

**ON THE JOB TRAINING DAN OFF THE JOB TRAINING KARYAWAN  
PT. AMIR HASAN MEDAN**

**<sup>1</sup>DEWI ANGGRAINI, <sup>2</sup>DENNIUS, <sup>3</sup>ARWIN, <sup>4</sup>ELSERRA SIEMIN CIAMAS, <sup>5</sup>WILINNY  
<sup>1,2,3,4,5</sup>AKADEMI SEKRETARI MANAJEMEN CENDANA  
dewifar.27@gmail.com**

**ABSTRACT**

The objective of research is to know employee training at PT. Amir Hasan Medan. The Grand Theory in this research using Triton theory (2010:107) explain that human resource training base on the place of execution can be classified into : on the job training and off the job training. This research using descriptive qualitative research method. Data collection method collected by Structure Interview. Meanwhile, data analysis method using Miles and Huberman Method, consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing / verification. The conclusion of research shown employee training that applied in PT Amir Hasan Medan, covers : On the job training which is Direct Practice and Off the job training wich is Lecture. Direct Practice method apply for the new employee. The new employees will be supervised by the senior employee in two until three weeks for them to learn that new jobs. Lecture training method that held on a class meeting and for the Sales Division only. In this class meeting, lead by a Manager or a Head of Sales division that give the tecniques of marketing such as communication tecnique, Custommer approching tecnique, closing deal tecnique, and ect. The participant of this training is an Employee that the Sales was decreasing, this apply for once in a month.

Keywords : On The Job Training, Off The Job Training

**PENDAHULUAN**

Dalam dunia usaha yang bersifat dinamis, selalu mengalami perubahan setiap saat (Yuliana, dkk 2019). Pada sebuah perusahaan, terdapat berbagai alasan penting untuk mengadakan pelatihan antara lain karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar cara melakukan pekerjaan; serta adanya perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Banyaknya industri yang berkembang di Indonesia saat ini harus didukung oleh manajemen yang baik dan disiplin, agar mampu bertahan dalam persaingan dunia industri (Mayasari dan Supriyanto, 2016). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan. Pelatihan dan pendidikan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, dan lembaga. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pendidikan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijalani atau akan dijalani ke depan (Weny, dkk 2019). Pelatihan dan pendidikan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, dan lembaga. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pendidikan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijalani atau akan dijalani ke depan (Utama, dkk 2019). Selain itu pelatihan juga diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, karena dari merekalah akan muncul suatu ide maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan (Hutajulu dan Supriyanto, 2013). Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang berkesinambungan. Seperti halnya dengan perusahaan lain, PT. Amir Hasan Medan ini juga mengadakan pelatihan kepada para karyawan. Tetapi, berdasarkan informasi yang diperoleh dari divisi personalia, pelatihan yang diadakan oleh perusahaan ini tergolong sederhana. Perusahaan hanya memberikan pelatihan kepada

karyawan dengan metode praktek langsung yang diadakan ketika karyawan baru diterima bekerja. Pelatihan melalui ceramah di dalam kelas juga hanya digunakan kepada karyawan divisi penjualan saja.

## **KERANGKA TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak bermakna menurut Tjutju (Badriyah, 2015).

Samsudin (2010) menjelaskan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan. Aktivitas ini meliputi :

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia, harus berfokus pada cara organisasi atau perusahaan bergerak dan kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini menuju kondisi sumber daya manusia yang dikehendaki.
- b. Rekrutmen, Perusahaan akan mencari tenaga kerja baru apabila terjadi kekurangan karyawan atau tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan. Rekrutmen merupakan aktivitas yang dirancang untuk memperoleh pelamar kerja yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan.
- c. Seleksi, Dalam menyeleksi karyawan baru, departemen sumber daya manusia biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya, merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.
- d. Pelatihan dan Pengembangan, Aktivitas pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian. Aktivitas pengembangan dirancang untuk mendidik karyawan sehingga mereka siap dipromosikan dan mampu memandang peran mereka dalam organisasi secara lebih luas. Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan karena pekerjaan selalu berubah. Aktivitas pelatihan dan pengembangan tenaga kerja amat penting karena kemajuan teknologi makin kompleks dan bervariasi.
- e. Penilaian Prestasi Kerja, Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja berarti suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja secara individual akan sangat bermanfaat bagi kemajuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.
- f. Kompensasi, Dalam suatu organisasi atau perusahaan, terutama perusahaan yang profit-making, maka pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan. Suatu kompensasi dapat berupa finansial ataupun non-finansial.
- g. Pemeliharaan Keselamatan, Setiap organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan memiliki program keselamatan kerja guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat.
- h. Hubungan Karyawan, Organisasi atau perusahaan bisnis tentu saja tidak semata-mata ingin memenuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan karyawan sebab manusia sebenarnya merupakan penentu akhir dari keberhasilan suatu organisasi. Untuk memungkinkan perlakuan yang tidak manusiawi dari pihak pimpinan (manajemen) maka biasanya para karyawan membentuk semacam perserikatan atau serikat pekerja.

