

# ANALISA IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN PADA PT. ARJUNA LUMAS DWIGUNA PEKANBARU

**Chindy Pratiwi & Seno Andri**  
**chindypratiwi@rocketmail.com**  
**Cp : 081268121449**

## ABSTRAK

*Human resources is a fundamental element in an organization or company. Development of the state, science and technology so quickly within a company needs to be balanced with efforts to develop the human resources or employees who handle and run the company. Adjustment ability to perform duties in accordance with the new standards, new technology, new procedures and systems as well as encourage each company to conduct training for employees without interruption. The most appropriate vehicle for the transfer of all new developments that take place in a corporate environment is through continuous training.*

*The training aims to increase knowledge, skills and abilities of employees work better and discipline employees in carrying out their duties in order to achieve company goals. As for the training in this context is the knowledge or the information provided by the instructor, such as the companies send employees for training or seminars in various places.*

Kata Kunci : Training, Human resources, Employes, Program

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau SDM merupakan unsur pokok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perkembangan keadaan, ilmu dan teknologi yang begitu cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan upaya pengembangan para SDM atau karyawan yang menanganai dan menjalankan roda perusahaan tersebut. Penyesuaian kemampuan untuk melakukan tugas sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan sistem serta prosedur baru mendorong setiap perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan untuk para karyawannya tanpa henti. Wahana yang paling tepat untuk mentransfer segala perkembangan baru yang terjadi di lingkungan perusahaan adalah melalui pelatihan yang berkesinambungan.

Suatu perusahaan dalam mengembangkan karyawannya tidaklah hanya cukup dengan pemberian tugas, mutasi, dan promosi, tetapi semuanya itu harus diimbangi dengan pemberian latihan. Melalui kegiatan pemberian pelatihan, para karyawan mempunyai kesempatan besar untuk menyerap nilai-nilai baru yang selama ini mungkin belum ada, sehingga dengan pola-pola baru tersebut mereka dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. 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-persyaranan eksternal yang

berubah. Program-program yang semacam itu juga akan membantu memenuhi kebutuhan perorangan dalam mencari pekerjaan yang bermakna bagi karir seumur hidup.

Industri pelumas memberikan kontribusi yang signifikan bagi perekonomian Indonesia. Hal ini terjadi karena potensi bisnis pelumas terus berkembang, seiring perkembangan industri manufaktur, kendaraan bermotor serta industri transportasi di Indonesia. Begitu juga di kota Pekanbaru khususnya banjir kendaraan roda empat dan roda dua di Pekanbaru membuat pasar pelumas semakin menjanjikan. Persaingan bisnis yang cukup ketat ini, mendorong sejumlah perusahaan agen distributor atau Dealer menyiapkan berbagai strategi untuk merebut pasar pelumas.

PT Arjuna Lumas Dwiguna adalah perusahaan atau Dealer pelumas yang bertugas memasarkan pelumas khusus produksi Pertamina ke seluruh konsumen baik perorangan, industri kecil dan industri besar di seluruh wilayah Riau. Kondisi eksternal maupun internal yang mempengaruhi dunia usaha membuat perusahaan ini harus lebih mempertahankan kualitas dan efisiensi usahanya, agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Dalam dunia bisnis seperti ini, pelatihan karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Dan hal ini membuat PT. Arjuna Lumas Dwiguna menjadikan pelatihan karyawan sebagai salah satu alternatif dalam memberikan pengembangan kepada karyawan-karyawannya. Sesuai dengan penjelasan di atas maka pihak PT. Arjuna Lumas Dwiguna memberikan kebijakan yaitu mengirimkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan yang selalu diselenggarakan oleh Pertamina.

## **Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah implementasi program pelatihan karyawan yang dilakukan oleh PT. Arjuna Lumas Dwiguna.

## **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Arjuna Lumas Dwiguna adalah untuk mengetahui implementasi program pelatihan pada karyawan.

## **Tinjauan Teori**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor modal lain. Sehubungan dengan pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan dewasa ini, beberapa ahli manajemen dari waktu ke waktu telah banyak mengupas dan mendefinisikannya.

