

Peran Pelatihan Dengan Metode *On The job Training* dan Metode *Apprenticeship* Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Pada perusahaan Labbaik Chicken Kota Serang

Ahyakudin

Jurusan Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ahyakudin@untirta.ac.id

M. Ainun Najib

Jurusan Ekonomi Syari'ah, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

najib.mirza@gmail.com

Dede Haryadi

Jurusan Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Dede_haryadi@gmail.com

Abstract. Training is a way to build human resources towards an era of globalization that is full of competition and challenges. Therefore, training activities cannot be ignored, especially in facing an era of increasingly fierce competition, it can be assumed that training and human resource development are very important for employees to work better and better at the work being held or will be held. This is an effort to prepare the workforce or employees to face job duties that are considered not mastered in their field, including companies that we take as objects of research on the training and development of employees are employees of the Chiken Labbaik company Serang City which is located at Jl. Raya Cipocok T-junction Miyabon in front Alfamidi Cipocok - Serang - Banten prospective permanent employees (apprentices) are trained directly by the supervisor who reports directly to the Branch Manager. Descriptive method is a method of examining the status of a group of people, an object, a set of conditions, a system of thought, or a class of events in the present. Conclusion Training with the on the job training method and the Apprenticeship Method are more focused on increasing the ability and expertise of Labbaik Chicken company employees relating to the position or function that is the responsibility of the individual concerned at present (current job oriented). The goal to be achieved from a training program is to improve individual performance in the Chicken Labbaik company.

Keywords: Training, Employee performance

Dalam perkembangan dunia dewasa ini yang semakin maju dengan kemajuan teknologi serta persaingan ekonomi global yang semakin terbuka, setiap Negara dituntut untuk meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan professional dibidangnya masing-masing. Kemampuan daya saing suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas dan pelayanan maksimal yang dihasilkan para karyawan. Sedangkan tingkat produktivitas maupun pelayanan tersebut berkaitan erat dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan kebutuhan .

Training merupakan cara untuk membangun sumber manusia menuju era globalisasi yang penuh persaingan dan tantangan . Oleh sebab itu kegiatan training tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam menghadapi era persaingan yang semakin ketat,. Hal ini dapat diasumsikan bahwa training dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi karyawan agar bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang sedang dijabat atau akan dijabat . Dalam instansi pendidikan, training dan pengembangan pegawai sering dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja para tenaga kerja pendidikan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya disebabkan oleh faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan. Secara deskripsi potensi para pekerja pendidikan mungkin dianggap sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja pendidikan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi pendidikan untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karir para tenaga kerja pendidikan guna mendapatkan hasil kinerja yang maksimal dengan baik dan etèktif maupun efisien.

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu diadakannya pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja atau karyawan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasai dibidangnya, termasuk perusahaan yang kami ambil sebagai objek penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan karyawannya adalah karyawan Pada perusahaan Labbaik chicken Kota Serang yang beralamat J Jl. Raya Cipocok pertigaan Miyabon depan Alfamidi Cipocok - Serang – Banten calon karyawan tetap (magang) dilatih langsung oleh supervisor yang bertanggungjawab langsung kepada Manajer Cabang.

Perusahaan Labbaik chicken memiliki fungsi manajemen sendiri di setiap cabangnya yang dipimpin oleh seorang Manajer yang membawahi Supervisor dan divisi lain seperti Kitchen, Cashier, Preparation dan Waiter dan waitress. Didalam industri ini labbaik chicken tidak hanya menjual produk makanan dan minuman saja, tetapi juga dari segi *service* / pelayanan yang dapat memuaskan konsumen. Untuk mendapatkan *service* yang berkualitas dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Untuk itu kami lebih memfokuskan penelitiannya langsung pada proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di labbaik chicken kota serang . Dalam pertumbuhan dan pengembangan usaha, perusahaan perlu memperkaya sumber daya manusia dalam segi kualitas dan kuantitas maka dapat ditemukan adanya permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan labbaik chicken kota serang maka dari itu penulis mengambil judul Pelatihan metode on the job training dan Metode Apprenticeship Terhadap karyawan (Pada perusahaan Labbaik chicken Kota Serang) untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang nantinya menjadi keunggulan kompetitif dan menunjang pengembangan usaha perusahaan.