### **Definisi Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Sulisyatini dan Rosidah (2009) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Yuniarsih dan Suwatno (2013) mengemukakan bahwa dari hasil proses belajar, pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Samsudin (2010) menjelaskan bahwa isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran pelatihan. Agar isi program pelatihan efektif maka prinsip-prinsip pembelajaran harus diperhatikan. Prinsip-prinsip ini meliputi partisipatif, relevan, *repetitive* (pengulangan), pemindahan, dan memberikan

umpan balik mengenai kemajuan peserta pelatihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut maka akan semakin efektif suatu pelatihan.

Samsudin (2010) menerangkan terdapat beberapa manfaat pelatihan karyawan menurut antar lain: (a) Mengurangi kesalahan produksi; (b) Meningkatkan produktivitas kerja; (c) Meningkatkan atau memperbaiki kualitas produksi; (d) Mengurangi tindakan *turnover*; (e) Mengurangi biaya produksi; (f) Mengurangi kecelakaan kerja; (g) Meminimalkan biaya asuransi; (h) Meningkatkan fleksibilitas karyawan; (i) Meningkatkan komunikasi; (j) Meningkatkan kerja sama tim yang lebih baik; (k) Hubungan karyawan yang lebih harmonis; (l) Mengubah etos budaya perusahaan; (m) Memperbaiki komitmen manajemen terhadap kualitas

### **Penggolongan Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Triton (2010) menjelaskan bahwa pelatihan sumber daya manusia berdasarkan tempat pelaksanaannya dapat digolongkan menjadi :

#### **a. *On The Job Training* (Pelatihan Di Tempat Kerja)**

- 1) Demonstrasi dilakukan pemberian materi dengan cara praktek dan contoh-contoh langsung yang dilakukan oleh pemateri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pemberian materi pelatihan melalui contoh dan praktek dalam demonstrasi memungkinkan terjadinya peningkatan skill karyawan.
- 2) Praktek langsung, Metode ini terutama dilakukan pada pelatihan yang bersifat manajerial dan pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan profesionalitas.
- 3) Metode mengerjakan sendiri, karyawan akan mendapatkan materi pelatihan melakukan beberapa kesalahan yang dilakukan semasa pelatihan, dengan tujuan utama karyawan mampu melakukan proses adaptasi lebih cepat terhadap pekerjaan yang dilakukannya maupun lingkungan kerjanya. Metode ini banyak digunakan di instansi pemerintah atau pekerjaan-pekerjaan lain yang bersifat administratif.
- 4) Rotasi kerja, Metode pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan wawasan karyawan akan pekerjaan-pekerjaan pada setiap divisi pekerjaan di tempat kerjanya, dan sekaligus mengurangi kejenuhan karyawan terhadap rutinitas kerja yang monoton.

#### **b. *Off The Job Training* (Pelatihan Di Luar Tempat Kerja)**

- 1) Role play atau permainan peran, pelatihan ini menampilkan simulasi oleh para peserta pelatihan dengan memerankan pelaku-pelaku yang ada dalam pekerjaan di perusahaannya.
- 2) Diskusi kelompok, memberikan materi-materi melalui kegiatan diskusi, di mana peserta pelatihan terlibat dan berkontribusi aktif dalam proses pelatihan. Efektivitas pelatihan dengan diskusi sangat ditentukan oleh tingkat aktivitas peserta diskusi, wawasan peserta terhadap materi pelatihan, dan kemampuan fasilitator diskusi dalam memberikan *feedback* kepada peserta diskusi.
- 3) Pusat pengembangan, pelatihan dengan memanfaatkan adanya pusat pengembangan berarti karyawan mengikuti program-program pelatihan yang sebelumnya telah disusun dan diadakan oleh pusat-pusat pengembangan tersebut bekerja sama dengan instansi atau perusahaan yang membutuhkan pelatihan.
- 4) Ceramah, metode pelatihan ini dimana pemberian materi bersifat searah oleh pemberi materi kepada karyawan. Dialog dalam metode ceramah dapat dikatakan hampir tidak diperlukan.

