

**PENERAPAN PELATIHAN KARYAWAN DI FAIRFIELD
BY MARRIOTT BALI KUTA SUNSET ROAD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Putu Ethia Trisnadewi

NIM 1915713084

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

**PENERAPAN PELATIHAN KARYAWAN DI FAIRFIELD
BY MARRIOTT BALI KUTA SUNSET ROAD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Putu Ethia Trisnadewi

NIM 1915713084

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

ABSTRAK

PENERAPAN PELATIHAN KARYAWAN DI FAIRFIELD BY MARRIOTT BALI KUTA SUNSET ROAD

**Ni Putu Ethia Trisnadewi
1915713084**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan karyawan yang diterapkan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Selain itu peneliti juga melihat pentingnya pelatihan karyawan yang penulis angkat dikarenakan program ini merupakan salah satu metode untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas dalam organisasi, menghemat waktu belajar untuk mencapai standar yang ditentukan perusahaan, meningkatkan kerja sama tim yang menguntungkan, serta membantu sumber daya manusia dalam pengembangan pribadi mereka.

Fenomena yang terjadi adalah meningkatnya turnover karyawan, menurunnya disiplin karyawan dalam proses absensi, occupancy, penilaian tamu mengenai pelayanan karyawan, adanya keluhan dari tamu, munculnya masalah internal yang disebabkan oleh perilaku karyawan, dan penampilan karyawan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini yaitu bagaimana penerapan pelatihan karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road dan apa saja kendala dalam penerapan pelatihan karyawan dan bagaimana solusi dalam menanganinya.

Penelitian ini mengambil lokasi di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road, data yang diperoleh melalui metode pengumpulan data observasi langsung pada Human Resources Department. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Permasalahan diselesaikan dengan menerapkan pelatihan karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan agar operasional perusahaan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang peneliti lakukan yaitu Penerapan Pelatihan Karyawan menggunakan dua metode yaitu on the job training dan off the job training. Dan kendala-kendala dalam penerapan pelatihan karyawan telah diselesaikan dengan cara yang ditemukan oleh Human Resources Department.

Kata Kunci: *Pelatihan, Karyawan, Sumber Daya Manusia, Human Resources Department, Kepegawaian*

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ni Putu Ethia Trisnadewi

NIM : 1915713084

Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

"Penerapan Pelatihan Karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road"

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 24 Agustus 2022
Yang menyatakan,



Ni Putu Ethia Trisnadewi
NIM 1915713084

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

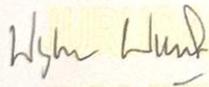
1. Judul Tugas Akhir : "Penerapan Pelatihan Karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road"
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Putu Ethia Trisnadewi
 - b. NIM : 1915713084
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Administrasi Bisnis

Badung, 24 Agustus 2022

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



I Wayan Wirga, SE., MBA
NIP. 196107261988111001



Lily Marheni, SH., MH.
NIP. 196409071991032002

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

PENERAPAN PELATIHAN KARYAWAN DI FAIRFIELD BY MARRIOTT
BALI KUTA SUNSET ROAD

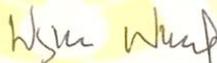
Oleh:

NI PUTU ETHIA TRISNADEWI

NIM 1915713084

Disahkan Oleh:

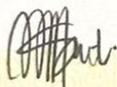
Ketua Penguji



I Wayan Wirga, SE., MBA

NIP 196107261988111001

Penguji I



Dr. I Ketut Santra, M.Si.
NIP. 196710211992031002

Penguji II



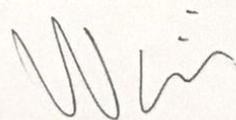
Dra. Sagung Mas Suryaniadi, M.Si.
NIP. 196409191989032002

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Niaga



Dr. I Ketut Santra, M.Si.
NIP. 196710211992031002

Badung, 24 Agustus 2022
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



I Made Widiyantara, S.Psi., M.Si.
NIP. 197902182003121002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Metode Penelitian.....	8
1. Lokasi Penelitian.....	8
2. Obyek Penelitian.....	8
3. Data Penelitian.....	8
4. Teknik Analisis Data.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian <i>Human Resources Department</i>	13
B. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	14
C. Karyawan.....	15