Rumusan Masalah.

1. Apa tujuan dilaksakannya pelatihan di perusahaan Labbaik chicken
2. Apa metode pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan Labbaik chicken
3. Bagaimana desain program pelatihan pada perusahaan Labbaik chicken
4. Siapa saja yang terlibat dalam pelatihan di Perusahaan Labbaik chicken

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individunya (Rivai, 2009:1).

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008:128) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan

pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen

sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Fungsi operasi Manajemen Sumber Daya manusia

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Berdasarkan pendapat Gaol (2014:65) terdapat 6 fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu :

a) Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi operasi manajemen SDM yang pertama adalah pengadaan (*procurement*). Fungsi pengadaan berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.

b) Pengembangan (Development)

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan. Kegiatan ini sangat penting dan akan terus berkembang dikarenakan perubahan-perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

c) Kompensasi (Compensation)

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi.

d) Integrasi / Penyatuan (Integration)

Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkannya, dan sudah memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan masih menghadapi masalah yang sulit, yaitu "integrasi/penyatuan". Dalam hal ini pegawai secara individu diminta mengubah pandangannya, kebiasaannya, dan sikap-sikap lainnya yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

e) Perawatan / Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

f) Pemisahan / Pelepasan / Pensiun (Separation)

Apabila fungsi pertama manajemen SDM adalah untuk melindungi karyawan, logis apabila fungsi terakhir harus.

Training

Menurut Nitisemito (1996:35), mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata. Menurut Carrell dan Kuzmits (1982:282) mendefinisikan pelatihan sebagai proses sistematis dimana karyawan mempelajari pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), kemampuan (ability) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi.

Menurut Drummond (1990:63), pelatihan berarti menuntun dan mengarahkan perkembangan dari peserta pelatihan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang diperoleh untuk memenuhi standar tertentu. Menurut Simamora (1999:345), pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk

meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Mangkuprawira (2003:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Dalam definisi lebih lanjut.

Mangkuprawira memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Moekijat (1991:2) mendefinisikan pelatihan merupakan usaha yang bertujuan untuk menyesuaikan seseorang dengan lingkungannya, baik itu lingkungan di luar pekerjaan, maupun lingkungan di dalamnya.

Tujuan Training

Menurut Carrell dan Kuzmits (1982 : 278), tujuan utama pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
3. Untuk membantu masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya

Manfaat Pelatihan

Program-program pengembangan yang direncanakan akan memberikan manfaat kepada orang berupa peningkatan produktifitas, peningkatan moral, pengurangan biaya , dan stabilitas serta keluwesan (fleksibilitas) orang yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan-persyaratan eksternal yang berubah. Program-program yang semacam itu juga akan membantu memenuhi kebutuhan perorangan dalam mencari pekerjaan yang bermakna bagi karir seumur hidup. Pelatihan berdampak luas terhadap pengolahan SDM karena adanya pengelolaan SDM yang baik akan lebih menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Hamalik (2001:13) mengatakan bahwa fungsi pelatihan adalah memperbaiki kinerja (performance) para peserta. Selain itu pelatihan juga bermanfaat untuk mempersiapkan promosi ketenagakerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan sulit,

serta mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yaitu tingkatan kepengawasan atau manajerial.

Metode Pelatihan

Menurut Cherrington (1995:358), dikatakan bahwa metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua yaitu on the job training dan off the job training. On the job training lebih banyak digunakan dibandingkan dengan off the job training. Hal ini disebabkan karena metode on the job training lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat. Sedangkan metode off the job training lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.

On The Job Training dibagi menjadi 6 macam yaitu:

1. Job instruction training pelatihan ini memerlukan analisa kinerja pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukkan langkah-langkah pelaksanaan pekerjaan.
2. Apprenticeship pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan karyawan baru, yang bekerja bersama dan dibawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu. Keefektifan pelatihan ini tergantung pada kemampuan praktisi yang ahli dalam mengawasi proses pelatihan.
3. Internship dan assistantships pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan apprenticeship hanya saja pelatihan ini mengarah pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi. Contoh internship training adalah cooperative education project, maksudnya adalah pelatihan bagi pelajar yang menerima pendidikan formal di sekolah yang bekerja di suatu perusahaan dan diperlakukan sama seperti karyawan dalam perusahaan tetapi tetap dibawah pengawasan praktisi yang ahli.
4. Job rotation dan transfer adalah proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal. Dalam pelatihan ini terdapat 2 kerugian yaitu: peserta pelatihan hanya merasa dipekerjakan sementara dan tidak mempunyai komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan dengan sungguh-sungguh, yang kedua, banyak waktu yang terbuang untuk memberi orientasi pada peserta terhadap kondisi pekerjaan yang baru. Tetapi pelatihan ini juga mempunyai keuntungan yaitu: jika pelatihan ini diberikan oleh manajer yang ahli maka peserta akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai pelaksanaan dan praktek dalam pekerjaan.
5. Junior boards dan committee assignments alternatif pelatihan dengan memindahkan peserta pelatihan kedalam komite untuk bertanggungjawab dalam pengambilan keputusan administrasi. Dan juga menempatkan peserta

dalam anggota eksekutif agar memperoleh kesempatan dalam berinteraksi dengan eksekutif yang lain.

6. Coaching dan counseling pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan secara berlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

Off the job training dibagi menjadi 13 macam:

1. Vestibule training: pelatihan dimana dilakukan ditempat tersendiri yang dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan keahlian kerja yang khusus.
2. Lecture: merupakan pelatihan dimana menyampaikan berbagai macam informasi kepada sejumlah besar orang pada waktu bersamaan.
3. Independent self-study: pelatihan yang mengharapakan peserta untuk melatih diri sendiri misalnya dengan membaca buku, majalah profesional, mengambil kursus pada universitas lokal dan mengikuti pertemuan profesional.
4. Visual presentations: pelatihan dengan menggunakan televisi, film, video, atau persentasi dengan menggunakan slide.
5. Conferences dan discusion: pelatihan ini biasa digunakan untuk pelatihan pengambilan keputusan dimana peserta dapat belajar satu dengan yang lainnya.
6. Teleconferencing: pelatihan dengan menggunakan satelit, dimana pelatih dan peserta dimungkinkan untuk berada di tempat yang berbeda.
7. Case studies: pelatihan yang digunakan dalam kelas bisnis, dimana peserta dituntut untuk menemukan prinsip-prinsip dasar dengan menganalisa masalah yang ada.
8. Role playing: pelatihan dimana peserta dikondisikan pada suatu permasalahan tertentu, peserta harus dapat menyelesaikan permasalahan dimana peserta seolah-olah terlibat langsung.
9. Simulation: pelatihan yang menciptakan kondisi belajar yang sangat sesuai atau mirip dengan kondisi pekerjaan, pelatihan ini digunakan untuk belajar secara teknikal dan motor skill.
10. Programmed instruction: merupakan aplikasi prinsip dalam kondisi operasional, biasanya menggunakan computer.
11. Computer-based training: merupakan program pelatihan yang diharapkan mempunyai hubungan interaktif antara komputer dan peserta, dimana peserta diminta untuk merespon secara langsung selama proses belajar.
12. Laboratory training: pelatihan ini terdiri dari kelompok-kelompok diskusi yang tak beraturan dimana peserta diminta untuk mengungkapkan perasaan mereka

terhadap satu dengan yang lain. Tujuan pelatihan ini adalah menciptakan kewaspadaan dan meningkatkan sensitivitas terhadap perilaku dan perasaan orang lain maupun dalam kelompok.

13. Programmed group exercise: pelatihan yang melibatkan peserta untuk bekena sama dalam memecahkan suatu permasalahan.

Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Simanjutak (2005), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu". Foster dan Seeker (2001) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan"

2.5.1 Indikator kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan .

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan pegawai mengenai kemajuan pegawai tersebut, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Mathis dan Jackson, 2002) .

Menurut Dessler (2007), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Menurut Rivai (2006), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah :

1. Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.

2. Perbaikan Kinerja
Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penyesuaian Kompensasi
Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya
4. Keputusan Penempatan
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.
5. Pelatihan dan Pengembangan
Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

Metode Penelitian

Objek Penelitian

Obyek yang diteliti adalah Labbaik Chicken Cipocok - Serang Jl. Raya Cipocok pertigaan Miyabon depan Alfamidi Cipocok - Serang – Banten

Jenis Penelitian

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti setatus sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu system pikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan studi kasus. Menurut Sugiyono (2009) dalam Hariyanto (2013:35) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif ialah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang luas. Tujuan penggunaan metode deskriptif ialah untuk memahami karakteristik objek yang diteliti dan memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat dalam fenomena yang dialami oleh objek yang diteliti.

