

C/SEI
2000
0016

DI TEK FIRRI,
EJDM
EPS'99.

**EVALUASI HASIL PELATIHAN DAN
PENENTUAN KEBUTUHAN PELATIHAN BAGI KARYAWAN
DI PT. HARINI ASRIBAHARI, JAKARTA**

Oleh :

Mytha Arie Lestiana

C04496002

SKRIPSI

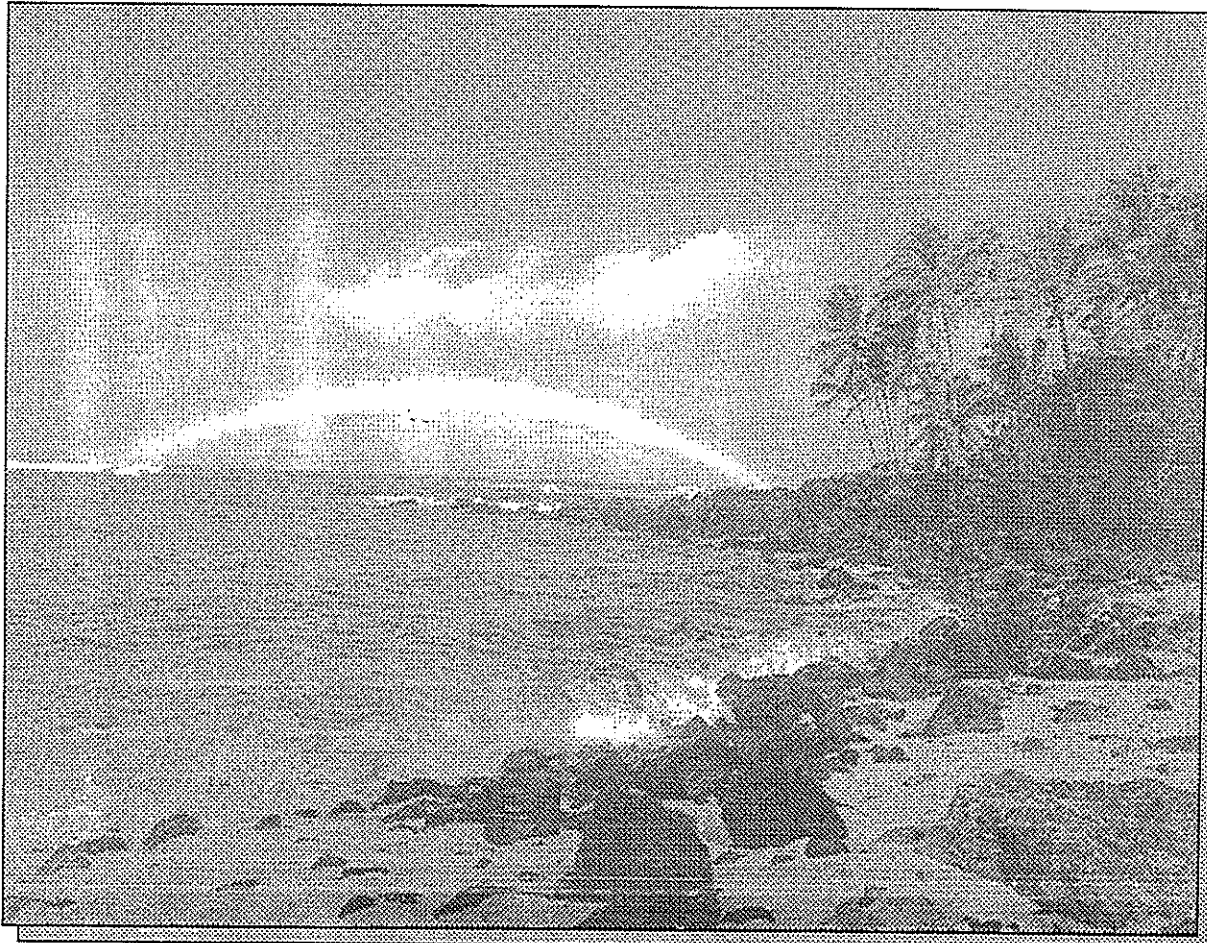
**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana pada Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan**



**PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR**

2000

*Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu Yang menciptakan,
Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah
Bacalah, dan Tuhanmulah yang paling pemurah
Yang mengajar manusia dengan perantaraan kalam,
Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya
(Q.S. Al-Alaq : 1 – 5)*



**Kupersembahkan karya ini untuk
Orang-orang yang kusayangi:
Papa, Mama, Adhe dan Kak Ari**

RINGKASAN

Mytha Arie Lestiana (C04496002). Evaluasi Hasil Pelatihan dan Penentuan Kebutuhan Pelatihan Bagi Karyawan di PT. Harini Asribahari, Jakarta Utara. Di bawah bimbingan *Iis Diatin dan Moch. Prihatna Sobari*.

Pengembangan sumberdaya manusia diperlukan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi, pengetahuan dan wawasan, keterampilan kerja, kemampuan manajerial, sikap dan kepribadian serta faktor-faktor lain yang terdapat dalam diri manusia. Salah satu cara yang efektif dalam program pengembangan sumberdaya manusia bagi perusahaan adalah pelaksanaan program pendidikan dan pemberian pelatihan bagi para karyawan.

Untuk melaksanakan program pelatihan dalam suatu perusahaan, diperlukan perencanaan yang matang mengenai pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui penentuan kebutuhan pelatihan berdasarkan identifikasi kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

PT. Harini Asribahari merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis perikanan, dimana tujuan utamanya adalah ekspor ikan tuna dan pengiriman tenaga kerja penangkap tuna ke kapal-kapal milik Jepang melalui BLKLN (Balai Latihan Kerja Luar Negeri). PT. Harini Asribahari juga telah melaksanakan beberapa program pelatihan bagi karyawannya. Pelatihan yang telah dilaksanakan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan yang telah dilaksanakan bagi kemajuan perusahaan, maka dilakukan evaluasi hasil pelatihan. Hasil dari evaluasi ini merupakan bahan acuan bagi perusahaan untuk melaksanakan program pelatihan yang akan datang berdasarkan penentuan kebutuhan pelatihan yang telah dianalisis. Oleh karena itu evaluasi hasil pelatihan dan penentuan kebutuhan pelatihan merupakan topik yang dipilih dalam penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pelaksanaan dan manfaat pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan oleh perusahaan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan dengan mengacu kepada uraian pekerjaan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Harini asribahari, Jl. Kerapu No. 12, Jakarta Utara.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus (*case study*) dengan satuan kasus adalah karyawan PT. Harini Asribahari. Adapun metode pengambilan sampel dibagi dua, yaitu *purposive* sampel untuk evaluasi hasil pelatihan dan metode sensus untuk penentuan kebutuhan pelatihan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data untuk evaluasi hasil pelatihan yang sudah terkumpul diolah dan disajikan dalam bentuk tabel dan uraian secara deskriptif, sedangkan data untuk penentuan kebutuhan pelatihan dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode *Training Need Assessment Tool* (T-NAT).

Dari hasil pengolahan data untuk evaluasi hasil pelatihan terlihat bahwa secara umum karyawan sangat memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Jumlah responden yang menyatakan sangat memahami pekerjaannya adalah sebesar 66,67 %, sedangkan yang cukup memahami sebesar 33,33 %. Bagi karyawan/staf PT. Harini Asribahari, perusahaan telah menggariskan kebijaksanaan untuk merekrut karyawannya dengan memberikan uraian pekerjaan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan PT. Harini Asribahari yang menjadi responden sebagian besar (83,33 %) menyatakan tidak pernah mengalami kesulitan dan yang kadang-kadang mengalami kesulitan sebesar 16,67 %. Tingkat kesulitan yang relatif kecil salah satunya disebabkan oleh pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan yang memang sesuai dengan bidang tugasnya.

Bagi karyawan, tugas pekerjaan yang diemban cukup berat. Hal ini dilihat dari penilaian 66,67 % responden yang menganggap bahwa tugas yang diembannya cukup berat dan sebanyak 16,67 % responden menyatakan sedang serta sisanya (16,67 %) menyatakan ringan. Penilaian bahwa pekerjaan yang diemban cukup berat disebabkan karena PT. Harini Asribahari merupakan sebuah perusahaan yang besar dengan 4 anak perusahaan, sehingga menyebabkan tugas yang dikerjakan juga lebih banyak dan lebih berat dibandingkan perusahaan yang berskala kecil.

