

## BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Saptaindra Sejati merupakan salah satu perusahaan dari Adaro Group, lebih tepatnya adalah Adaro Energy. PT Saptaindra Sejati adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor pertambangan dan perusahaan ini merupakan salah satu kontraktor pertambangan di Indonesia. PT Saptaindra Sejati menawarkan berbagai layanan jasa seperti perencanaan tambang, kontrak pertambangan, pekerjaan sipil, pembangunan infrastruktur, dan transportasi logistik darat. Kegiatan produksi yang dilakukan oleh PT Saptaindra Sejati dimulai dari proses *land clearing* (pembersihan lahan untuk pertambangan), *overburden removal* (proses pemindahan lapisan atas tanah), *coal mining* (pengambilan batu bara), dan *coal hauling* (mendistribusikan atau mengangkut batu bara ke pelabuhan). PT Saptaindra Sejati berorientasi terhadap kepuasan pelanggan, sehingga PT Saptaindra Sejati selalu meningkatkan kualitas pelayanan jasa yang mereka berikan.



**Gambar 2.1 Logo PT Saptaindra Sejati**

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdirinya PT Dianlia Setyamukti pada tahun 1991 menjadi awal sejarah dari PT Saptaindra Sejati. PT Dianlia Setyamukti merupakan perusahaan pelayanan jasa yang menyediakan kebutuhan pertambangan seperti alat berat. Pada tahun 1995, PT Dianlia Setyamukti melakukan transformasi bisnis menjadi perusahaan penyedia jasa kontraktor tambang. Kemudian pada tahun 1999, PT Dianlia Setyamukti mendapat kontrak pertama menjadi kontraktor pertambangan dari PT Berau Coal yang terletak di Kalimantan Timur. Setelah itu, PT Dianlia Setyamukti

mulai mengembangkan bisnis mereka dan bekerja sama dengan PT Adaro Energy Indonesia Tbk.

Pada tahun 2002, PT Dianlia Setyamukti mengakuisisi PT Saptaindra Sejati dan sebagian besar aset PT Dianlia Setyamukti diberikan kepada PT Saptaindra Sejati. Hal ini yang menjadikan PT Saptaindra Sejati sebagai perusahaan kontraktor pertambangan. Serta pada tahun 2002 pula, PT Saptaindra Sejati mendapatkan proyek kontrak pertambangan pertama dari PT Adaro Energy Indonesia Tbk dengan memberikan pelayanan transportasi pertambangan batu bara. Pada saat itu, PT Saptaindra Sejati tidak sendiri, melainkan bersama dengan perusahaan lainnya seperti PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA), PT Pamapersada Nusantara, dan PT Thiess Contractor Indonesia bersama-sama untuk mengelola pertambangan batu bara milik PT Adaro Energy Indonesia Tbk.

PT Saptaindra Sejati terus berupaya mengembangkan dirinya untuk menjadi kontraktor pertambangan batu bara yang unggul. Pada tahun 2004, *project* yang diberikan oleh PT Berau Coal kepada PT Dianlia Setyamukti dipindahkan ke PT Saptaindra Sejati, sehingga PT Saptaindra Sejati yang bertanggung jawab atas kontrak pertambangan PT Berau Coal. Pada tahun yang sama pula, PT Saptaindra Sejati kembali mendapatkan proyek kontrak pertambangan dari PT Interex Sacra Raya di Kalimantan Timur. Kemudian pada tahun 2005, PT Saptaindra Sejati menjadi kontraktor utama PT Adaro Energy Indonesia Tbk. Serta pada tahun yang sama PT Saptaindra Sejati mendapat proyek kontrak pertambangan baru dari PT Sumber Kurnia Buana di Kalimantan.

Pada tahun 2007, PT Saptaindra Sejati kembali memperoleh proyek pertambangan dari PT Borneo Indobara di Kalimantan Selatan. Kemudian pada tahun 2008, PT Saptaindra Sejati mendapatkan proyek pertambangan dengan target produksi 20 juta ton batu bara. Serta pada tahun 2008, sebagian besar saham PT Saptaindra Sejati dimiliki oleh PT Adaro Energy Indonesia, maka dari itu PT Saptaindra Sejati bergabung dalam Grup Adaro Energy yang dimiliki oleh PT Adaro Energy Indonesia Tbk. Dalam Grup Adaro Energy, PT Saptaindra Sejati memiliki

peran untuk memberikan dukungan layanan berkualitas tinggi terhadap industri pertambangan batu bara dimulai dari eksplorasi, teknik, teknis, kontrak pertambangan, pemasaran, dan perdagangan.

Saat ini PT Saptaindra Sejati sudah memiliki 7 *jobsite* beserta 1 *head office* yaitu Jakarta Head Office (JAHO), Adaro Mining Operation (ADMO), Semesta Centramas (SERA), Borneo Indobara Operation (BORO), Maruwai Coal Operation (MACO), Narogong & BLP Yard (NARO & BLP), Sambarata Mining Operation (SAMO), dan Binuang Mining Operation (BIMO). Tidak hanya itu, berdasarkan data internal perusahaan, saat ini PT Saptaindra Sejati sudah memiliki karyawan dengan jumlah lebih dari 10.000 karyawan yang berperan dalam departemen dan divisi masing-masing di seluruh *jobsite* maupun *head office*. Dengan jumlah karyawan yang tidak sedikit ini, PT Saptaindra Sejati terus berupaya untuk mengembangkan *skill* dan kompetensi karyawannya untuk mencapai target pertumbuhan di masa depan.