1. Pengertian Karyawan	15
2. Jenis-Jenis Karyawan	15
D. <i>Staffing</i> (kepegawaian)	16
E. Pelatihan.....	21
1. Pengertian Pelatihan	21
2. Tujuan Pelatihan	22
3. Manfaat Pelatihan	24
4. Metode Pelatihan	25
 BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Perusahaan	31
1. Sejarah Marriott International	31
2. Sejarah Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road	33
B. Bidang Usaha	34
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	39
1. Struktur Organisasi.....	39
2. Uraian Jabatan	41
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Kebijakan Perusahaan.....	53
B. Analisis dan Interpretasi Data	55
1. Penerapan Pelatihan Karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road	55
2. Kendala-Kendala dan Solusi Dalam Penerapan Pelatihan Karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road ..	74
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	

A. Simpulan.....	79
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road	38
Gambar 4.1 <i>Flowchart</i> Proses Pelatihan Karyawan secara <i>Offline</i>	61
Gambar 4.2 <i>Flowchart</i> Proses Pelatihan Karyawan secara <i>Online</i>	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel <i>Core Value</i> Fairfield by Marriott	3
Tabel 1.2 Tabel Jumlah Keluar Masuk Karyawan Tahun 2021.....	5
Tabel 2.1 Tipe Kamar Hotel di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road	33
Tabel 2.2 Nama <i>Meeting Room</i> di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road	36
Tabel 4.2 Daftar <i>Pelatihan Metode Online Training</i>	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 2 : Daftar Pelatihan Metode *Departmental Training*
- Lampiran 3 : Pelatihan Metode *Cross Exposure*
Departmental Training oleh FO Department
- Lampiran 4 : *Departmental Training oleh HK Department*
Departmental Training oleh LP Department
- Lampiran 5 : Pelatihan Metode *Classroom*
Pelatihan Metode *Online Training*
- Lampiran 6 : Pelatihan Metode *One on One Session*
Contoh Sertifikat *Online Training*
- Lampiran 7 : Daftar Kehadiran Fairfield by Marriott Bali Kuta
Sunset Road

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hotel merupakan bisnis dibidang jasa, bidang ini menyediakan sarana penginapan dengan unsur pelayanan, kenyamanan, serta fasilitas penginapan yang dibutuhkan bagi mereka yang sedang menginap untuk kepentingan liburan maupun bisnis. Saat ini fungsi hotel bukan hanya sebagai penginapan saja, hotel juga difungsikan sebagai tempat bersantai dan pertemuan bisnis.

Pulau Bali merupakan salah satu pulau yang memiliki keindahan alam dan budaya yang sangat kental, hal tersebut yang memberikan daya tarik bagi wisatawan lokal maupun mancanegara. Seiring berkembangnya pariwisata di Bali, memberikan peluang yang besar dibidang akomodasi perhotelan, sehingga semakin banyak bermunculan hotel-hotel berbintang yang menjadi faktor pendukung berkembangnya pariwisata di Bali. Hal itu juga menyebabkan banyaknya persaingan pada bidang akomodasi hingga membutuhkan

sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang berperan sebagai subyek pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Tanpa karyawan yang memiliki keahlian maka mustahil bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam meningkatkan daya saing perusahaan, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan pelatihan terhadap sumber daya manusianya. Pelatihan diberikan kepada seluruh karyawan, bukan hanya kepada karyawan baru, tetapi karyawan lama juga akan diberikan pelatihan hal tersebut di agar karyawan mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata. Pelatihan merupakan usaha terencana mengenai pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku oleh para pegawai. Pengadaan pelatihan pada sebuah organisasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja (pengetahuan dan keahlian individual) pada organisasi tersebut (Snell, 2013:292).

Pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena pelatihan memiliki beberapa manfaat yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas dalam organisasi, menghemat waktu belajar untuk mencapai standar yang ditentukan perusahaan, meningkatkan kerja

sama tim yang menguntungkan, serta membantu sumber daya manusia dalam pengembangan pribadi mereka. Selain itu, pelatihan dianggap sebagai salah satu bentuk investasi jangka panjang yang dapat memberikan hasil yang lebih secara kinerja organisasi, oleh karena itu banyak organisasi pelatihan atau pembelajaran pada anggotanya (Snell, 2013:292).

Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road ada beberapa hal yang menyebabkan adanya pelatihan yaitu untuk tetap melaksanakan standar operasional perusahaan, untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, dan kinerja karyawan agar sesuai dengan nilai inti yang dijunjung tinggi dalam perusahaan. Berikut merupakan nilai inti yang dijunjung tinggi di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road yang dijadikan sebagai arah untuk melangkah.

Tabel 1.1 Tabel Core Value Fairfield by Marriott

No.	Nilai	Keterangan
1.	<i>Seamless</i>	Memberikan pengalaman yang lancar
2.	<i>Trusted</i>	Dapat diandalkan, dengan garansi 100%
3.	<i>Optimistic</i>	Memberikan sikap positif dan optimis

Sumber: Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road

Data Diolah

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road memiliki standar dalam pelaksanaan operasional

perusahaan, yaitu fleksibel, terpercaya, dan optimis untuk tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan nilai inti perusahaan, Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road menerapkan pelatihan karyawan, sehingga dengan adanya pelatihan mampu mencapai tujuan perusahaan yaitu mencapai keuntungan pada usaha serta mampu mewujudkan kesejahteraan karyawan.

Persaingan dalam dunia bisnis yang bergerak dalam bidang jasa ataupun sejenisnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang sulit untuk ditiru oleh perusahaan lain, hanya karyawan yang inovatif, kreatif dan loyalitas yang tinggi akan memperoleh keunggulan tersebut. Kriteria tersebut akan terpenuhi dengan menerapkan pelatihan karyawan yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan observasi selama masa praktek kerja lapangan, terdapat permasalahan yang menyebabkan diterapkannya pelatihan karyawan yaitu seperti meningkatnya *turnover* karyawan, menurunnya disiplin karyawan, *occupancy*, penilaian tamu mengenai pelayanan karyawan, adanya keluhan dari tamu, munculnya masalah internal yang disebabkan oleh perilaku karyawan, dan penampilan karyawan yang tidak sesuai standar perusahaan.

Berikut merupakan data yang menunjukkan jumlah karyawan yang keluar dan masuk di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road pada tahun 2021:

Tabel 1.2 Tabel Jumlah Keluar & Masuk Karyawan Tahun 2021

BULAN	KELUAR	MASUK
Januari	2	1
Februari	0	1
Maret	2	1
April	1	3
Mei	0	0
Juni	2	0
Juli	2	0
Agustus	2	1
September	0	0
Oktober	3	3
November	2	2
Desember	0	2
TOTAL	16	14

Sumber: Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road

Data Diolah

Dari tabel 1.1 di atas menginformasikan jumlah karyawan yang keluar dan masuk pada Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Berdasarkan tabel di atas dalam satu tahun terdapat 16 orang karyawan yang keluar dan 14 orang karyawan yang masuk, banyaknya karyawan yang keluar masuk disebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pengetahuan karyawan mengenai nilai inti dari tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak loyal terhadap tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya, dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Maka perusahaan selalu membutuhkan evaluasi yang memakan waktu. Fenomena-fenomena inilah yang menunjukkan bahwa sikap karyawan masih harus diperbaiki dan diperhatikan, agar karyawan

dapat menyelesaikan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Menyadari bahwa perkembangan zaman yang sudah semakin canggih dan persaingan yang dihadapi juga semakin ketat, perusahaan tidak bisa mengandalkan tenaga manusia secara terus-menerus sehingga perlu melatih para karyawan yang berorientasi pada kebutuhan dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan proses pelatihan karyawan di perusahaan. Jika lalai dalam memperhatikan dan menilai pelatihan tersebut maka akan menghasilkan dampak yang buruk bagi perusahaan. Dengan menerapkan pelatihan karyawan ini bertujuan untuk menanamkan nilai inti perusahaan dalam kegiatan operasional perusahaan, mengatasi permasalahan yang ada di perusahaan, meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang membantu karyawan dalam memperbaiki kinerjanya sehingga kinerja karyawan akan meningkat serta tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul Tugas Akhir “**Penerapan Pelatihan Karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road**”.

