

THE RELATIONSHIP BETWEEN ON THE JOB TRAINING AND EMPLOYEE COMPETENCY TEST RESULTS AT PT ELNUSA PETROFIN BUNGUS TELUK KABUNG PADANG

KOLOKIUUM

Jurnal Pendidikan Luar Sekolah

<http://kolokium.pjj.unp.ac.id/>

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Sumatera Barat, Indonesia

Volume 11, Nomor 3, Tahun 2023

DOI: 10.24036/kolokium.v11i3.684

Received 23 Oktober 2023

Approved 20 November 2023

Published 01 Desember 2023

Intan Pramutia^{1,3}, Wirdatul Aini²

^{1,2} Departemen Pendidikan Non Formal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

³ intanprmtia@gmail.com

ABSTRACT

The background of this research is competency test results employee at PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang, this is suspected because of on-the-job training. This research aims to reveal the description of on-the-job training, employee competency test results, and see the relationship between on-the-job training and competency test results employee at PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang. This research uses a quantitative approach with types correlational research. The population in this study was 608 employees (tank car crew). A sampling technique uses random sampling. A sample was drawn from a population of 85 using the Slovin method. The data collection process uses questionnaires. Data analysis techniques use percentage formulas and product correlation formulas moments. The results of this research show that: (1) on-the-job training those carried out by employees ; (2) competency test results employees at PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang ; (3) there is a significant relationship between on-the-job training with the results of employee competency tests at PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang.

Keywords: On The Job Training, Competency Test Results

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sebuah instansi, organisasi atau perusahaan agar menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal (Rahmatullah, 2021; Susan, 2019). Usaha manusia dalam peningkatan sumber dayanya baik secara sosial, ekonomi, maupun budaya, serta masyarakat, yaitu melalui jalur pendidikan, antara lain pendidikan nonformal, informal, dan formal. Pendidikan nonformal menjadi salah satu jalur yang berperan penting memberi kesempatan belajar kepada masyarakat sehingga nantinya mereka memiliki modal keterampilan dalam meningkatkan taraf hidupnya (Abbas, Sari, Nasra, & Elihami, 2020).

Salah satu bentuk Pendidikan nonformal adalah pelaksanaan pelatihan. Hidayat et al (2017); Saputra et al (2018) mengungkapkan bahwa Pelatihan adalah suatu usaha agar sumber daya manusia dapat dikembangkan dalam aspek kompetensi, wawasan intelektual dan perilaku seseorang. Pelatihan sangat penting dalam meningkat suatu keahlian, kemampuan dan keterampilan, agar tepenuhinya tuntutan pekerjaan di sebuah perusahaan dan mampu memberikan kinerja yang baik dan professional.

Menurut Hamalik (2001) pelatihan bermanfaat besar disebabkan pelatihan bukan hanya memberi pengalaman serta memantapkan hasil belajar ataupun keterampilan peserta, namun fungsinya dalam pengembangan kemampuan berfikir untuk pemecahan berbagai masalah yang dihadapi pada proses belajar. Kegiatan pelatihan menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kompetensi dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Peningkatan kompetensi yang dimaksud disini adalah peningkatan hasil uji kompetensi peserta pelatihan yang diharapkan mampu memenuhi standar capaian kompetensi sebuah perusahaan.

PT. Elnusa Petrofin merupakan salah satu perusahaan yang menyelenggarakan program pendidikan nonformal dalam bentuk pelatihan yang berguna untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka serta meningkatkan potensi uji kompetensi karyawannya agar mampu menduduki jabatannya dan mempersiapkan diri mengatasi tantangan dalam bekerja. Metode pelatihan yang biasanya diterapkan dalam dunia kerja adalah pelatihan *on the job training*. Menurut Swasto (2011) pelatihan *on the job training* ialah metode pelatihan yang diaplikasikan langsung ditempat kerja yang karyawannya ditempatkan sesuai jabatan mereka dengan tujuan untuk membantu karyawan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada PT Elnusa Petrofin pada tanggal 20 September 2022 dengan pimpinan *HSE Officer* yaitu Ibu Rahmania. Diadakannya pelatihan *on the job training* ini dengan tujuan, untuk meningkatkan kompetensi dari karyawan sehingga terwujudnya karyawan yang profesional, terampil, mempunyai sikap mental positif dalam bekerja.