Menurut **Malayu Sp Hasibuan (2011)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan adanya kegairahan kerja dari semua karyawan.

Menurut **Marihot T.E Hariandja (2002:02)** manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktifitas, policy dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara yang etis dan social dapat dipertanggung jawabkan.

Dengan kata lain bahwa MSDM itu berhubungan dengan penentuan dan pelaksanaan aktivitas yang berarti kegiatan yang berhubungan dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan dan melalui manajemen inilah awal dari penyaluran tenaga kerja bagi perusahaan dan melalui manajemen sumber daya manusia inilah pengembangan bagi tenaga kerja diberikan yang bertujuan untuk peningkatan efektifitas bagi perusahaan tersebut.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kajian utama sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktifitas perusahaan dan penempatan karyawan yang cocok akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Agar karyawan dapat lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama bekerja diperusahaan, maka pengembangan yang dapat diberikan yaitu berupa pelatihan karyawan agar kegiatan yang dilaksanakan perusahaan dapat mencapai hasil yang maksimal. Untuk mencapai hal itu maka pelatihan kerja yang diberikan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai serta kebutuhan dan tuntutan tugas yang harus dijalankan oleh karyawan.

Menurut **Syarif (1984:12)** pelatihan adalah suatu proses untuk membantu tenaga kerja untuk membentuk, meningkatkan dan mengubah pengetahuan, keterampilan sikap dan tingkah lakunya agar dapat mencapai standar tertentu sesuai apa yang dituntut oleh jabatannya.

Menurut **Rae (2000:3)** pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan kepada karyawan menurut **Rae (2000:8)** dapat diukur melalui :

1. Isi Pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
2. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

5. Fasilitas Pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Ada banyak sekali cara yang dapat dilakukan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan. Cara atau metode yang dipilih tersebut haruslah sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan.

**Andrew E. Sikula (1981:243)** mengemukakan metode pelatihan adalah sebagai berikut :

a. *On The Job Training*

Prosedur metode ini adalah informal, observasi yang sederhana dan mudah serta praktis. Pegawai mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan training baru memperhatikannya. Metode ini sangat tepat digunakan untuk pelatihan yang semi skill seperti sales atau pramuniaga. Manfaat dari metode on the job training adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

b. *Vestibule atau Balai*

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu job. Ini merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta (pegawai baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode vestibule biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari samapi beberapa bulan dengan pengawasan instruktur. Misalnya pelatihan pekerjaan pengetikan atau operator mesin.

c. *Metode Demonstrasi dan Contoh*

Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode demonstrasi merupakan metode training yang efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan. Metode ini biasanya dikombinasikan dengan alat bantu belajar seperti gambar-gambar, teks materi, ceramah atau diskusi.

d. *Simulasi*

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

e. *Apprenticeship*

Metode apprenticeship adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (skill) perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pula pada on the job training dengan memberikan cara mengerjakannya. Pegawai peserta mendapatkan bimbingan umum dan mereka dapat langsung mengerjakan pekerjaannya.

f. *Metode Ruang Kelas*

Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas daripada on the job training. Khususnya jika hal tersebut merupakan falsafah, konsep-konsep, sikap, teori-teori, dan kemampuan memecahkan masalah, dan harus dipelajari. Metode ruang kelas adalah kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan pengajaran berprogram.

**Metode kuliah.** Kuliah merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Keuntungan metode kuliah adalah dapat digunakan untuk kelompok yang besar sehingga biaya peserta lebih rendah dan dapat menyajikan banyak bahan pengetahuan dalam waktu yang relative singkat. Adapun kelemahan dari metode kuliah adalah peserta lebih bersikap pasif, komunikasi hanya satu arah, sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta. Metode kuliah kurang menekankan pengaplikasian pengetahuan. Maka dari itu, metode kuliah harus dikombinasikan dengan metode-metode lainnya seperti diskusi atau tanya jawab.