B. Pokok Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Penerapan Pelatihan karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road?
2. Apa saja kendala-kendala yang dialami dalam penerapan pelatihan karyawan dan bagaimana solusi dalam menanganinya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui penerapan pelatihan karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam penerapan pelatihan karyawan dan solusi dalam menanganinya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Memperluas pandangan terhadap pelatihan karyawan
 - b. Dapat menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti, baik secara teoritis maupun penerapannya langsung di lapangan.
2. Bagi Politeknik Negeri Bali
 - a. Sebagai bahan referensi, bahan perbandingan dalam proses pembelajaran dan penyusunan Tugas Akhir selanjutnya.
 - b. Menambah wawasan dan pengetahuan dan dapat dipergunakan sebagai alat ukur seberapa jauh penerapan teori-teori yang telah didapatkan di bangku kuliah dengan dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Untuk mendukung kegiatan Pelatihan Karyawan dengan ide-ide, gagasan, dan saran kepada pengelola perusahaan yang nantinya berguna untuk kelangsungan perusahaan di masa yang akan datang.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road yang berlokasi di Jalan Merdeka Raya VII, Abianbase Kuta, Badung, Bali.

2. Obyek Penelitian

Adapun obyek penelitian ini adalah tentang penerapan pelatihan karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif. Data *kualitatif* yaitu data yang diperoleh dari lapangan yang berupa uraian-uraian kalimat yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2013:19). Data Kualitatif pada penelitian ini yaitu meneliti bagaimana penerapan pelatihan karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road yang dituangkan dalam bentuk tulisan atau kata-kata.

b. Sumber Data

Adapun sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Hidayati, 2019:8) Data primer yang digunakan yaitu data-data yang diperoleh secara langsung dari Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road yang berkaitan dengan pokok-pokok permasalahan yang diteliti.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh suatu organisasi atau perusahaan dari pihak lain dalam bentuk yang sudah jadi (Hidayati, 2019:8) Data sekunder yang digunakan yaitu data-data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu berupa dokumen, buku-buku dan sarana informasi lainnya yang berhubungan dengan penyusunan laporan hasil penelitian.

c. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas. Definisi observasi menurut Matthews dan Ross yang dikutip oleh Sidiq dan Choiri (2019:65) observasi merupakan metode pengumpulan data melalui indera manusia. Penulis menggunakan pengumpulan data observasi pada praktik kerja lapangan yang dilaksanakan dari tanggal 6 Desember 2021 hingga 5 Juni 2022 di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.

2) Wawancara

Menurut Sidiq dan Choiri (2019:61), wawancara adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar ketersediaan dan dalam *setting* alamiah, di mana arah pembicaraan mengacu kepada tujuan yang telah ditetapkan dengan mengedepankan *trust* sebagai landasan utama dalam proses memahami.

Sesuai dengan pernyataan tersebut, maka dalam metode ini peneliti melaksanakan proses komunikasi dengan responden untuk memperoleh informasi mengenai masalah yang diteliti. Narasumber yang memberikan informasi mengenai penelitian ini adalah karyawan pada Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road yang memiliki keterkaitan dengan pelatihan karyawan di perusahaan tersebut.

3) Studi Pustaka

Pengertian studi kepustakaan menurut Sugiyono (2015:141) yaitu:

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

Teknik pengumpulan data dengan cara ini dilakukan dengan membaca buku, informasi dan sumber-sumber yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

4. Teknik Analisis Data

Dalam membahas penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk uraian atau keterangan yang berhubungan dengan permasalahan. Maka dapat dikatakan bahwa Penelitian Deskriptif Kualitatif adalah penelitian yang mendeskripsikan atau memaparkan suatu data atau kejadian berupa uraian atau keterangan yang didapat pada saat melaksanakan penelitian dengan menghubungkan teori yang telah diperoleh penulis di bangku kuliah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil pembahasan tentang Penerapan Pelatihan Karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Dalam penerapan pelatihan karyawan, Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road menerapkan pelatihan dengan metode sebagai berikut:

- a. *On The Job Training*

Pelatihan yang dilakukan dengan metode *on the job training* yaitu *Job Rotation, Cross Exposure, dan Departmental Training*.

- b. *Off The Job Training*

Pelatihan yang dilakukan dengan metode *off the job training* yaitu *Classroom, Online Training, dan One on One Session*.

2. Kendala dan solusi dalam penerapan pelatihan karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road yaitu:
 - a. Kurangnya fokus karyawan pada pelatihan, solusi yang diberikan yaitu membuat materi pelatihan yang menarik.
 - b. Terbentur dengan schedule, solusi yang diberikan yaitu *re-schedule* dengan memperhatikan *forecast*
 - c. Sulitnya mengatur waktu, solusi yang diberikan yaitu membuat *deadline submission completion*.
 - d. Kurang paham dalam menggunakan teknologi, solusi yang diberikan yaitu memberikan sosialisasi dan membuat *guideline*.
 - e. Tidak tercapainya target pelatihan, solusi yang diberikan yaitu menargetkan penyelesaian pelatihan.

B. Saran

Dari pembahasan, kesimpulan, dan pengamatan langsung, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Membuat rangkaian pelatihan karyawan yang menarik dan berbeda dari pelatihan lainnya dengan menambahkan permainan atau *games* yang menyenangkan sehingga karyawan tidak mudah bosan dalam mengikuti pelatihan.
2. Agar pelatihan tidak terbentur dengan jadwal karyawan, hendaknya merencanakan karyawan lain yang bisa menjadi pengganti karyawan tersebut.

3. Menerapkan pelatihan khusus mengenai *Time Management*, sehingga karyawan bisa mengatur waktunya untuk bekerja dan melaksanakan pelatihan.
4. Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road perlu menambahkan perangkat teknologi yang memadai untuk membantu pelatihan secara online karena terdapat karyawan yang kurang fasih menggunakan teknologi dalam pelatihan dan mempermudah karyawan maupun *HR Department* dalam mengarahkan, sehingga mempermudah pencapaian target dalam pelatihan.
5. Sebaiknya pihak *Human Resources Department* lebih memperhatikan pelaksanaan pelatihan karyawan, dengan menerapkan pelatihan secara rutin. Agar tidak terjadi kembali target yang tidak tercapai. Mengingat pelatihan karyawan merupakan tanggung jawab dari *Human Resources Department*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyakudin; Najib, M. Ainun; Haryadi Dede. 2019. "Peran Pelatihan Dengan metode *On The Job Training* dan Metode *Apprenticeship* Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Labbaik Chicken Kota Serang" *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*. Vol. 3 No. 2.
- Bukit, Benjamin; Malusa, Tasman; dan Rahmat, Abdul. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dewi, Desilia Purnama; Harjoyo. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Unpam Press.
- Dunia Pendidikan. "Staffing Adalah" <https://duniapendidikan.co.id/staffing-adalah/> . (Diakses 4 Juli 2022)
- Firmansyah, M. A., dan B.W. Mahardika. 2018 *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hidayati, Tri; Handayani, Ita; Ikasari, Ines Heidiani. 2019. *Statistika Dasar*. Purwokerto: CV Pena Persada.
- Irmawati, A. 2018. "Peran Human Resources Development (HRD) dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT. Yanasurya Bhaktipersada". *Jurnal Aplikasi Administrasi*, Vol. 18 No. 2, 123-129.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Saing, Bungaran. 2017. "Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi". *Jurnal ajian Ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*. Vol. 17 No. 3 151-158.
- Sidiq, Umar dan Choiri, oh. Miftachul. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Sinambela, L.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snell, S. Bohlander, G. 2013. *Managing Human Resources 16th Edition*. United States: South-Western Cengage Learning.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2 Tentang tenaga Kerja
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 tentang Jenis Tenaga Kerja.
- Yulianti, Lina. 2018. "Manajemen Komunikasi Pengelola Zakat Melalui Strategi Human Resources Development". *Jurnal Manajemen Dakwah*. Vol. 3 No. 2. 103-122.