Adapun beberapa faktor yang berpengaruh terhadap hasil uji kompetensi, diantaranya: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam individu itu sendiri, melingkupi latar belakang Pendidikan, minat, dan motivasi (Susiannafia, 2019) dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu yang berpengaruh terhadap hasil uji kompetensi, yakni materi belajar, pengajaran, sumber daya manusia serta sarana dan prasarana (Amin, Seng, & Eng, 2006).

Keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan akan tercerminkan dari hasil uji kompetensi peserta yang memenuhi target perusahaan. Tujuan akhir pelatihan ini adalah menyelesaikan masalah terkait kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini akan membantu karyawan memfokuskan upayanya dalam mempelajari keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan sikap yang telah dilatih. Sehingga hasil uji kompetensi yang diharapkan dapat tercapai sesuai dengan capaian standar uji kompetensi perusahaan (Priadi, 2013).

Hasil uji kompetensi merupakan bentuk pengukuran maupun penilaian sesuatu yang didasarkan pada mengumpulkan, menyusun, mengolah serta penafsiran data, fakta dan informasi bertujuan untuk mencari tau tingkat kebaikan kompetensi yang dimiliki seseorang dan memenuhi capaian standardisasi kompetensi (Moeharionon, 2012). Kompetensi yang dimiliki seseorang akan diperoleh melalui pelatihan yang pernah diikutinya. Oleh karena itu peneliti menduga pelatihan *on the job training* yang diikuti oleh karyawan mempengaruhi kompetensi karyawan (Rizkia Mokhtar Heru Susilo, 2017).

Semakin baik pelaksanaan pelatihannya maka semakin tinggi pula hasil uji kompetensinya. Hasil uji kompetensi yang dimiliki merupakan cerminan kemampuan

seseorang dalam menguasai pekerjaannya. Kemampuan yang diperoleh ini berasal dari Pendidikan nonformal dan formal. Salah satu bentuk Pendidikan nonformal ialah pelatihan. Sejauh ini upaya yang efektif dalam meningkatkan hasil uji kompetensi yaitu dengan memberikan pelatihan *on the job training*, sebagaimana Marganingsih & Pelipa (2017) menemukan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap hasil belajar. Dengan adanya pelaksanaan pelatihan *on the job training* dapat mempengaruhi hasil uji kompetensi karyawan. Karyawan yang memperoleh pelatihan dengan baik cenderung memiliki hasil uji kompetensi yang tinggi. Sebaliknya jika pelatihan yang diberikan kurang baik maka hasil uji kompetensi rendah. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti melakukan penelitian untuk membahas apakah terdapat Hubungan antara Pelatihan *On The Job Training* dengan Hasil Uji Kompetensi Karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Arikunto (2016), mengatakan bahwa penelitian kuantitatif korelasional bertujuan melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Pengumpulan data menggunakan alat penelitian yang berbasis data kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dipertahankan sebelumnya. Melalui penelitian ini, peneliti ingin meneliti hubungan antara variabel (X) pelatihan *on the job training* dengan variabel (Y) hasil uji kompetensi karyawan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 608 karyawan dan sampel menggunakan rumus slovin terdiri dari 85 karyawan. Dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode stratified random sampling, yakni secara acak berjenjang, yaitu pengambilan sampel berdasarkan tingkatan tertentu. Data dikumpul dengan kuisioner dan alat pengumpulan data ialah daftar pernyataan. Serta Teknik analisis data memakai rumus presentase dan rumus *product moment*.