Karyawan yang menyenangi pekerjaannya merupakan suatu keuntungan bagi perusahaan. Sebanyak 50,00 % responden menyatakan sangat menyenangi pekerjaannya dan sebagian lagi (50,00 %) mengatakan cukup menyenangi. Kondisi ini sangat menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan tidak menganggap pekerjaannya sebagai suatu beban.

Dengan tingkat pemahaman yang cukup baik serta rasa menyenangkan pekerjaannya, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Dari responden yang ditanyakan tentang prestasi kerjanya, sebanyak 33,33 % menyatakan bahwa prestasi kerjanya sangat baik dan 66,67 % menyatakan prestasi kerjanya cukup baik. Upaya peningkatan kemampuan karyawan harus menjadi prioritas sebagai bagian dari peningkatan prestasi kerja.

Karyawan yang telah mengikuti pelatihan sebanyak 1 kali adalah sebesar 50,00 %, telah mengikuti 2 kali pelatihan sebanyak 33,33 %, dan yang telah mengikuti lebih dari 2 kali sebanyak 16,67 %. Berdasarkan data di atas, sebagian besar karyawan hanya mengikuti 1 kali pelatihan. Sedangkan dari proses karyawan dapat menjadi peserta pelatihan menunjukkan bahwa sebanyak 66,67 % responden menjadi peserta pelatihan melalui langkah penunjukan langsung oleh atasan (perusahaan), dan sisanya sebanyak 33,33 % melalui langkah penyeleksian dimana pihak departemen yang bersangkutan mengajukan permohonan untuk mengikuti pelatihan kepada departemen personalia, kemudian oleh departemen personalia diajukan ke atasan untuk mendapatkan persetujuan. Langkah penunjukan langsung dapat dilakukan melalui manajer masing-masing departemen atau manajer personalia.

Seluruh karyawan (responden) yaitu sebanyak 100 % menyatakan sangat mengetahui fungsi dan tujuan pelatihan yang diadakan oleh PT. Harini Asribahari. Sebanyak 83,33 % responden menganggap bahwa pelatihan yang dilakukan sangat sesuai dengan bidang tugasnya, sedangkan sisanya sebesar 16,67 % menyatakan cukup sesuai. Materi yang disampaikan pada saat pelatihan juga dinilai sangat sesuai dengan harapan menurut 83,33 % responden, dan sebesar 16,67 % menyatakan cukup sesuai dengan harapan.

Secara umum responden menilai bahwa penyampaian materi oleh instruktur sangat menarik menurut 66,67 % responden, sedangkan sisanya sebesar 33,33 % menyatakan cukup menarik. Dalam hal lamanya waktu pelatihan, sebesar 66,67 % responden menyatakan cukup memadai, sedangkan sisanya sebesar 33,33 % menganggap lamanya waktu pelatihan tidak memadai atau terlalu singkat. Metode pelatihan yang digunakan dinilai oleh 66,67 % responden sangat baik, sedangkan sisanya sebesar 33,33 % menyatakan cukup baik. Dalam hubungannya dengan sarana dan fasilitas yang tersedia maka sebesar 66,67 % menyatakan sangat

memadai dan sisanya sebesar 33,33 % menyatakan cukup memadai. Sedangkan materi yang disampaikan selama pelaksanaan pelatihan ini sebesar 100 % responden menilai sangat membantu dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

Dari penentuan kebutuhan pelatihan oleh perusahaan, sebesar 50,00 % responden menjawab sudah baik, sedangkan sebesar 33,33 % menyatakan cukup baik, dan sisanya sebesar 16,67 % menyatakan kurang baik. Sebagian besar responden yaitu sebesar 50,00 % merasa bahwa penentuan kebutuhan pelatihan kerja dari perusahaan cukup mewakili aspirasi karyawan, sedangkan yang merasa dapat mewakili dan kurang mewakili masing-masing sebesar 33,33 % dan 16,67 %. Suatu pelatihan akan mencapai tujuannya apabila sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan dan karyawan. Bila salah satu merasa tidak sesuai maka pelatihan tidak akan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu harus ada kesesuaian pandangan antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan dalam penentuan dan pelaksanaan pelatihan.

