... | 6 |
| 1.4 | Pembatasan Masalah ......................................................... | 6 |
| 1.5 | Fokus dan Sub Fokus Penelitian ....................................... | 6 |
| 1.6 | Tujuan dan Manfaat Penelitian.......................................... | 7 |

**BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS ............................. 9**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.1 | Landasa Teori .................................................................... | 9 |
|  | 2.2.1 Pengertian Manajen Sumber Daya Manusia ............ | 9 |
|  | 2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.............. | 10 |
|  | 2.2.3 Pengertian Pelatihan................................................. | 11 |
|  | 2.2.4 Manfaat Pelatihan .................................................... | 14 |
|  | 2.2.5 Kebutuhan Pelatihan ................................................ | 16 |
|  | 2.2.6 Identifikasi Kebutuhan Pelatihan ............................. | 17 |
|  | 2.2.7 Tujuan Pelatihan ...................................................... | 17 |
|  | 2.2.8 Metode-metode Pelatihan ........................................ | 18 |
|  | 2.2.9 Pengertian *On The Job Trainning* ............................ | 23 |
|  | 2.2.10 Pengertian Kinerja ................................................ | 25 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu.......................................................... | 34 |
| 2.3 | Kerangka Berpikir ............................................................. | 35 |

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN ........................................... 37**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 3.1 Tempat Penelitian .............................................................. | 37 |
| 3.2 Latar Belakang Penelitian ................................................. | 37 |
| 3.3 Metode dan Prosedur Penelitian ........................................ | 37 |
| 3.4 Data dan Sumber Data....................................................... | 38 |
| 3.5 Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data .......................... | 39 |
| 3.6 Informan Penelitian ........................................................... | 41 |
| 3.7 Prosedur Analisis Data ...................................................... | 42 |
| 3.8 Pemeriksaan Keabsahan Data ........................................... | 43 |
| **BAB IV** | **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN ...............................** | **47** |
|  | 4.1 Gambaran umum perusahaan ............................................ | 47 |
|  | 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan ..................................... | 47 |
|  | 4.1.2 Lokasi Perusahaan ................................................... | 48 |
|  | 4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan......................................... | 49 |
|  | 4.1.4 Sumber Daya Perusahaan ........................................ | 49 |
|  | 4.1.5 Uraian Kerja (*Job Description) ...............................* | 49 |
|  | 4.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan ............................... | 64 |
| **BAB V** | **HASIL DAN PEMBAHASAN TEMUAN PENELITIN.....** | **65** |
|  | 5.1 Temuan Penelitian ............................................................ | 65 |
|  | 5.2 Pembahasan Hasil Temuan penelitian .............................. | 76 |
|  | 5.3 Implementasi .................................................................... | 78 |
| **BAB IV** | **PENUTUP ...............................................................................** | **81** |
|  | 6.1 Kesimpulan...................................................................... | 81 |
|  | 6.2 Saran ................................................................................ | 82 |

**DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

**Tabel Teks Halaman**

3.1 Tabel Informan .......................................................... 41

3.2 karakteristik Informan ............................................... 41

**1.1 Latar Belakang**

**BAB I PENDAHULUAN**

Menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin maju dan kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas, maka sebuah perusahaan atau organisasi lebih selektif dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja mereka. Sebuah perusahaan ibaratnya sebuah sistem dimana didalamnya terdapat berbagai komponen yang memiliki peran serta fungsi yang berbeda. Salah satu komponen yang berperan besar dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia sehingga dapat dikatakan bahwa itu merupakan unsur yang paling berperan penting dalam memajukan sebuah perusahaan Sukses atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada unsur manusia sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam beberapa literatur dijelaskan pengertian pelatihan menurut H. Handari Nawawi, (1997:215) adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. pelatihan merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik dalam hal penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab kerja lainnya. Sementara itu menurut Rae (1990:23) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan

kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Dan juga menurut Simamora (2004:26) Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pendidikan. Pelatihan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, karena organisasi merupakan wadah kelompok manusia dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberi rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan dapat memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisa . Oleh karena itu, pegawai dalam suatu organisasi wajib diberi pelatihan dan pembinaan dari segi kemanusiaan dan keahlian agar kemampuan dari para pegawai tersebut dapat meningkat sehingga dapat berorientasi yang bersifat menguntungkan baik bagi dirinya sendiri maupun bagi organisasi. Dalam organisasi kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai, hendaknya dapat ditingkatkan sehingga di pihak lain kehidupan organisasi dapat dipertahankan. Untuk menjaga keseimbangan tersebut merupakan tugas dari seorang pimpinan. Untuk menjaga agar tetap terdapat keseimbangan antara kemampuan kerja pegawai dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Marihit Tua Efendi Hariandja (2005:186) menyebutkan bawah metode-metode pelatihan terdiri dari : (1) Metode-metode pelatihan *on the job trainning* yaitu meliputi *job instuction trainning, coaching, job rotation,* dan *apprenticeship*. Dan (2) Metode-metode *off the job trainning* yaitu *lecture, video, presentation, vestibule trainning, role playing, case study.*

Dan Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka, dimana nantinya diharapkan akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan tersebut. Pelatihan terdiri dari dua jenis, yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job trainning* adalah jenis pelatihan yang tujuannya adalah untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut, dan sebagai alat untuk kenaikan jabatan. Sedangkan *off the job training* adalah jenis pelatihan yang diselenggarakan di dalam suatu ruangan khusus yang berada di luar tempat kerja biasa, yang meniru kondisi kerja sesungguhnya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Hasil kerja seseorang dapat dikatakan baik apabila dia dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Untuk itu pihak manajemen perusahaan dituntut kemampuannya memahami apa yang menjadi kebutuhan sumber daya manusia sehingga mampu mengoptimalkan kinerja yang pada akhirnya dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah dengan mengadakan pelatihan karyawan secara berkesinambungan.