Untuk menggambarkan hasil pelatihan *on the job training* di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang digunakan rumus presentase yakni:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase Jawaban

f = Frekuensi Jawaban

N = Jumlah Responden

Untuk menentukan hubungan antara variabel x dan y saat menganalisis data digunakan rumus *product moment* seperti:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan:

Rxy = Koefisien kolerasi x dan y

Xy = Produk dari X dan Y

N = Jumlah sampel yang diteliti

X = Skor variabel bebas

Y = Skor variabel terikat

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

| No | Kategori | Populasi (Karyawan) | Sampel (Karyawan) | Ket |
|----|---------------|------------------------|----------------------|---------------------------------|
| 1 | S 1 | 2 | 1 | $\frac{2}{608} \cdot 85 = 1$ |
| 2 | D 3 | 7 | 1 | $\frac{7}{608} \cdot 85 = 1$ |
| 3 | SMA/Paket C | 462 | 83 | $\frac{599}{608} \cdot 85 = 83$ |
| | Jumlah | 608 | 85 | |

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Pelatihan On the Job Training di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang

Berdasarkan data pelaksanaan pelatihan on the job training di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang disebarkan angket kepada karyawan melalui 55 item pernyataan kuisioner melalui 6 sub variabel, yaitu (1) Materi pelatihan dengan indikator a. materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta, b. tingkat kesulitan materi yang diberikan, c. penyajian materi yang mudah dipahami. (2) Metode pembelajaran dengan indikator a. metode sesuai dengan kondisi kebutuhan peserta, b. metode pembelajaran yang bervariasi. (3) Peserta pelatihan dengan indikator a. minat peserta dalam mengikuti pelatihan, b. kemampuan peserta pelatihan. (4) Sarana dan prasarna dengan indikator a. kelengkapan tempat pelatihan, b. kelengkapan media pembelajaran, c. kelengkapan layanan konsumsi. (5) Instruktur dengan indikator a. kemampuan instruktur, b. motivasi instruktur pada peserta. (6) Waktu pelatihan dengan indikator a. waktu penyampaian materi, b. waktu istirahat.

Secara umum terdapat 6 sub variabel dengan 14 indikator dan ditentukan oleh 55 pernyataan yang dibagikan kepada 85 responden. Gambaran pelatihan on the job training menurut karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang, rata-rata responden memberi pernyataan selalu 4,29%, sering 24,6%, kadang-kadang 64,7%, tidak pernah 4,89%. Untuk jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Pelatihan On The Job Training di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang

| Aspek Yang Diteliti | Alternatif Jawaban | | | | | | | |
|----------------------|--------------------|------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|
| | SL | | SR | | KD | | TP | |
| | F | % | f | % | f | % | F | % |
| Materi pelatihan | 61 | 71,9 | 215 | 253 | 623 | 804 | 61 | 72 |
| Metode pembelajaran | 23 | 27,1 | 148 | 173,8 | 542 | 560,9 | 52 | 61,2 |
| Peserta pelatihan | 30 | 35,6 | 212 | 249,4 | 726 | 681,2 | 29 | 34,3 |
| Sarana dan prasarana | 44 | 51,9 | 283 | 333 | 502 | 591 | 21 | 24,8 |
| Instruktur | 34 | 40 | 222 | 261 | 472 | 555 | 37 | 35,4 |
| Waktu pelatihan | 8 | 9,4 | 70 | 82,4 | 312 | 367 | 35 | 41,3 |
| Jumlah | 200 | 236 | 1150 | 1353 | 3177 | 3559 | 235 | 269 |
| Rata – Rata | 4,290 | | 24,6 | | 64,70 | | 4,890 | |

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa sub variabel materi pelatihan dikategorikan rendah, karena dari 85 karyawan yang memberi jawaban kadang-kadang dengan angka 66,59%. Sub variabel metode pembelajaran dikategorikan rendah, karena dari 85 karyawan yang memberi jawaban kadang-kadang dengan angka 62,32%. Sub variabel peserta pelatihan dikategorikan rendah mengikuti pelatihan, karena dari 85 karyawan yang memberi jawaban kadang-kadang dengan angka 68,12%. Sub variabel sarana dan prasarana dikategorikan rendah, karena dari 85 karyawan yang memberi jawaban kadang-kadang dengan angka 59,06%. Sub variabel instruktur dikategorikan rendah, karena dari 85 karyawan yang memberi jawaban kadang-kadang dengan angka 61,07%. Sub variabel waktu pelatihan dikategorikan rendah, karena dari 85 karyawan yang memberi jawaban kadang-kadang dengan angka 73,42%. Apabila dilihat pada histogram pada gambar 1 berikut:



Dari tabel 2 dan gambar 1 terlihat bahwa pelatihan *on the job training* menurut karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang dengan presentase tertinggi

jawaban kadang-kadang yaitu sebanyak 64,7%. Jadi bisa di simpulkan jika pelatihan on the job training dikategorikan rendah.

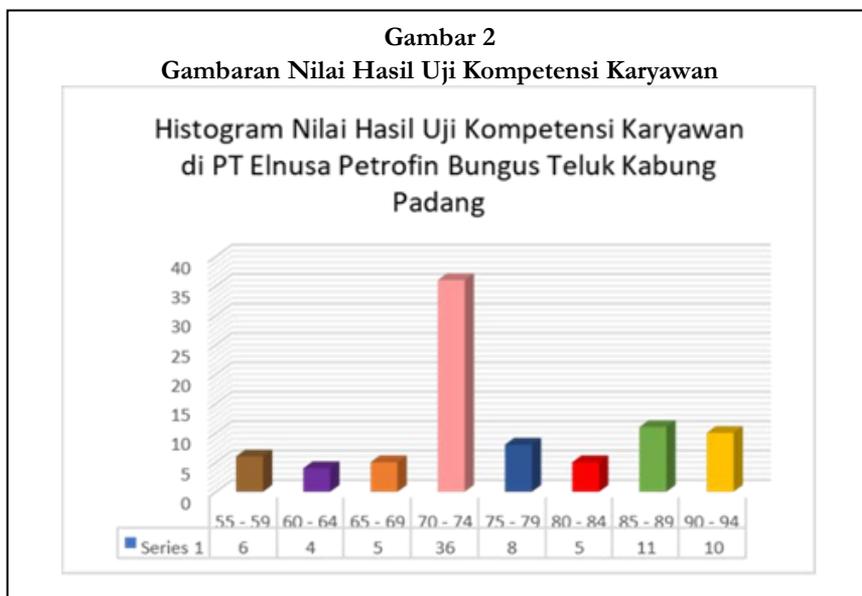
Gambaran Hasil Uji Kompetensi di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang, peneliti menemukan Sebagian karyawan yang mengikuti pelatihan *on the job training* memperoleh nilai dibawah KKM sebesar 75. Hasil uji kompetensi karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Hasil Uji Kompetensi Karyawan

| Banyak Kelas | NILAI | F | %F |
|--------------|---------|----|------|
| 1 | 55 - 59 | 6 | 12% |
| 2 | 60 - 64 | 4 | 8% |
| 3 | 65 - 69 | 5 | 10% |
| 4 | 70 - 74 | 36 | 71% |
| 5 | 75 - 79 | 8 | 16% |
| 6 | 80 - 84 | 5 | 10% |
| 7 | 85 - 89 | 11 | 22% |
| 8 | 90 - 94 | 10 | 20% |
| TOTAL | | 85 | 100% |

Pada tabel 3 menjelaskan bahwa hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang didapatkan nilai paling rendah, yaitu 55 dan nilai paling tinggi yaitu 94. Di lihat dari rentang interval, nilai terbanyak berada pada rentang 70-74 sebanyak 36 karyawan, 65-69 berjumlah 5 karyawan, 6064 berjumlah 4 karyawan, 55-59 berjumlah 6 karyawan. Jadi dapat disimpulkan sebanyak 51 karyawan tidak lulus uji kompetensi, sedangkan sebanyak 34 karyawan yang lulus uji kompetensi. Jika digambarkan pada histogram berikut:



Terlihat dari tabel 3 dan gambar 2, sebagian karyawan masih banyak memperoleh nilai dibawah rata-rata. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang tergolong rendah.

Hubungan Pelatihan On the Job Training dengan Hasil Uji Kompetensi Karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang

Tujuan penelitian ialah mengetahui hubungan antara pelatihan on the job training dengan hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang. Selama pengumpulan data, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 85 responden, sehingga data dapat diolah dengan menggunakan rumus product moment berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)})(\sqrt{(N\sum y^2 - (\sum y)^2)})}$$

$$\frac{85(808346) - (10665)(6397)}{(\sqrt{(85 \cdot 1345835 - (10665)^2)})(\sqrt{(85 \cdot 489635 - (6397)^2)})}$$

$$\frac{68709410 - 68224005}{(\sqrt{(114395975 - 113742225)})(\sqrt{(41618975 - 40921609)})}$$

$$\frac{485405}{\sqrt{(653750)(697366)}}$$

$$\frac{485405}{\sqrt{455903022500}}$$

$$\frac{485405}{675205,91}$$

$r_{xy} 0,718$

Tabel 4. Interpretasi Korelasi

| Interval Koefesien | Keterangan |
|--------------------|---------------|
| 0,80 - 1,00 | Sangat kuat |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,00 - 0,199 | Sangat rendah |

(Sugiyono, 2017)

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan rumus *product moment*, diperoleh rhitung = 0,718 dan membandingkan nilai rtabel = 0,213 untuk N = 85. Hasil yang diperoleh adalah rhitung > rtabel (0,718 > 0,213) berdasarkan tingkat kepercayaan 5%. Hal ini menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan antara pelatihan on the job training dengan hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang

Pembahasan

Gambaran Pelatihan On the Job Training di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pelatihan on the job training yang diteliti pada penelitian ini dilihat dari beberapa aspek yaitu materi pelatihan, metode pembelajaran, peserta pelatihan, sarana dan prasarana, instruktur dan waktu pelatihan. Untuk itu, keberhasilan pelatihan on the job training saling bekerjasama dengan semua aspek yang ada dalam menjalankan program pelatihan, sehingga proses pelatihan dapat berjalan dengan efektif. Berdasarkan hasil dari pengolahan data, maka hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa keseluruhan aspek pelatihan *on the job training* tergolong kurang baik. Dalam pelaksanaan pelatihan *on the job training* yang efektif melibatkan keterkaitan erat antara komponen-komponen pelatihan seperti materi pelatihan, metode pembelajaran, peserta pelatihan, sarana dan prasarana, instruktur, dan waktu pelatihan.

Materi pelatihan berperan penting dalam keberhasilan pelaksanaan pelatihan *on the job training*. Materi pelatihan yang efektif dapat membantu meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya di perusahaan. Menurut Fatimah dalam Busono (2016) salah satu pencapaian pelatihan yang berhasil adalah materi yang disampaikan secara mendalam sehingga mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap peserta pelatihan. Materi sebaiknya dirancang sesuai dengan tujuan pelatihan, bahan bacaan disusun dengan Bahasa yang sederhana agar mudah dimengerti dan dicerna oleh peserta pelatihan (Karimah, Supriyanto, & Effendi, 2021)

Menurut Rouf (2019); Wagio (2019) metode pembelajaran merupakan cara atau alat yang digunakan instruktur dalam menyampaikan materi pada saat proses pembelajaran berlangsung. Metode pembelajaran ini sangat penting dalam pelatihan karena dapat membantu instruktur dalam menyelenggarakan proses pembelajaran secara menyeluruh dan sistematis dalam penyajian materi pelatihan. Pemilihan metode pembelajaran yang tepat merupakan hal yang penting dalam proses pendidikan dan pelatihan. Dengan memberikan kejelasan tentang apa yang harus dicapai dalam proses pelatihan, membantu peserta belajar lebih cepat dan mempertahankan pengetahuan setelah pelatihan selesai.