Sebagian besar responden menilai adanya manfaat pelatihan bagi responden. Sebanyak 58,30 % responden menilai adanya peningkatan dalam pengetahuan, sedangkan masing-masing sebanyak 46,67 % dan 45,83 % responden menilai mengalami peningkatan pada segi keterampilan dan sikap. Apabila dilihat secara keseluruhan maka sebagian besar responden yaitu sebesar 48,48 % menilai mengalami peningkatan terhadap semua parameter (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) yang dinilai setelah mengikuti pelatihan, sedangkan sebesar 7,58 % ; 28,79 % ; dan 15,15 % masing-masing menilai mengalami sedikit peningkatan, meningkat dan sangat meningkat .

Hasil penentuan kebutuhan pelatihan dengan metode T-NAT, karyawan pada Divisi BLKLN membutuhkan beberapa jenis pelatihan, yaitu karyawan bagian Pendidikan dan Latihan membutuhkan *Basic Safety Training*, Pelatihan Manajemen Perencanaan, dan Pelatihan Keterampilan Penangkapan bagi ABK. Sedangkan karyawan bagian Sarana dan Prasarana membutuhkan Pelatihan Administrasi dan Sistem Kearsipan.

Karyawan dari Divisi Perkapalan bagian Armada membutuhkan Pelatihan Manajemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi, Pelatihan Manajemen Kepemimpinan dan Motivasi, Pelatihan Manajemen Perencanaan, *Basic Safety*

Training, Pendidikan dan Pelatihan Navigasi Kapal, dan Pelatihan Hubungan Masyarakat. Bagian Administrasi dan Pengadaan membutuhkan Pelatihan Manajemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi, Pelatihan Administrasi dan Sistem Kearsipan, dan Pelatihan Hubungan Masyarakat. Bagian Administrasi membutuhkan pelatihan Administrasi dan Sistem Kearsipan. Bagian Radio membutuhkan Pendidikan dan Pelatihan Navigasi Kapal, Pelatihan Manajemen Perencanaan, dan Pelatihan Administrasi dan Sistem Kearsipan. Bagian Operasi dan Usaha pelatihan yang dibutuhkan adalah Pelatihan Kewirausahaan, Pendidikan dan pelatihan Navigasi Kapal, Pelatihan Hubungan Masyarakat, dan Pelatihan Manajemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi.

Hasil identifikasi jenis pelatihan yang dibutuhkan dapat disimpulkan kebutuhan pelatihan karyawan Divisi BLKLN dan Divisi Perkapalan PT. Harini Asribahari, yaitu: Pelatihan Manajemen (Manajemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi, Manajemen Administrasi dan Sistem Kearsipan, Manajemen Kepemimpinan dan Motivasi), Pelatihan Perkapalan (Navigasi dan Mesin Kapal, Keterampilan Penangkapan Tuna Bagi ABK, *Basic Safety Training*), Pelatihan Hubungan Masyarakat Dan Pelatihan Kewirausahaan.

SKRIPSI

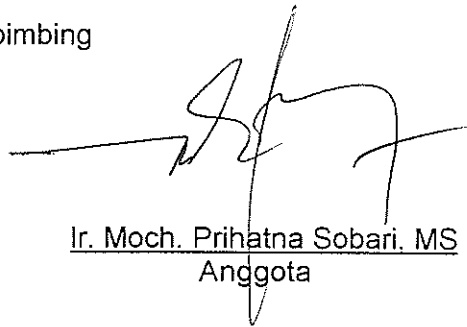
Judul Skripsi : Evaluasi Hasil Pelatihan dan Penentuan kebutuhan
Pelatihan Bagi Karyawan Di PT. Harini Asribahari
Nama Mahasiswa : Mytha Arie Lestiana
Nomor Pokok : C04496002
Program Studi : Sosial Ekonomi Perikanan

Disetujui :