**Metode konferensi.** Konferensi merupakan suatu pertemuan moral formal dimana terjadi diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting. Konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi, dan melibatkan peserta aktif. Peserta dianjurkan untuk memberikan gagasan-gagasan dan kemudian didiskusikan, dievaluasi, dan mungkin pula dapat diubah oleh pendapat atau pandangan-pandangan dari peserta lainnya. Metode ini sangat berguna untuk pengembangan terhadap pengertian dan pembentukan sikap baru. Adapun kelemahan metode ini adalah terbatasnya peserta pada kelompok kecil.

**Metode studi kasus.** Studi kasus adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada atau tentang keadaan selama waktu tertentu, baik secara nyata maupun hipotesis. Metode ini menghendaki belajar melalui perbuatan dengan maksud meningkatkan pemikiran analitis dan kemampuan memecahkan masalah. Metode ini berfungsi sebagai pengintegrasian dari pengetahuan yang diperoleh dari sejumlah fondasi disiplin.

**Metode bermain peran.** Peran merupakan suatu bentuk perilaku yang diharapkan. Peserta diberitahu mengenai suatu kesan dan peran yang harus mereka mainkan. Selama bermain peran, dua peserta atau lebih diberikan bagian-bagian untuk bermain. Bagian-bagian itu dikarakteristikan, tetapi tidak elibatkan memori atau ingatan. Peranan peserta adalah menjelaskan situasi dan masing-masing peran yang harus mereka perankan dalam konteks hipotesis tersebut. Manfaat bermain peran adalah belajar melalui perbuatan, menekankan sensitivitas manusia dan interaksinya, hasil pengetahuan segera diperoleh dan menimbulkan minat dan keterlibatan tinggi.

**Bimbingan berencana.** Metode ini meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan keterampilan khusus atau pengetahuan umum. Bimbingan berencana dapat dengan menggunakan buku, pedoman, atau mesin petunjuk pengajaran.

**Metode pelatihan lainnya.** Banyak metode pelatihan seperti metode seminar, kuliah, konferensi, kursus singkat yang digunakan sebagai metode pelatihan pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Data yang dirangkum dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan pimpinan dan beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi dari perusahaan.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara yaitu melakukan wawancara langsung kepada pihak-pihak yang terkait yaitu kepada pimpinan dan karyawan yang mengikuti pelatihan.
- b. Dokumen berupa catatan atau laporan yang diperoleh dari PT. Arjuna Lumas Dwiguna.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara umum mengenai variable yang diteliti dan diiringi dengan uraian dan penjelasannya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Industri pelumas memberikan kontribusi yang signifikan bagi perekonomian Indonesia. Hal ini terjadi karena potensi bisnis pelumas terus berkembang, seiring perkembangan industri manufaktur, kendaraan bermotor serta industri transportasi di Indonesia. Begitu juga di kota Pekanbaru khususnya banjir kendaraan roda empat dan roda dua di Pekanbaru membuat pasar pelumas semakin menjanjikan. Persaingan bisnis yang cukup ketat ini, mendorong sejumlah perusahaan agen distributor atau Dealer menyiapkan berbagai strategi untuk merebut pasar pelumas.

Dengan melihat persaingan bisnis yang ada maka dibutuhkan karyawan yang bisa mengikuti perkembangan teknologi yang ada. Perkembangan teknologi yang semakin meningkat pesat ini jugalah yang menyebabkan Pertamina tidak hentinya meluncurkan produk-produk baru untuk memenuhi berbagai kebutuhan konsumen. Maka PT. Arjuna Lumas Dwiguna yang bertindak sebagai agen distributor resmi Pelumas Pertamina wajib memiliki pengetahuan tentang produk-produk baru yang diluncurkan Pertamina. Untuk meningkatkan pengetahuan serta untuk mencapai target yang telah ditentukan, maka PT. Arjuna Lumas Dwiguna rutin mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang selalu diadakan oleh Pertamina.

Menurut Rae pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaannya.