Selanjutnya, peserta pelatihan harus mampu memiliki kualifikasi pengetahuan kerja, dan motivasi dalam bekerja, agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan (Mangkunegara, 2006). Dalam pelatihan, peserta pelatihan harus aktif dan terlibat dalam proses pembelajaran agar dapat memahami dan menguasai materi pelatihan dengan baik. Selain itu pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan peserta agar dapat meningkatkan keterampilan kerja dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi, maka peserta pelatihan bersemangat dalam mengikuti program pelatihan.

Menurut Anifah and Subekti (2019) menyatakan bahwa sarana dan prasarana merupakan komponen penting lain yang turut menunjang dalam proses pelatihan, seperti fasilitas belajar, buku belajar sumber, alat pelajaran, bahan pelajaran dan sebagainya. Komponen penunjang berfungsi memperlancar, melengkapi dan mempermudah tercapainya proses pembelajaran (Yanama & Utsman, 2015). Dalam pelatihan, sarana dan prasarana yang memadai sangat membantu kelancaran dan efisiensi proses pelatihan. Sehingga peserta pelatihan dapat mengikuti pelatihan dengan efektif dan memahami materi pelatihan dengan baik.

Instruktur juga menjadi peranan penting dalam menyampaikan materi pelatihan dengan cara yang efektif. Instruktur harus memiliki pemahaman mendalam tentang materi pelatihan. Dalam hal ini apabila pelatihan tidak didukung oleh pendidik yang baik maka pelatihan tidak akan berjalan dengan baik dan hasilnya pun tidak baik (Sulfiani, 2020). Pelatih yang baik adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk menciptakan program pelatihan yang lebih baik dan bermanfaat dengan membuat tujuan pelatihan yang tepat dan membantu pesertanya dalam menghadapi permasalahan belajar (Rahmi & Suryalena, 2017).

Selanjutnya, waktu pelatihan juga perlu dipertimbangkan dalam proses pelatihan. Pelaksanaan pelatihan harus disesuaikan dengan ketersediaan karyawan, tujuan pelatihan, dan kondisi lingkungan agar dapat mencapai hasil yang diinginkan (Mangkunegara, 2006). Pelatihan yang menggunakan manajemen waktu yang baik dapat membantu peserta pelatihan dalam mengatur waktu mereka dengan lebih baik dan disiplin dalam bekerja.

Semua komponen pendukung proses pelaksanaan pelatihan ini saling bekerja sama untuk mencapai tujuan pelatihan yang ditetapkan. Instruktur yang baik akan menciptakan peserta yang baik dengan memberikan materi melalui metode yang tepat. Kelengkapan sarana dan prasarana serta manajemen waktu yang baik akan mendukung keberhasilan pelaksanaan sebuah pelatihan. Menurut Hamalik (2001) pelatihan bermanfaat besar dalam memberi pengalaman serta memantapkan hasil belajar ataupun keterampilan peserta, serta mampu mengembangkan kemampuan berfikir untuk pemecahan berbagai masalah yang dihadapi pada proses belajar. Kegiatan pelatihan menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kompetensi dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan akan tercerminkan dari hasil uji kompetensi peserta yang memenuhi target perusahaan.

Tujuan pelatihan ini adalah mengatasi masalah kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini akan membantu karyawan memfokuskan upaya mereka pada perolehan keterampilan, pengetahuan, kompetensi dan sikap yang terlatih. Sehingga hasil uji kompetensi yang diharapkan dapat tercapai sesuai dengan capaian standar uji kompetensi perusahaan (Priadi, 2013). Menurut Yanama & Utsman (2015) menyatakan bahwa pelatihan dipengaruhi oleh instrumental dan environmental input. Instrumental input mencakup sumber daya manusia, material, peralatan dan perlengkapan, metode, dan sebagainya. Sedangkan environment input terdiri dari dukungan lingkungan sekitar. Agar menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkualitas, faktor kuncinya adalah instrument dan environment input harus direncanakan dengan baik.

Pelatihan yang efektif melibatkan komponen-komponen penting seperti materi pelatihan, metode pembelajaran, peserta pelatihan, sarana dan prasarana, instruktur dan waktu pelatihan. Pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas kerja. Sehingga dari keberhasilan pelaksanaan pelatihan akan tercerminkan peningkatan hasil uji kompetensi.

Gambaran Hasil Uji Kompetensi Karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang

Berdasarkan hasil data yang ditemukan pada penelitian ini, hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang memperoleh nilai dibawah KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal) 75 yaitu sebanyak 51 karyawan dan yang mendapat nilai diatas KKM yaitu sebanyak 34 karyawan dengan nilai hasil frekuensi terendah sebesar 71%.

Hasil uji kompetensi ialah salah satu bentuk evaluasi hasil kerja yang dilakukan perusahaan supaya mengetahui seberapa jauh keberhasilan tugas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Keberhasilan pelatihan akan tercerminkan dari hasil uji kompetensi peserta yang memenuhi target perusahaan. Menurut Marganingsih and Pelipa (2017) menemukan bahwasanya terdapat pengaruh pelatihan yang signifikan terhadap hasil belajar. Adanya pelaksanaan pelatihan *on the job training* dapat mempengaruhi hasil uji kompetensi karyawan. Karyawan yang memperoleh pelatihan dengan baik cenderung memiliki hasil uji kompetensi yang tinggi. Sebaliknya jika pelatihan yang diberikan kurang baik maka hasil uji kompetensi rendah. Hasil uji kompetensi yang harus dicapai dilihat dari aspek hasil kerja dan proses kerja. Untuk hasil kerja, beberapa komponen yang dinilai, yaitu pengetahuan kerja, kualitas kerja, kelengkapan, kecepatan dan ketelitian kerja. Sedangkan proses kerja dinilai dari komponen, integritas, inisiatif, Kerjasama, kemandirian, dan pemanfaatan waktu.

Berdasarkan pada penjabaran tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya hasil uji kompetensi penting bagi karyawan untuk mempelajari komponen hasil kerja dan proses kerja melalui pelatihan agar dapat meningkatkan kompetensi. Sehingga capaian target perusahaan juga berjalan dengan baik jika karyawan memiliki kompetensi yang baik.

Hubungan Pelatihan On the Job Training dengan Hasil Uji Kompetensi Karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh, terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan *on the job training* dengan hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang, dan hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut dikategorikan kuat. Hasil uji kompetensi merupakan bentuk pengukuran maupun penilaian sesuatu yang didasarkan pada mengumpulkan, menyusun, mengolah serta penafsiran data, fakta dan informasi bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi yang dimiliki seseorang telah baik dan memenuhi capaian standardisasi kompetensi (Moeherton, 2012)..

Keberhasilan pelatihan akan tercerminkan dari hasil uji kompetensi peserta yang memenuhi target perusahaan. Hasil uji kompetensi yang dimiliki seseorang akan diperoleh melalui pelatihan yang pernah diikutinya. Oleh karena itu peneliti menduga pelatihan *on the job training* yang diikuti oleh karyawan mempengaruhi kompetensi karyawan (Mokhtar & Susilo, 2017). Notoadmojo dalam Naidah & Yanti (2017); Suwarno (2015) mengungkapkan bahwa Pelatihan adalah suatu usaha agar sumber daya manusia dapat dikembangkan dalam aspek kompetensi, wawasan intelektual dan perilaku seseorang. Pelatihan sangat penting dalam meningkat suatu keahlian, kemampuan dan keterampilan, agar tepenuhinya tuntutan pekerjaan di sebuah perusahaan dan mampu memberikan kinerja yang baik dan professional.

Sejauh ini upaya yang paling efektif dalam meningkatkan kompetensi peserta dilakukan dengan memberikan pelatihan sebagaimana sesuai dengan pendapat Hamalik (2001) menyatakan bahwa pelatihan bermanfaat besar disebabkan pelatihan bukan hanya memberi pengalaman serta memantapkan hasil belajar ataupun keterampilan peserta, namun fungsinya dalam pengembangan kemampuan berfikir untuk pemecahan berbagai masalah yang dihadapi pada proses belajar. Kegiatan pelatihan menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kompetensi dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Peningkatan kompetensi yang dimaksud disini adalah peningkatan hasil uji kompetensi peserta pelatihan yang diharapkan mampu memenuhi standar capaian kompetensi sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya terdapat hubungan

yang signifikan antara pelatihan *on the job training* dengan hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang, semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi hasil uji kompetensi karyawan. Namun apabila pelatihan belum baik maka akan menyebabkan semakin rendah pula hasil uji kompetensi karyawan.

KESIMPULAN

Dengan temuan serta pembahasan mengenai hubungan pelatihan *on the job training* dengan hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Pelatihan *on the job training* di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang rendah. (2) Hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang rendah. Hal tersebut dibuktikan dari data hasil uji kompetensi banyak karyawan yang mendapatkan nilai dibawah KKM yaitu sebanyak 51 karyawan dari 85 responden. (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan *on the job training* dengan hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang. Hal ini dilihat dari hasil olah data yang didapatkan rhitung lebih besar dari rtabel. Artinya, dengan adanya pelatihan *on the job training* yang baik akan menunjang hasil uji kompetensi yang tinggi.

REFERENSI

- Abbas, M. A. A., Sari, N., Nasra, N., & Elihami, E. (2020). Peranan Lapangan Perlembagaan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Dian Ayu di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(1).
- Amin, Z., Seng, C. Y., & Eng, K. H. (2006). *Practical Guide to Medical Student Assessment*. Singapore: World Scientific.
- Anifah, A., & Subekti, B. (2019). Implementasi Manajemen Sarana dan Prasarana di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Keluarga Sembiring Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo. *Jurnal Guru Kita*, 3(2).
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah*, 1(1), 81–114.
- Hamalik, O. (2001). *Pembelajaran Kepelatihan Berbasis Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M. A., Anwar, A., & Hidayah, N. (2017). Pendidikan Non Formal dalam Meningkatkan Keterampilan Anak Jalanan. *Jurnal Edudeena*, 1(1).
- Karimah, A. A., Supriyanto, A., & Effendi, M. S. (2021). Pelatihan literasi untuk siswa SD Karangwuni menggunakan aplikasi AKSI. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan*.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marganingsih, A., & Pelipa, E. D. (2017). Pengaruh Pelatihan Keterampilan Berwirausaha

- Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa. *VOX EDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2).
- Moeharionon, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6).
- Naidah, N., & Yanti, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2).
- Priadi, A. T. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Rahmatullah, W. H. (2021). Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare. *AL-ISHLAH Jurnal Pendidikan Islam*, 19(2).
- Rahmi, H., & Suryalena, S. (2017). Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Kantor PTPN V Unit Kebun Lubuk dalam Kabupaten Siak). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2).
- Rouf, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru dan Metode Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus di SMP Al-H ikmah Balongrejo Sumobito Jombang). *Sumbula*, 4(2).
- Saputra, A., Wahid, S., & Ismaniar, I. (2018). Strategi Pembelajaran Instruktur Menurut Warga Belajar pada Pelatihan Menyulam. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 6(1), 9. <https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v1i1.9001>
- Sulfiani, A. N. (2020). Pelaksanaan Pelatihan Oleh Lpttg Malindo Dengan Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Desa Salulemo. *Public Administration Journal*, 3(2), 58–65.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).
- Susiannafia, P. (2019). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Guru Akuntansi di SMK Wilayah Jakarta Pusat*. Universitas Negeri Jakarta.
- Suwarno, S. (2015). Peran Pelatihan Terhadap Kualitas Dosen Universitas Muhammadiyah Metro. *DERIVATIF*, 9(2).
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Wagio, E. L. (2019). *Efektivitas Metode Giving Question and Getting Answer dalam Pembelajaran Matematika Pada Siswa Kelas VII SMP Tridharma MKGR Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Yanama, R., & Utsman, U. (2015). Pengaruh Program Pelatihan Menjahit Terhadap Kemandirian Alumni Peserta Didik di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Citra Ilmu Kabupaten Semarang. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 4(1).