### **Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan**

Weny, dkk (2019) Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya kelacaran proses produksi industri manufaktur, ketersediaan bahan baku yang memadai dapat menjaga kontinuitas produksi. Perencanaan yang optimal dalam menjaga ketersediaan bahan baku secara tidak langsung dapat menjaga perolehan laba perusahaan yang telah direncanakan.

Samsudin (2010) mengemukakan ada 5 (lima) factor penyebab diperlukannya pelatihan yaitu :

#### **a. Kualitas Angkatan Kerja**

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja

yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara, dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaannya.

b. **Persaingan Global**

Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

c. **Perubahan Yang Cepat Dan Terus - Menerus**

Di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting untuk memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

d. **Masalah Alih Teknologi**

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.

e. **Perubahan Demografi**

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja sama secara harmonis.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui seluk- beluk sesuatu. Kegiatan ini biasanya muncul dan dilakukan karena ada suatu masalah yang memerlukan jawaban atau ingin membuktikan sesuatu yang telah dialami selama hidup, atau mengetahui berbagai latar belakang terjadinya sesuatu (Affuddin dan Saebani, 2009). Adapun metode dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2010), "penelitian kualitatif yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya". Mukhtar (2013) mendefinisikan penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap sebuah fakta empiris secara objektif ilmiah dengan berlandaskan pada logika keilmuan, prosedur dan didukung oleh metodologi dan teoritis yang kuat sesuai disiplin keilmuan yang ditekuni.

### **Data Penelitian**

#### **Jenis Dan Sumber Data**

Pada umumnya, jenis data terbagi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Data sekunder adalah sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. (Sugiyono, 2010). Adapun data primer dalam penelitian ini adalah kepala personalia dan 3 staff personalia di PT. Amir Hasan yang terpilih sebagai informan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah sejumlah buku-buku teoritis yang digunakan sebagai referensi penelitian. Sedangkan sumber data berasal dari internal perusahaan dan eksternal perusahaan.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Gay dan Airasian (Emzir 2011) menjelaskan bahwa observasi, wawancara, dokumen pribadi dan resmi, foto, rekaman, gambar, dan percakapan informal merupakan sumber data kualitatif. Sumber yang paling umum digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumen, yang kadang-kadang dipergunakan secara bersama-sama dan kadang-kadang secara individual. Semua jenis data ini memiliki satu aspek kunci secara umum: analisisnya terutama tergantung pada ketrampilan integratif dan interpretatif dari peneliti. Interpretasi diperlukan karena data yang dikumpulkan jarang berbentuk

angka dan karena data kaya rincian dan panjang. Menurut Esterberg (Sugiyono, 2010), terdapat berbagai macam wawancara, yaitu: (a) Wawancara terstruktur (*structured interview*) digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh; (b) Wawancara semiterstruktur (*semistructured interview*), Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan wawancara terstruktur. (c) Wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*) Jenis wawancara ini adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur.

### **Populasi Dan Sampel**

Sugiyono (2010) *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti. Dalam menentukan informan penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Dipilihlah informan dengan pertimbangan kepala personalia dan 3 staff personalia di perusahaan ini yang mengurus pengadaan pelatihan karyawan. Berdasarkan kriteria ini, diperoleh 4 orang sebagai informan penelitian.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisa data yang digunakan adalah metode analisa data model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2010), yaitu aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Sugiyono (2010) menjelaskan "triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu." Berikut ini adalah penjelasan mengenai ketiga triangulasi tersebut : (1) Triangulasi Sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber; (2) Triangulasi Teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda; (3) Triangulasi Waktu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber, yaitu dengan pengecekan kredibilitas data ke beberapa informan penelitian ini hanya dengan metode wawancara saja yang dilakukan untuk memastikan kebenaran data.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan penyajian data di atas, berikut ini dapat ditarik kesimpulan dari hasil wawancara tersebut dengan mengecek kredibilitas datanya terlebih dahulu menggunakan triangulasi sumber. Adapun kesimpulan wawancara tersebut antara lain :