Pendapat tersebut sesuai dengan salah satu tujuan PT. Arjuna Lumas Dwiguna dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Pertamina, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan tentang produk-produk baru yang terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, serta untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Dimensi – dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan kepada karyawan menurut Rae dapat diukur melalui :

1. Isi Pelatihan
2. Metode Pelatihan
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur
4. Lama waktu Pelatihan
5. Fasilitas Pelatihan

Berdasarkan dimensi – dimensi program pelatihan yang efektif tersebut, penulis mendapatkan informasi melalui wawancara dengan narasumber tentang bagaimana implementasi program pelatihan yang dilakukan oleh PT. Arjuna Lumas Dwiguna.

### 1. Isi Pelatihan

Isi pelatihan adalah serangkaian materi yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan serta disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Sebaiknya isi pelatihan atau materi yang diberikan kepada peserta harus mudah dipahami, sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan dan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari – hari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian Sales Retail yang mengikuti program pelatihan yang mengatakan : *“kalau untuk materi mau tidak mau memang harus kita serap ya, karena berkaitan dengan produk yang akan kita jual. Dan materi yang disampaikan oleh pemberi materi memang sangat - sangat relevan dan sangat dibutuhkan. Dan dalam pemberian materi tersebut ada tahap - tahap yang kita terima, misalnya untuk pelatihan pertama tahapnya ada yang namanya dasar, menengah kemudian tahap - tahap yang lebih detail yang berkaitan dengan pelumas maupun mesin atau alat – alat yang berkaitan dengan pelumas.”*

Dari hasil penelitian ini dapat penulis katakan bahwa pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. Arjuna Lumas Dwiguna memang merupakan pelatihan yang *up to date* terhadap produk – produk pelumas Pertamina karena mengikuti perkembangan industri transportasi kendaraan serta pasar otomotif yang semakin bertambah pesat saat ini. Selain itu dilihat dari tanggapan narasumber bisa dinilai bahwa isi pelatihan atau materi yang diberikan instruktur pelatihan sudah cukup sesuai dengan kebutuhan karyawan.

### 2. Metode Pelatihan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa metode pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. Arjuna Lumas Dwiguna adalah dengan menggunakan metode seminar, diskusi dan tanya jawab. *“Seiring dengan kondisi dilapangan, tidak tertutup kemungkinan pembicaraan dua arah, jadi di akhir sesi seminar ada diskusi ,tanya jawab atau pembahasan masalah apa saja dilapangan.”*

### 3. Sikap dan Keterampilan Instruktur

Pelatih atau instruktur yaitu yang memberikan latihan / pendidikan kepada para karyawan. Instruktur memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Dalam pelaksanaan pelatihan, seorang instruktur pelatih harus mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam memberikan materi pelatihan, sehingga peserta yang mengikuti pelatihan dapat mengerti dan memahami apa yang disampaikan oleh instruktur.

Selain itu instruktur pelatih harus mampu membuat suasana pelatihan menyenangkan, mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam berkomunikasi, mempunyai kemampuan teoritis dan teknis dalam memberikan pelatihan, serta dapat memberikan bimbingan dan motivasi kepada semua peserta.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan program pelatihan karyawan yang diikuti karyawan PT. Arjuna Lumas Dwiguna selama ini dilakukan di ILMA (Industrial Lubricants Marketing Academy). ILMA merupakan suatu tempat atau wadah pelatihan yang khusus didirikan oleh pihak Pertamina untuk SDM Pertamina, customer, dan

umum mengenai bahan bakar, pelumas, dan sistem pelumasan (Fuels & Lubes) yang bertujuan untuk memberikan informasi dan edukasi mengenai BBM & pelumas.

Begitu juga dengan instruktur pelatih yang sudah disediakan oleh pihak Pertamina. Pihak PT. Arjuna Lumas Dwiguna mengatakan bahwa instruktur pelatih yang sudah disediakan oleh Pertamina merupakan instruktur yang sudah kompeten dan berkualitas untuk memberikan pelatihan – pelatihan yang diadakan di ILMA tersebut.