I. Komisi Pembimbing

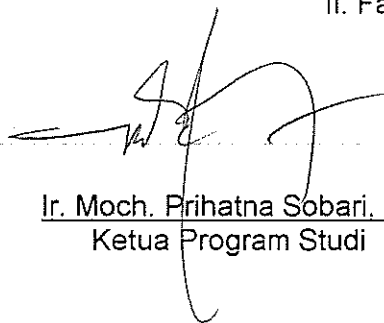


Ir. Iis Diatin, MM
Ketua

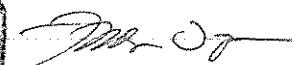


Ir. Moch. Prihatna Sobari, MS
Anggota

II. Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan



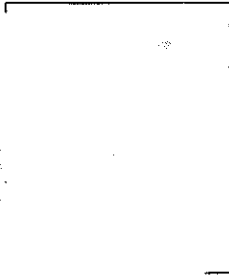
Ir. Moch. Prihatna Sobari, MS
Ketua Program Studi



Dr. Ir. Indra Jaya, MSc
Pembantu Dekan I

Tanggal lulus : 9 Maret 2000

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Kota Cirebon pada tanggal 4 Maret 1978, dari pasangan Bapak Bambang Soematri Arief dan Ibu Sri Lestari Rachmad. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara.

Riwayat pendidikan penulis dimulai dari pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) Tunas Patra Cirebon pada tahun 1984. Pendidikan dasar ditempuh di SDN V Cilamaya tahun 1984-1990 dan menyelesaikan pendidikan menengah pertama di SMPN 1 Cilamaya pada tahun 1993. Kemudian penulis melanjutkan ke SMAN 1 Cikampek dan lulus pada tahun 1996. Penulis diterima di Institut Pertanian Bogor pada tahun 1996 melalui Undangan Seleksi Masuk IPB (USMI) dan memilih Program Studi Sosial Ekonomi Perikanan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, IPB. Selama menjadi mahasiswa, penulis menjadi anggota dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Sosial Ekonomi Perikanan (HIMASEPA).

Sebagai syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, penulis melakukan penelitian masalah khusus pada Bulan Agustus 1999 dengan judul **Evaluasi Hasil Pelatihan dan Penentuan Kebutuhan Pelatihan Bagi Karyawan di PT. Harini Asribahari, Jakarta** dan dinyatakan lulus ujian akhir skripsi pada tanggal 9 Maret 2000.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- ◆ Ibu Ir. Iis Diatin, MM dan Bapak Ir. Moch. Prihatna Sobari, MS selaku komisi pembimbing, atas saran dan bimbingannya sejak penyusunan usulan penelitian sampai dengan penulisan skripsi.
- ◆ Ibu Ir. Siti Amanah, M.Sc dan Ibu Ir. Yatri Indah Kusumastuti, atas kesediaannya menjadi penguji tamu dan wakil dari program studi pada ujian akhir, serta atas saran dan kritik yang telah diberikan demi penyempurnaan laporan ini.
- ◆ Segenap Pimpinan dan Karyawan PT. Harini Asribahari, atas ijin dan kerjasamanya selama penulis melakukan penelitian.
- ◆ Mama, Papa, Om bambang, Adhe dan Mas Rizal, atas dorongan semangat, kasih sayang, do'a dan bantuannya baik moril maupun materil yang tidak terhingga.
- ◆ Kak Ari atas segala bantuan, saran, kasih sayang dan kesabarannya selama ini. Semua ini nggak akan ada tanpa bantuan kamu.
- ◆ Dina dan Kak Encek, Wiwin dan Dede, Analisa, Desi dan Amin serta Echi atas persahabatan dan kebersamaannya selama ini.
- ◆ Teman-teman di SEI : Lani, Ita, Santi (atas bukunya), Mifta, Rika, Arum, Caca, Nana, Adam (seneng selalu sekelompok sama kamu), Darwin, Beny, Ronald, Noer.
- ◆ Cemara Crew (Siska dan Maman , Ayu, Rani dan Uda, Cicik, Mbak Novita, Bella, Endang, Maya, Ari dan Retno 'sumpuan'), atas kebersamaan dan kekompakkannya.
- ◆ Mas Qodir dan Mas Ari, atas bantuan dalam pengetikan laporan ini, serta Mang Lilik atas antar jemputnya.
- ◆ Dan berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan moril maupun materil kepada penulis.