

The Relationship between on the Job Training and Employee Competency Test Results at PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang

Intan Pramutia^{1,3}, Wirdatul Aini²

^{1,2}Departemen Pendidikan Luar Sekolah, Universitas Negeri Padang

³intanpramutiaa@gmail.com

ABSTRACT

The background of this research is the low 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 are categorized as relatively low; (2) competency test results employees at PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang are categorized low; (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 & Hidayat, 2021). 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 (Rahmatullah & Hidayat, 2021). 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 et al., 2019).

Pendidikan formal merupakan pendidikan dapat ditempuh melalui jalur sekolah yang dirancang secara terstruktur, kontinu, serta berjenjang sesuai dengan tingkatan dan usia peserta didik. Pendidikan formal menggunakan kurikulum yang disusun secara terpusat sesuai dengan kepentingan lembaga tingkat nasional sedangkan pada pendidikan nonformal kurikulum lebih bersifat fleksibel (Pamungkas et al., 2018).

Salah satu bentuk Pendidikan nonformal adalah pelaksanaan pelatihan. Notoatmodjo (2009) 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 (Sanjani, 2018).

Menurut Muder & Putri (2023) tujuan dari diselenggarakan kegiatan diklat salah satunya ialah untuk mempersiapkan peserta didik menjadi lulusan yang mumpuni dan berkompeten sesuai dengan diklat yang telah diikutinya. Lulusan yang berkompeten di sini diartikan bahwa diklat tersebut memiliki potensi untuk membentuk seseorang menjadi wirausaha, sebab sudah mempunyai bekal

keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang profesional dalam bidang diklat yang sesuai dengan tujuan pekerjaannya. Hasil dari uji kompetensi diklat akan mengetahui tingkat kompeten dari peserta diklat ketika telah mengikuti kegiatan diklat.

Menurut Hamalik dalam Paulus (2020) pelatihan bermanfaat besar disebabkan pelatihan bukan hanya memberi pengalaman serta memantapkan hasil belajar. Kegiatan pelatihan menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kompetensi dari orang-orang yang mengikuti pelatihan (Gustiana et al., 2022). 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 Rahmanila. 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. Namun, tidak semua karyawan memiliki kompetensi yang baik sesuai capaian standar perusahaan. Sebagaimana informasi yang didapatkan peneliti saat melakukan wawancara didapatkan hasil uji kompetensi karyawan yang mengikuti pelatihan tergolong rendah, dikarenakan banyak karyawan yang tidak lulus uji kompetensi.

Adapun beberapa faktor yang berpengaruh terhadap hasil uji kompetensi, diantaranya: faktor internal dan faktor eksternal (Susiannafia, 2019). Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam individu itu sendiri, melingkupi latar belakang Pendidikan, minat, dan motivasi 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 et al., 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, 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 (Mokhtar, 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. 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 disebarakan 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 prasarana 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%. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan *on the job training* dikategorikan kurang baik. 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	
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
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 sulit dipahami, karena dari 85 karyawan yang memberi jawaban kadang-kadang dengan angka 66,59%. Sub variabel metode pembelajaran dikategorikan kurang tepat, karena dari 85 karyawan yang memberi jawaban kadang-kadang dengan angka 62,32%. Sub variabel peserta pelatihan dikategorikan kurang serius mengikuti pelatihan, karena dari 85 karyawan yang memberi jawaban kadang-kadang dengan angka 68,12%. Sub variabel sarana dan prasarana dikategorikan kurang memadai, karena dari 85 karyawan yang memberi jawaban kadang-kadang dengan angka 59,06%. Sub variabel instruktur dikategorikan kurang menguasai, karena dari 85 karyawan yang memberi jawaban kadang-kadang dengan angka 61,07%. Sub variabel waktu pelatihan dikategorikan belum baik, 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 disimpulkan jika pelaksanaan pelatihan *on the job training* dikategorikan kurang baik.

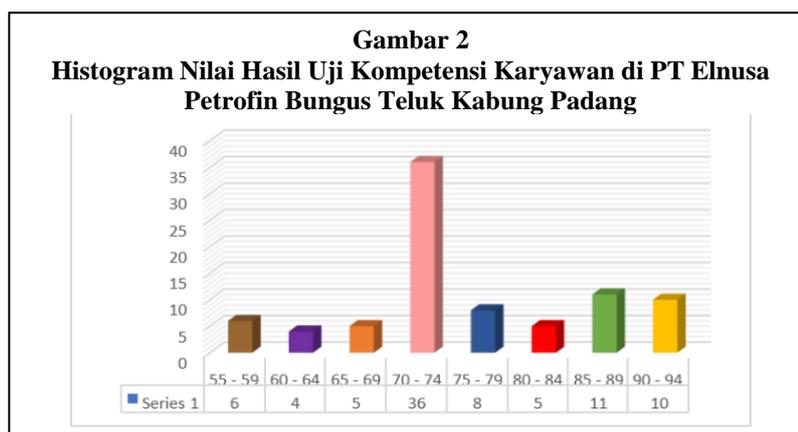
Gambaran Pelatihan On The Job Training di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang

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 tidak kompeten. Peserta dinyatakan mendapatkan nilai kompeten jika nilai rata-rata >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, 60-64 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 (tidak kompeten). 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 Kota 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:

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

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

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

$$r_{xy} = \frac{485405}{\sqrt{(653750)(697366)}}$$

$$r_{xy} = \frac{485405}{\sqrt{455903022500}}$$

$$r_{xy} = \frac{485405}{675205,91}$$

$$r_{xy} = 0,718$$

Tabel 4. Interpretasi Korelasi

Interval Koefisien	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 Menurut Karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwasanya pelatihan *on the job training* di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Kota Padang dikategorikan kurang baik. Karena responden menjawab kadang-kadang merupakan angka tertinggi dari alternatif lainnya. 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* menurut karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Kota Padang 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 (Yanama & Utsman, 2015).

Menurut Rouf (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, 2013). 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 & 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, 2013). 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 (2009) 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.

Dari penjelasan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya, hasil penelitian yang dilakukan pada pelatihan *on the job training* di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang menunjukkan kategori kurang 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, bahwasanya hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin dikategorikan rendah. 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%. Dari hasil penelitian di atas terlihat bahwa hasil uji kompetensi dipengaruhi oleh pelaksanaan pelatihan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang efektif karyawan juga memiliki hasil uji kompetensi yang tinggi.

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 & 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 dikategorikan rendah. 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, 2017). Notoatmodjo (2009) 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 (2009) 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 dikategorikan kurang baik. Hal tersebut dibuktikan dari pernyataan materi, metode pembelajaran, peserta, sarana dan prasarana, instruktur dan waktu pelatihan. Jawaban yang diberikan responden sebagian besar yaitu kadang-kadang. (2) Hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang dikategorikan 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..

DAFTAR RUJUKAN

- Abbas, M. A. A., Sari, N., Nasra, N., & Elihami, E. (2019). Peranan Lapangan Perlembagaan di Lembaga Kursus di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(1).
- Amin, Z., Seng, C. Y., & Eng, K. H. (2006). *Practical Guide to Medical Student Assessment*. 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*. 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. *MUQTASHID Jurnal Ekonomi Syari'ah*, 1(1).
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI*, 3(6).
- Hamalik, O. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marganingsih, A., & Pelipa, E. D. (2017). Pengaruh Pelatihan Keterampilan Berwirausaha Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa. *VOX EDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2).
- Moeherton, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Mokhtar, N. R. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Penelitian Tentang Pelatihan Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang*. Universitas Brawijaya.
- Muder, R. S., & Putri, L. D. (2023). Hubungan Antara Kebutuhan Belajar dengan Minat Belajar Peserta Diklat di BBPPKS Padang. *Jurnal Family Education*, 3(2).
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Pamungkas, A. H., Sunarti, V., & Wahyudi, W. A. (2018). PKBM dalam Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Hidup Masyarakat Sesuai Target SDG'S. *SPEKTRUM Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 1(2), 301–307. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1452508>
- Paulus, P. (2020). Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Credit Union (CU). *Fokus*, 18(2).
- Priadi, A. T. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Rahmatullah, R., & Hidayat, W. (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).
- Sanjani, I. A. R. (2018). Pengelolaan Pelatihan di Perwakilan BKKBN Daerah Istimewa Yogyakarta. *E-Jurnal Prodi Teknologi Pendidikan*, 7(6).
- Sulfiani, A. N. (2020). Pelaksanaan Pelatihan Oleh LPTTG Malindo Dengan Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Desa Salulemo. *Jurnal I La Galigo Public Administration Journal*, 3(2).
- Susiannafia, P. (2019). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Guru Akuntansi di SMK Wilayah Jakarta Pusat*. Universitas Negeri Jakarta.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- 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).