#### 4. Lama Waktu Pelatihan

Berdasarkan keterangan yang diperoleh peneliti, untuk lama nya waktu pelatihan yang diberikan itu tergantung dari topik yang akan dibahas, biasanya sekitar 1 atau 2 jam untuk setiap topik pembahasannya.

#### 5. Fasilitas Pelatihan

Untuk memperlancar pelaksanaan pelatihan, maka diperlukan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat memperlancar pelatihan tersebut. Fasilitas yang perlu diperhatikan perusahaan seperti ruang belajar yang nyaman, penerangan yang memadai, peralatan dan perlengkapan yang memadai, konsumsi, akomodasi dan jadwal pelaksanaan pelatihan yang tepat.

Jika perusahaan menyediakan fasilitas seperti yang disebutkan diatas dan sesuai dengan kebutuhan pelatihan pada saat pelaksanaannya, maka semua peserta pelatihan akan merasa senang dan nyaman dalam mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Arjuna Lumas Dwiguna diketahui bahwa karena mereka mengirimkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan yang diadakan pihak Pertamina di ILMA, maka fasilitas seperti akomodasi, konsumsi penginapan semua kebutuhan peserta pelatihan itu sudah disediakan oleh Pertamina.

Dan dari hasil wawancara dengan pihak PT. Arjuna Lumas Dwiguna diketahui lagi bahwa tidak selamanya pelatihan tersebut diadakan di ILMA, terkadang mereka juga mengadakan pelatihan di luar kota. *“Kadang – kadang ada juga pelatihan yang sengaja dibuat supaya tidak stres, jadi bersifat semi rekreasi yg dilakukan di daerah wisata.”*

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan sudah sangat memadai sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat mengikuti pelatihan dengan baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisa implementasi program pelatihan karyawan pada PT. Arjuna Lumas Dwiguna Pekanbaru maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pada setiap perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas, pengetahuan, kecakapan, serta keterampilan karyawan pada perusahaan, maka perusahaan tersebut telah memiliki aset penting untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan.



Program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Arjuna Lumas Dwiguna Pekanbaru sudah dianggap cukup baik. Seperti yang dapat dinilai dari tanggapan narasumber bahwa isi pelatihan atau materi yang diberikan instruktur pelatihan sudah cukup sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu fasilitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga sudah sangat memadai sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat mengikuti pelatihan dengan baik

Akan tetapi program pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga belum bisa dikatakan berhasil karena terkadang perusahaan belum berhasil mencapai target penjualan yang telah ditentukan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang penulis telah uraikan, maka penulis akan menyampaikan beberapa saran yang dirasa perlu untuk diperhatikan dan berkaitan dengan pelaksanaan program pelatihan. Agar program pelatihan karyawan pada PT. Arjuna Lumas Dwiguna Pekanbaru dapat berjalan dengan baik maka pihak perusahaan:

- Perlu memperhatikan pada kemampuan, kondisi dan kebutuhan karyawan yang berkaitan dengan bidangnya masing – masing.
- Agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, maka program pelatihan perlu lebih ditingkatkan lagi dan seluruh karyawan dapat memperoleh kesempatan yang sama rata untuk mengikuti program pelatihan.
- PT. Arjuna Lumas Dwiguna juga harus terus meningkatkan semangat bagi karyawan dalam mengikuti pelatihan, agar pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan, sehingga apa yang menjadi tujuan sebelumnya dapat tercapai dengan maksimal.

## ***Daftar Pustaka***

- Ambar Teguh, Suliastiani & Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu
- Bungin, B, 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Djam'an Satori & Aan Komariah, 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Flippo, Edwin B, 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Hariandjah, Marihot, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Manulang, Marrito, 1982. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta
- McCormick, Ernest J, 1985. *Industrial Psychology*. New York: Prentice – Hall, Inc
- Nitisemito, Alex S, 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Jakarta: Ghalia
- Rae, Leslie, 2000. *Human Resource Management*, Edisi 6, USA: Me Graw Hill
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia “Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saydam, Gouzali, 2006. *Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Sikula, Andrew E, 1981. *Personnel Administration and Human Resources Management*. John willey & Sons. Inc
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta