

**HUBUNGAN PELATIHAN *ON THE JOB TRAINING*
DENGAN HASIL UJI KOMPETENSI KARYAWAN
DI PT ELNUSA PETROFIN BUNGUS TELUK
KABUNG KOTA PADANG**

SKRIPSI

untuk Memenuhi sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
INTAN PRAMUTIA
NIM. 19005063

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NONFORMAL
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

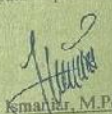
PERSETUJUAN SKRIPSI

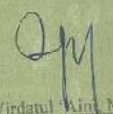
HUBUNGAN PELATIHAN ON THE JOB TRAINING DENGAN HASIL UJI
KOMPETENSI KARYAWAN DI PT ELNUSA PETROFIN BUNGUS TELUK
KABUNG KOTA PADANG

Nama : Irtan Pramutia
Nim/Ih : 19005063/2019
Departemen : Pendidikan Nonformal
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Padang, 08 November 2023
Disetujui Oleh Pembimbing

Mengetahui,
Kepala Departemen


Dr. Ismanur, M.Pd
NIP. 19760623 200501 2002


Dra. Wirdatul Wini, M.Pd
NIP. 196108111987032002

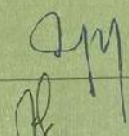

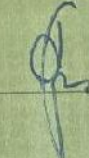
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Pendidikan Nonformal, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Pelatihan On The Job Training dengan Hasil Uji
Kompetensi Karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Tehuk
Kabung Kota Padang
Nama : Intan Pramutia
Nim/IM : 19005063/2019
Departemen : Pendidikan Nonformal
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 08 November 2023

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Wirdatul 'Aini, M.Pd	1. 
2. Penguji	: Dr. Lili Dasa Putri, M.Pd	2. 
3. Penguji	: Dr. MHD Natsir, M.Pd	3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Intan Pramutia
NIM/BP : 19005063
Departemen : Pendidikan Nonformal
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan Pelatihan On The Job Training dengan Hasil Uji Kompetensi Karyawan di PT Elmusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Oktober 2023
Saya yang menyatakan,



Intan Pramutia
NIM. 19005063

ABSTRAK

Intan Pramutia. 2023. Hubungan Pelatihan *On The Job Training* dengan Hasil Uji Kompetensi Karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Kota Padang. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang, hal ini diduga karena pelatihan *on the job training* yang dinilai dari aspek materi pelatihan, metode, peserta, sarana dan prasarana, instruktur dan waktu pelatihan masih belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap (1) gambaran pelatihan *on the job training*; (2) hasil uji kompetensi karyawan; (3) melihat hubungan pelatihan *on the job training* dengan hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi pada penelitian ini berjumlah 608 karyawan (awak mobil tangki). Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Sampel diambil dari populasi berjumlah 85 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan rumus presentase dan korelasi rumus *product moment*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pelatihan *on the job training* yang dilakukan oleh karyawan dikategorikan ; (2) hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang ; (3) terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan *on the job training* dengan hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang. Saran penelitian adalah : 1) Diharapkan kepada instruktur agar dapat berinovasi mengenai metode pembelajaran, materi pelatihan sehingga dapat menjadi pelatihan yang baik dan tepat bagi karyawan. 2) Diharapkan kepada karyawan untuk bisa belajar sehingga dapat meningkatkan hasil uji kompetensi secara maksimal. 3) Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat berinovasi dan meneliti variabel baru sehingga dapat menambah variabel yang ada dan memperlengkapannya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur hanya kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Hubungan Pelatihan *On The Job Training* dengan Hasil Uji Kompetensi Karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Kota Padang ”. Adapun penyusunan skripsi ini adalah untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Departemen Pendidikan Nonformal, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Afdal, M.Pd., Kons selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Ismaniar, M.Pd. selaku Kepala Departemen Pendidikan Nonformal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Mhd Natsir, S.Sos,I, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Prodi S2 Departemen Pendidikan Nonformal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Setiawati M.Si. selaku Ketua Laboratorium Departemen Pendidikan Nonformal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Drs. Wisroni, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA).
6. Ibu Dra. Wirdatul ‘Aini, M.Pd. selaku Pembimbing Skripsi, yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.

7. Ibu Dr. Lili Dasa Putri, M.Pd selaku dosen penguji yang telah memberi saran, masukan dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Bapak Mhd Natsir, S.Sos,I, S.Pd., M.Pd. selaku dosen penguji yang telah memberi saran, masukan dalam penyempurnaan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf Departemen Pendidikan Nonformal Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan baik dalam perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Pihak perusahaan, instruktur, karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Kota Padang yang telah memberikan izin, waktu, kemudahan dalam mengumpulkan data penelitian.
11. Sangat teristimewa saya ibunda Trismaroza dan ayah Jumaidi Taris yang telah memberikan kasih sayang, semangat dan doa dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga demi kelancaran dalam menyusun skripsi ini. Terimakasih telah berjuang bersama peneliti, mengorbankan banyak waktu, tenaga dan upaya untuk mendukung peneliti meraih impian. Tanpa kehadiran kalian, karyawan yang sangat luar biasa, pencapaian ini tidak mungkin terwujud. Semoga segala doa yang telah kalian panjatkan untuk peneliti menjadi jembatan menuju kesuksesan dunia dan akhirat.
12. Redho Okza Mahdianur dan Fadilla Eka Putri terimakasih telah menjadi kakak yang selalu menyemangati, membantu dan menemani setiap proses yang dilalui peneliti dalam menyusun skripsi ini.

13. Terimakasih untuk Afwan Mubarak telah menjadi support system terbaik bagi peneliti, yang menemani, mendukung dan menghibur dalam kesedihan untuk terus maju sampai di titik ini.
14. Aura Nadhiva, Kendita Putri, Shinta Amalia, Shaqira Thalia R, Brenda Dwitama Kishenta, Mega Aprilia, Alhamda Tasya terimakasih telah membersamai proses peneliti dari awal perkuliahan hingga saat ini, menjadi pendengar yang baik, dan selalu mendukung setiap proses yang dilalui. Semoga kita diberikan kemudahan dalam segala hal dan selalu merangkul satu sama lain.
15. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan selama penulisan skripsi ini.
16. Terakhir, terimakasih untuk Intan Pramutia yang sudah berjuang dalam keadaan apapun. Terimakasih sudah mampu menguatkan hati, pikiran dan fisik sampai di titik yang paling membanggakan ini.

Padang, Oktober 2023

Intan Pramutia

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Asumsi Penelitian.....	5
F. Tujuan Penelitian.....	5
G. Manfaat Penelitian.....	7
H. Defenisi Operasional.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. Kajian Pustaka.....	17
B. Penelitian Relevan.....	31
C. Kerangka Berfikir.....	35
D. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Populasi dan Sampel.....	36
C. Instrumen dan Pengembangan.....	39
D. Pengumpulan Data.....	42
E. Teknik Anilisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELTIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian.....	45

B. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Simpulan	79
B. Saran-Saran	80
DAFTAR RUJUKAN	81
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Kriteria Nilai Uji Kompetensi PT. Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2.	Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan di PT Elnusa Petrofin Tahun 2022.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.	Rincian Populasi.....	37
Tabel 4.	Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Kota Padang.....	39
Tabel 5.	Alternatif Jawaban Angket.....	39
Tabel 6.	Uji Coba Reliabilitas Variabel X.....	42
Tabel 7.	Distribusi Frekuensi Sub Variabel Materi Pelatihan pada Pelatihan <i>On The Job Training</i>	46
Tabel 8.	Distribusi Frekuensi Sub Variabel Metode Pembelajaran pada Pelatihan <i>On The Job Training</i>	48
Tabel 9.	Distribusi Frekuensi Sub Variabel Peserta Pelatihan pada Pelatihan <i>On The Job Training</i>	50
Tabel 10.	Distribusi Frekuensi Sub Variabel Sarana dan Prasarana pada Pelatihan <i>On The Job Training</i>	52
Tabel 11.	Distribusi Frekuensi Sub Variabel Instruktur pada Pelatihan <i>On The Job Training</i>	54
Tabel 12.	Distribusi Frekuensi Sub Variabel Waktu Pelatihan pada Pelatihan <i>On The Job Training</i>	56
Tabel 13.	Rekapitulasi Pelatihan <i>On The Job Training</i> di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang.....	58
Tabel 14.	Hasil Uji Kompetensi Karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang Tahun 2022.....	60
Tabel 15.	Distribusi Frekuensi pada Variabel Hasil Uji Kompetensi.....	63
Tabel 16.	Hubungan antara Pelatihan <i>On The Job Training</i> dengan Hasil Uji Kompetensi Karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang.....	65

Tabel 17.	Interpretasi Korelasi	68
-----------	-----------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka konseptual penelitian	35
Gambar 2 .	Histogram Sub Variabel Materi Pelatihan.....	47
Gambar 3.	Histogram Sub Variabel Metode Pembelajaran	49
Gambar 4.	Histogram Sub Variabel Peserta Pelatihan	51
Gambar 5.	Histogram Sub Variabel Sarana dan Prasarana	53
Gambar 6.	Histogram Sub Variabel Instruktur	55
Gambar 7.	Histogram Sub Variabel Waktu Pelatihan	57
Gambar 8.	Histogram Rekapitulasi Pelatihan On The Job Training	59
Gambar 9.	Histogram Nilai Hasil Uji Kompetensi	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	87
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 3. Data Uji Coba Validitas Variabel X (Pelatihan <i>On The Job Training</i>)	92
Lampiran 4. Uji Coba Validitas Variabel X (Pelatihan <i>on the job training</i>)	93
Lampiran 5. Uji Coba Reliabilitas Variabel X (Pelatihan <i>on the job training</i>) ..	95
Lampiran 6. Tabel Distribusi Nilai rtabel	97
Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel X (<i>On The Job Training</i>)	98
Lampiran 8. Reliabilitas Variabel X (On The Job Training)	102
Lampiran 9. Pengolahan Data Korelasi Variabel X dan Y	104
Lampiran 10. Surat Izin Melakukan Penelitian dari Fakultas	107
Lampiran 11. Surat Izin Melakukan Penelitian dari Kesbangpol Kota Padang .	108
Lampiran 12. Surat Izin Melakukan Penelitian dari Dosen Pembimbing	109
Lampiran 13. Surat Balasan Penelitian dari PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang	110
Lampiran 14. Dokumentasi Pelatihan <i>On The Job Training</i> di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang	111
Lampiran 15. Dokumentasi	113

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah asset berharga yang dimiliki oleh instansi, organisasi atau perusahaan sebagai penentuan terhadap peningkatan perusahaan (Munadar, 2017:1). Hal tersebut disebabkan oleh tujuan perusahaan tercapai dengan peranan yang aktif dari sumber daya manusia. Oleh sebab itu, banyak instansi, organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan kualitasnya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat diketahui kualitas sumber daya manusia di Indonesia tergolong rendah. Dilihat laporan data Humas Development Indeks Report tahun 2022. Menurut Badan Pusat Statistika, Indonesia di urutan ke 77 dari 169 negara dengan indeks 72,91. Diantara penyebab *human development indeks* (HDI) rendah disebabkan oleh Indonesia mengalami permasalahan pada bidang pendidikan.

Menurut Nurhuda (2022) menyatakan bahwa permasalahan pendidikan indonesia terdiri dari: a) Kurikulum yang membingungkan serta terlalu kompleks; b) Kurang pemerataan pendidikan; c) Permasalahan penempatan guru; d) Mutu guru rendah; e) Biaya pendidikan mahal; f) Metode belajar monoton; g) Sarana dan prasarana kurang; h) Prestasi siswa yang rendah.

Usaha manusia dalam peningkatan sumber dayanya baik secara ekonomi sosial maupun budaya, serta masyarakat yaitu melalui jalur

pendidikan di antaranya pendidikan formal, informal serta nonformal. 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). Pendidikan nonformal menjadi salah satu jalur yang berperan penting memberi kesempatan belajar kepada masyarakat sehingga nantinya mereka memiliki modal keterampilan dalam meningkatkan taraf hidupnya (Afran et al., 2020).

Salah satu bentuk pendidikan nonformal adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Notoadmojo dalam Aini (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha agar sumber daya manusia dapat dikembangkan dalam aspek kompetensi, wawasan intelektual dan perilaku seseorang. Aini (2019), mengemukakan pelatihan kerja sebagai kegiatan pelatihan yang dilaksanakan bertujuan meningkatkan kemampuan dari segi pengetahuan serta keterampilan sesuai kebutuhan dunia kerja.

Menurut Muder & Lili (2023) mengatakan bahwa tujuan dari diselenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan 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.

Berdasarkan penjabaran teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu bentuk program pendidikan nonformal yang penyelenggaraannya berbasis kompetensi, berguna sebagai peningkatan pengetahuan dan keterampilan sehingga mampu memiliki kinerja yang baik dan professional di perusahaan atau lembaga. Perusahaan yang menyelenggarakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan hasil uji kompetensi yang tinggi pada karyawannya adalah PT. Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang.

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. Elnusa Petrofin juga telah mengimplementasikan penerapan 12 jam kerja maksimal bagi Awak Mobil Tangki (AMT) di sebagian besar untuk meningkatkan faktor keselamatan berkendara. Mengingat Kelelahan menjadi salah satu faktor resiko kecelakaan di jalan Raya. Di tambah dengan pemberian reward bagi Awak Mobil Tangki yang berprestasi, baik berupa

perjalanan ibadah maupun pemberian beasiswa bagi keluarga khususnya anak Awak Mobil Tangki.

Pelatihan yang dilakukan dengan metode *on the job training* ini dilakukan secara berkala di seluruh terminal Indonesia. Pelatihan tersebut merupakan metode langsung ditempat kerja dimana karyawan ditempatkan sesuai jabatannya bertujuan memperkenalkan secara langsung kepada karyawan mengenai seluk beluk tugas dibawah pengawas atau supervisor (Swasto 2011: 67).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat bahwa pelatihan *on the job training* yaitu melatih peningkatan pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang dilakukan ditempat kerja. Menurut Priadi (2013) program pelatihan merupakan salah satu bentuk solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Hal ini akan membantu karyawan dalam memusatkan perhatian pada upaya untuk mempelajari kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dilatihkan.

Menurut Hamalik (2007: 71) pelatihan bermanfaat besar bagi peserta untuk memberi pengalaman serta memantapkan hasil belajar ataupun keterampilan peserta menjadi lebih baik, dan juga fungsinya dalam pengembangan kemampuan berfikir untuk pemecahan berbagai masalah yang dihadapi pada proses belajar.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, diidentifikasi masalah yang muncul pada karyawan PT Elnusa Petrofin yang mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Internal
2. Eksternal

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan, peneliti membatasi fokus masalahnya pada hubungan pelatihan *on the job training* dengan hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada batasan permasalahan di atas untuk memudahkan penelitian, maka peneliti merumuskan masalah yaitu “Bagaimana hubungan pelatihan *on the job training* dengan hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang”

E. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian yakni penegasan dasar tentang apa yang menjadi landasan berpikir serta bertindak selama melakukan penelitian. Asumsi yang dikemukakan pada penelitian ini yaitu:

1. Pelatihan yang baik akan berpengaruh sangat baik pada hasil uji kompetensi karyawan.
2. Pelatihan yang baik akan berpengaruh terhadap kualitas keterampilan karyawan dalam bekerja.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fenomena dan identifikasi permasalahan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan pelatihan *on the job training* di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang
2. Mendeskripsikan hasil uji kompetensi di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang.
3. Mengetahui hubungan pelatihan *on the job training* dengan hasil uji kompetensi karyawan di PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang.

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat pada berbagai pihak yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis adalah agar peneliti memperoleh gagasan dan wawasan di bidang Pendidikan nonformal terutama pada pelatihan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan: sebagai bahan referensi dan masukan dalam mengembangkan kompetensi karyawan.
- b. Bagi peserta pelatihan: untuk menambah pengetahuan peserta pelatihan tentang pentingnya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.
- c. Peneliti lain: informasi dari penelitian ini diharapkan memberikan tambahan informasi yang bermanfaat terhadap pengembangan penelitian berikutnya.

H. Defenisi Operasional

Untuk menyamakan persepsi peneliti dengan pembaca agar tidak terjadi kesalahpahaman akan istilah yang terdapat dalam penelitian ini, penulis menjelaskan maksud dari aspek-aspek tersebut yang dicantumkan dalam judul penelitian ini yaitu:

1. Pelatihan *On The Job Training*

Pelatihan adalah rancangan kegiatan atau aktivitas untuk meningkatkan keterampilan tertentu, pengetahuan serta pengalaman individu supaya bisa menyesuaikan tuntutan kerja yang selalu berkembang (Efendi, 2017). Jenis pelatihan yang biasa digunakan pada sebuah lembaga yaitu pelatihan *on the job training*. Pelatihan ini merupakan metode melatih pegawai yang mempelajari profesinya dengan mengamati pekerja lain yang bekerja, serta observasi perilakunya.

Pelatihan *on the job training* yaitu metode pelatihan dengan dilakukan langsung ditempat kerja yang karyawannya ditempatkan sesuai jabatan mereka bertujuan dalam mengenalkan pada peserta seluk-beluk tugas dibawah arahan pengawas (Swasto (2011:67), Noe (2013:263), dan Darodjat (2015:79).

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *on the job training* merupakan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja dengan tujuan membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pelatihan ini melibatkan praktik langsung dilapangan dan melibatkan seorang pelatih atau mentor yang memberikan bimbingan dan umpan balik kepada karyawan.

Menurut Mangkunegara, (2012: 116) beberapa sub variabel pelatihan *on the job training* adalah sebagai berikut:

a.) Sub Variabel Materi 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 Busano (2016) salah satu pencapaian pelatihan yang berhasil adalah materi yang disampaikan secara mendalam sehingga mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap peserta pelatihan. Selain itu materi pelatihan yang sesuai dengan tingkat kemampuan peserta juga menjadi perhatian penting. Jadi indikator yang digunakan: 1) Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta, 2) Tingkat kesulitan materi yang diberikan, 3) Penyampaian materi yang mudah dipahami.

b.) Sub Variabel Metode Pembelajaran

Menurut Rouf (2019) metode pembelajaran sangat penting dalam pelatihan karena dapat membantu instruktur dalam merencanakan proses pembelajaran yang utuh dan bersistem dalam menyajikan materi pelatihan. Pemilihan metode pembelajaran yang tepat merupakan suatu keharusan dalam proses belajar mengajar diklat. Dengan memberikan kejelasan tentang apa yang harus dicapai dalam proses pelatihan, membantu peserta belajar lebih cepat dan mempertahankan pengetahuan setelah pelatihan selesai. Jadi indikator yang digunakan: 1) Metode pelatihan sesuai dengan kondisi belajar peserta, 2) Variasi metode pembelajaran yang digunakan.

c.) Sub Variabel Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan harus mampu memiliki kualifikasi pengetahuan kerja, dan motivasi dalam bekerja, agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan (Mangkunegara, 2012). 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. Jadi indikator yang digunakan: 1) Minat peserta dalam mengikuti pelatihan, 2) Kemampuan peserta pelatihan.

d.) Sub Variabel Sarana dan Prasarana

Menurut Yanama & Utsman (2015) menyatakan bahwa sarana dan prasarana merupakan komponen penting lain yang turut menunjang dalam proses pelatihan. 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. Jadi indikator yang digunakan: 1) Kondisi kelengkapan fasilitas pelatihan, 2) Kelengkapan media pembelajaran, 3) Kelengkapan pelayanan konsumsi.

e.) Sub Variabel Instruktur

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 instruktur yang baik maka pelatihan tersebut akan berjalan tidak baik sehingga output yang dihasilkan juga tidak baik (Sulfiani, 2020).

Jadi indikator yang digunakan: 1) Kemampuan instruktur, 2) Pemberian motivasi kepada peserta.

f.) Sub Variabel Waktu Pelatihan

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, 2012). Pelatihan yang menggunakan manajemen waktu yang baik dapat membantu peserta pelatihan dalam mengatur waktu mereka dengan lebih baik dan disiplin dalam bekerja. Jadi indikator yang digunakan: 1) Waktu penyampaian materi, 2) Waktu istirahat.

Maka yang dimaksud dengan pelatihan *on the job training* yang dilakukan oleh PT Elnusa Petrofin Bungus Teluk Kabung Padang dalam penelitian ini adalah upaya pihak perusahaan dalam memberikan materi pelatihan, metode pembelajaran, kemampuan peserta pelatihan, sarana dan prasarana, kemampuan instruktur dan pemberian waktu pelatihan kepada karyawan.

2. Hasil Uji Kompetensi

Menurut Moehariono (2012: 21) uji kompetensi merupakan proses mengukur serta menilai akan sesuatu. Penilaian maupun pengukuran yaitu upaya mengumpulkan, menyusun, mengolah serta penafsiran data, fakta maupun informasi bertujuan penentuan nilai serta pengambilan kesimpulan dalam mempertimbangkan posisi seseorang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan hasil uji kompetensi peserta pelatihan yang sudah ditetapkan oleh PT Pertamina Training and Consulting yang kriteria kelulusannya dinilai dari hasil simulator (20%), ujian tertulis (30%), kelompok (10%), dan commentary driving (40%), dengan capaian ketuntasan minimal nilai ujian 75.