Pengertian studi kasus adalah penelitian terhadap suatu individu, lembaga ataupun gejala tertentu guna mengetahui status dari objek penelitian yang berkenaan dengan fase spesifik atau luas dari keseluruhan personalitas obyek penelitian tersebut secara intensif dan terinci (Nazir, 1999:63). Tujuan yang ingin

dicapai dari studi kasus ini adalah memberikan gambaran detail tentang latar belakang karakter-karakter yang khusus dari suatu kasus yang kemudian dari karakter-karakter tersebut akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum.

Sumber Data

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penyusunan makalah ini penulis memperoleh data dari:

1. Data primer : Data primer yang diperoleh oleh peneliti ialah hasil wawancara kepada narasumber di lokasi penelitian.
2. Data sekunder : Diperoleh dari website Labbaik Chicken. Adapun data sekunder yang dibutuhkan dalam peulisan ini adalah
 - a. Sejarah Perusahaan Labbaik Chicken
 - b. Data mengenai pelaksanaan fungsi sumber daya manusia pada Labbaik Chicken

Metode Pengumpulan Data

Survei Pendahuluan

Survei pendahuluan dimaksudkan untuk mendapat informasi mengenai gambaran awal perusahaan dan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

Survey lapangan

- a. Wawancara (*Interview*)

Dalam melakukan wawancara sebagai salah satu metode pengumpulan data ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa narasumber.

- b. Pengamatan (*observation*)

Kegiatan observasi dilakukan antara lain: mengamati jam kerja pegawai yang meliputi jam masuk, jam istirahat dan jam pulang kantor, serta proses absensi yang dilakukan pegawai untuk menilai tingkat kedisiplinan dan konsistensinya.

- c. Dokumentasi

Dokumen-dokumen yang dipelajari berupa informasi umum seperti sejarah perusahaan, produk jasa, tujuan perusahaan, struktur organisasi, deskripsi jabatan dan jumlah karyawan.

Pembahasan

Sejarah Perusahaan

Perusahaan ini dinamakan Wahana Kuliner Indonesia karena bergerak dalam bidang jasa pelayanan kuliner (makanan & minuman) yang berasal dari

Indonesia. Perusahaan ini merupakan Induk dari perusahaan Labbaik chicken. Labbaik Chicken merupakan brand usaha dari Wahana Kuliner Indonesia. Didirikan sejak bulan Juli tahun 2011. Bermula dengan mengadakan test panel untuk produk ayam goreng crispy (fried chicken), pemilik ide mengumpulkan beberapa orang ahli dan telah berpengalaman dalam bidang tersebut, dalam waktu beberapa hari akhirnya tercapai kesepakatan dan keputusan bersama untuk hasil produksi ayam.

Labbaik Chicken memiliki konsep fast food dengan mengacu pada restoran-restoran fast food yang telah ada dan berkembang di Indonesia. Ide nama Labbaik Chicken bermula terinspirasi dari restoran Albaik yang telah berkembang dan terkenal di Arab Saudi. Labbaik Chicken didirikan oleh seorang usahawan dari Antapani yang bernama Zaki Lukman Hakim. Beliau mengajak rekannya untuk bergabung ke dalam usahanya untuk mengembangkan Labbaik Chicken. Beliau mengumpulkan beberapa konsep unggulan dari rekan-rekannya yang telah bergabung dalam Labbaik Chicken untuk dijadikan dasar pemikiran dan rencana kerja yang akan dijalankan pada perusahaan ini.

Labbaik Chicken memiliki arti "kami datang", konsep pembukaan cabang bermula dari wilayah pemukiman warga yang memiliki potensi jual yang cukup bagus dan daya beli masyarakat yang cukup tinggi. Awal pertama kali buka cabang di daerah Gandasari, Katapang, Jawa Barat. Berada di posisi yang cukup strategis antara wilayah Kopo dan Soreang. Dengan kerjasama dari tim yang telah terbentuk akhirnya Labbaik Chicken mulai mengadakan proses perekrutan karyawan untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan

Seiring dengan berjalannya waktu, labbaik chicken pun mulai melakukan aktivitas perusahaan. Dengan berkembangnya konsep dan income perusahaan, labbaik chicken mulai melebarkan sayapnya secara perlahan dengan membuka cabang baru sekaligus mengadakan proses pelatihan/training karyawan yang telah ada.

Metode Pelatihan

On-the-job training (latihan di tempat kerja)

Metode pelatihan di Labbaik Chicken , Serang yaitu metode *On-the-job Training* yaitu suatu metode pelatihan yang dilakukan ditempat kerja, pelatihan tersebut terselenggara melekat dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dengan teknik bimbingan (Coaching) Seorang pembimbing (Coach) berusaha memberi contoh untuk ditiru karyawan yang sedang dilatih, dan biasanya dilakukan langsung oleh supervisor yang bertanggungjawab langsung kepada manajer.

Desain Program Pelatihan

Desain program pelatihan di Labbaik Chicken dari seluruh cabang di Indonesia itu sama yaitu menggunakan metode *on the job Training* dengan teknik *coaching* (bimbingan) tetapi masalah isi atau teknik penyampaian itu diserahkan kepada manajemen masing-masing. Dalam hal ini dimana seluruh karyawan dari masing-masing divisi mendapatkan pelatihan sesuai tugas dan fungsinya masing-masing.

Program yang dipakai pada waktu training di labbaik chicken tergantung pada posisi dimana karyawan itu sendiri bekerja. Diantaranya : Membagi pekerjaan orang lain untuk dikerjakan bersama, agar dapat dipertahankan tingkat ketrampilan yang merata Membuat suatu tim untuk melakukan pekerjaan bersama,

Tujuan Pelatihan

Setiap pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi tentu memiliki tujuan atau sasaran pencapaian, sehingga dapat diketahui arah pelatihan yang diselenggarakan, dan pada akhir masa pelatihan dapat dievaluasi apakah tujuan pelatihan telah tercapai atau tidak. Lebih lanjut lagi Mangkunegara (2001:45) ini juga yang di harapkan oleh Labbaik Chicken Serang, beberapa tujuan pelatihan yaitu :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi,
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja,
- 3) Meningkatkan kualitas kerja,
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia,
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja,
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal,
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja,
- 8) Menghindarkan keusangan,
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Kesimpulan

Pelatihan dengan metode *on the job training* dan Metode Apprenticeship lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan perusahaan Labbaik Chicken yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam perusahaan Labbaik Chicken

Dengan adanya pelatihan merupakan salah satu jalan keluar terhadap sejumlah masalah penurunan kualitas kinerja organisasi atau perusahaan disebabkan oleh penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang dimiliki oleh karyawan perusahaan Labbaik Chicken. Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan perusahaan Labbaik Chicken dapat memperoleh dan mempejari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan masing-masing.

Saran

Dalam pelatihan pengembangan terdapat tiga tahapan penting yang harus dilakukan oleh perusahaan Labbaik Chicken Pertama tahapan penilaian. Kedua tahapan pelatihan dan pengembangan. Ketiga tahapan evaluasi.

Referensi

- Azwar, Saifuddin. 2013. Metode Penelitian. Edisi Keempat Belas. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks
- Fajar, Siti dan Tri Heru Al. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta. UPP STIM YKPN
- Handoko, T. Hani. Dr. 2010. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Ketujuh Belas. Yogyakarta. BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hasan, Iqbal. 2009. Analisis Data Penelitian Dengan Statistika. Edisi Keempat. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Haral Azmi (2016) Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesembilan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya

- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Bandung. Alfabeta
- Nazir, moh. *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia. 2005
- Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Ketiga. Jakarta. Salemba Empat
- Siagian, Sondang P, Prof. Dr. MPA. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedelapan. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1999. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Edisi Ketujuh. Bandung. CV Alfabeta
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Edisi Ketujuh. Bandung. CV Alfabeta
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat
- <http://kujpalupi.blogspot.co.id/2014/09/pelatihan-dan-pengembangan-sdm.html>
- <https://goenable.wordpress.com/2013/12/23/evaluasi-peserta-dan-instruktur-pelatihan/>
- <http://anapriyangga.blogspot.co.id/2010/12/evaluasi-program-pelatihan-dan.html>