1. Perusahaan tidak menerapkan metode pelatihan demonstrasi.
2. Ada penerapan metode praktek langsung di perusahaan ini. Setiap karyawan baru selalu diikutsertakan dalam pelatihan ini. Mereka akan dibimbing karyawan seniornya selama dua minggu hingga tiga minggu untuk belajar pekerjaan baru tersebut.
3. Karyawan tidak diberikan materi pelatihan untuk mengerjakan sendiri pekerjaannya tanpa mendapat pengajaran. Biasanya karyawan malah diajari dulu untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Tidak ada pelatihan berupa rotasi kerja untuk para karyawan di perusahaan ini.
5. Tidak ada pelatihan simulasi memerankan pelaku-pelaku yang ada dalam pekerjaan di perusahaan ini.
6. Tidak ada penerapan pelatihan melalui diskusi kelompok.
7. Sebelumnya perusahaan pernah mengikutsertakan karyawannya dalam program pelatihan di pusat pengembangan dan menyewa trainer dari luar, tetapi pada tahun ini perusahaan mengadakan pelatihan sendiri secara internal.
8. Perusahaan menggunakan metode pelatihan melalui ceramah kepada karyawan berupa class meeting dan hanya diadakan untuk divisi penjualan saja. Class meeting ini dipimpin oleh manajer ataupun kepala sales yang akan memberikan materi teknik-teknik marketing seperti teknik komunikasi, teknik pendekatan dengan customer, teknik closing dalam penjualan, dan sebagainya. Peserta yang mengikuti training ini adalah karyawan divisi sales yang penjualannya mengalami penurunan. Meeting-nya diadakan satu bulan sekali.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan, dapat diperoleh sejumlah temuan sehubungan dengan penerapan pelatihan karyawan di PT. Amir Hasan Medan.

1. Hanya ada penerapan pelatihan secara sederhana melalui metode praktek langsung di perusahaan ini kepada para karyawan baru. Setiap karyawan baru selalu diikutsertakan dalam pelatihan ini. Mereka akan dibimbing karyawan seniornya selama dua minggu hingga tiga minggu untuk belajar pekerjaan baru tersebut. Perusahaan tidak menerapkan metode pelatihan demonstrasi, simulasi, rotasi kerja ataupun bentuk motivasi lainnya untuk karyawan yang dapat mendorong peningkatan kemampuan dan semangat kerja karyawan.
2. Perusahaan hanya menggunakan metode pelatihan melalui ceramah kepada karyawan divisi penjualan berupa class meeting.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa penerapan pelatihan karyawan di PT. Amir Hasan Medan pada tahun meliputi :

1. *On The Job Training* (Pelatihan Di Tempat Kerja) Berupa Praktek Langsung  
Metode ini diadakan untuk karyawan baru. Para karyawan baru ini akan dibimbing karyawan seniornya selama dua minggu hingga tiga minggu untuk belajar pekerjaan baru tersebut.
2. *Off The Job Training* (Pelatihan Di Luar Tempat Kerja) Berupa Ceramah  
Metode pelatihan melalui ceramah yang diadakan berupa class meeting dan hanya diadakan untuk divisi penjualan saja. Class meeting ini dipimpin oleh manajer ataupun kepala sales yang akan memberikan materi teknik-teknik marketing seperti teknik komunikasi, teknik pendekatan dengan customer, teknik closing dalam penjualan, dan sebagainya. Peserta yang mengikuti training ini adalah karyawan divisi sales yang penjualannya mengalami penurunan. Pelaksanaannya diadakan satu bulan sekali.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Affuddin dan Saebani, Beni Ahmad. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Emzir. 2011. Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Hutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada PT. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 30-39.
- Mayasari, D., & Supriyanto, S. (2016). Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Menggunakan Metode EOQ (Economic Order Quantity) pada PT. Suryamas Lestari Prima. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 26-32.
- Moleong, L.J. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rodaskarya.
- Mukhtar. 2013. Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif. Jakarta : Referensi.
- Samsudin, H. Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sulisyatini, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Cetakan Pertama. Edisi Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Triton. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Jakarta: Oryza.
- Utama, T., Ivone, I., Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati, M. (2019, February). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1).
- Weny, W., Nugroho, N., Anggraini, D., Sofian, S., & Erwin, E. (2019, February). Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1).
- Yuliana, Y., Lisa, L., Nancy, N., Chandra, W., & Aigan, W. (2019, February). Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1).
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. Bandung : Alfabeta.