Dalam melakukan penelitian peneliti temui saat melakukan penelitian di PT Pertamina (persero) *Marketing Branch* Sulutenggo yaitu pada saat peneliti temui ditempat penelitian di kantor tersebut hanya mengadakan pelatihan tanggap darurat bencana gempa bumi, pelatihan pencegahan penanggulangan kebakaran, pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), pelatihan penggunaan APAR (alat pemadam api ringan), dimana pelatihan tersebut lebih memperhatikan keselamatan kerja dengan begitu membuat pegawai lebih memfokuskan diri pada pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja dibandingkan dengan pelatihan *on the job training* dalam menunjang kinerja pegawai yang sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan, *soft skill*, dan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka, dimana nantinya diharapkan akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan tersebutatau kinerja pegawai dalam bekerja. Dan kedua Jarangnya di adakannya pelatihan *on the job trainning* pada pegawai.

PERTAMINA adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki Pemerintah Indonesia (*National Oil Company*). Sebagai lokomotif perekonomian bangsa pertamina merupakan perusahaan milik Negara bergerak di bidang energy meliputi minyak, gas serta energy baru dan terbarukan. Pertamina menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi di dalam era globalisasi. Kegiatan pertamina dalam menyelenggarakan usaha bidang energy dan petrokimia, terbagi ke dalam sector Hulu dan Hilir, serta ditunjang oleh kegiatan anak-anak perusahaan dan perusaan patungan. Dalam upaya peningkatan pendapatan perusahaan dan menciptakan pelayanan yang prima kepada pelanggan, dan tentunya PT Pertamina (Persero) *Marketing Branch* Sulutenggo manado harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik maka perluh adanya metode pelatihan *on the job trainning* yang tepat dalam menunjang kinerja pegawai. karena selain harus merekrut sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan juga mendukung sumber daya manusia yang dimiliki dengan melakukan pelatihan (*trainning*) yang tepat untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut.

Berdasarkan uraian diatas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul” Metode *On The Job Trainnning* dalam Menunjang Kinerja Pegawai Pada PT Pertamina (Persero) *Marketing Branch* Sulutenggo “.

**1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun masalah yang didapati peneliti selama melakukan penelitian pada PT Pertamina (persero) *Marketing Branch* Sulutenggo dalam hal pelatihan, yaitu sebagai berikut, yaitu sering mengadahkan :

a. pelatihan tanggap darurat bencana gempa bumi

b. pelatihan pencegahan penanggulangan kebakaran, pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

c. pelatihan penggunaan APAR (alat pemadam api ringan).

Dimana pelatihan tersebut lebih memperhatikan keselamatan kerja dengan begitu membuat pegawai lebih memfokuskan diri pada pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja dibandingkan dengan metode *on the job training* dalam menunjang kinerja pegawai yang sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan, *soft skill* dan kinerja pegawai dalam bekerja.

**1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, mendorong peneliti merumuskan masalah yaitu Pentingnya metode *on the job trainning* dalam menunjang kinerja pegawai pada PT Pertamina (Persero) *Marketing Branch* Suluttenggo.

**1.4 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah yaitu hanya membahasa megenai metode *on the job trainning*.

**1.5 Fokus dan Fokus**

Berdasarkan latar belakang masalah yang menjadi fokus penelitian adalah metode *on the job training* dalam menunjang kinerja pegawai pada PT. Pertamina (Persero) *Marketing Branch* Sulutenggo.

**1.5.1 Sub Fokus**

Sedangkan sub fokus penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. pentingnya metode *on the job tainning* dalam menunjang kinerja pegawai.

2. Metode *on the job trainning* apa yang tepat untuk menunjang kinerja pegawai.

3. Penerapan metode *on the job trainning* pada PT. Pertamina (Persero)

*Marketing Branch* Sulutenggo.

**1.6 Tujuan dan Manfaat**

1.6.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui pentingnya metode *on the job tainning* dalam menunjang kinerja pegawai.

2. Untuk mengetahui Metode *on the job trainning* apa yang tepat untuk menunjang kinerja pegawai.

3. Untuk mengetahui penerapan metode *on the job trainning* pada PT.

Pertamina (persero).

1.6.2 Manfaat

1) Bagi pihak perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk memperhatikan betapa pentingnya pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2) Manfaat Untuk Politeknik Negeri Manado

3) sebagai bahan referensi bagi politeknik negeri manado khusunya jurusan administrasi bisnis dalam hal pengembangan kurikulum dan dapat dijadikan pedoman buku ajar.

4) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman untuk mempelajari dan menambah wawasan kepada penulis tentang sumber daya manusia, terlebih khususnya mengenai pelatihan dan hubungannya dengan kinerja karyawan.