PT Saptaindra Sejati terus mengembangkan perusahaannya baik dari sisi sumber daya manusianya. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, upaya yang dilakukan oleh PT Saptaindra Sejati adalah mengembangkan *skill* dan kompetensi karyawan untuk mencapai pertumbuhan masa depan. Upaya yang dilakukan tersebut tentunya membuahkan hasil yang memuaskan, yang dimana PT Saptaindra Sejati mendapatkan penghargaan Subroto Award 2022 dari Kementerian ESDM kategori permanen entitas bisnis dengan pengembangan sumber daya manusia terbaik. Tidak hanya itu, PT Saptaindra Sejati juga mendapatkan beberapa penghargaan lainnya seperti, penghargaan *Zero Accident Awards* dari Kementerian Tenaga Kerja dan Gubernur Kalimantan Selatan pada lokasi proyek Adaro Indonesia dan Balangan Coal Companies, serta penghargaan kategori EMAS dari ASPINDO pada Indonesia *Mining Service Awards*.

### **2.1.1 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi yang dimiliki oleh PT Saptaindra Sejati yaitu “*to be a world class mining services company*”. PT Saptaindra Sejati memiliki visi untuk menjadi

perusahaan penyedia jasa pertambangan kelas dunia. Kemudian, untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, PT Saptaindra Sejati juga memiliki misi yang akan membantu tercapainya visi tersebut yaitu “*to create sustainable value for our stakeholders for a better future*”. Artinya PT Saptaindra Sejati memiliki misi menciptakan nilai berkelanjutan bagi pemangku kepentingan PT Saptaindra Sejati untuk masa depan yang lebih baik.

### **2.1.2 Nilai Perusahaan**

Nilai atau *value* perusahaan yang digunakan oleh PT Saptaindra Sejati sama dengan *value* yang digunakan oleh PT Adaro Energy Indonesia Tbk. Seluruh perusahaan yang termasuk dalam Adaro Group menggunakan *value* yang sama yaitu *Integrity, Meritocracy, Openness, Respects, dan Excellence* (IMORE). Adapun penjelasan dari *value* IMORE yang digunakan oleh PT Saptaindra Sejati.

#### 1) *Integrity*

*Integrity* memiliki makna bahwa seluruh karyawan PT Saptaindra Sejati mempunyai sikap untuk menjunjung tinggi kejujuran dan kebenaran demi kepentingan perusahaan. Melalui *value* ini, terdapat beberapa hal yang perlu karyawan lakukan seperti melindungi aset perusahaan dari penyalahgunaan dan pencurian, karyawan juga perlu untuk memprioritaskan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi, dan hanya memberikan data serta informasi berdasarkan fakta yang ada.

#### 2) *Meritocracy*

*Meritocracy* memiliki makna setiap karyawan dapat memberikan dukungan dan penghargaan kepada bawahan untuk berkembang sesuai dengan performa dan kompetensinya. Melalui *value* ini, karyawan diharapkan dapat bersaing dengan adil dan beretika dalam membangun kompetensi serta memberikan kinerja yang baik, karyawan juga diharapkan untuk dapat mendukung bawahan secara adil memberikan peluang yang sama, karyawan dapat memberikan penilaian kinerja bawahan secara objektif, dan karyawan

juga diharapkan untuk selalu berupaya mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kompetensi.

3) *Openness*

*Openness* memiliki makna bahwa setiap karyawan dapat memiliki keberanian untuk menyampaikan pendapat dan terbuka terhadap masukan dari karyawan lainnya. Melalui *value* ini, karyawan diharapkan dapat berani memberikan pendapat yang berbeda demi kepentingan perusahaan, berani mengakui kesalahan, dan terbuka terhadap masukan dari karyawan lainnya yang bersifat membangun.

4) *Respects*

*Respects* memiliki makna bahwa setiap karyawan perlu untuk saling menghargai perbedaan dan memperlakukan orang lain dengan baik dan sopan. Melalui *value* ini, karyawan diharapkan dapat berperilaku baik terhadap karyawan lainnya, menggunakan tutur kata yang sopan, memperlakukan karyawan lainnya dengan rasa hormat dengan menghargai perbedaan yang ada, dan dapat menjadi pendengar yang baik dengan penuh perhatian.

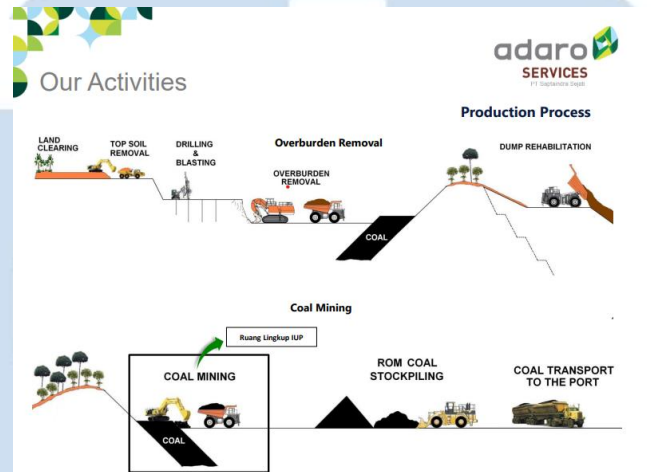
5) *Excellence*

*Excellence* memiliki makna setiap karyawan harus melakukan yang terbaik dalam setiap aktivitas demi kepuasan pelanggan. Melalui *value* ini, setiap karyawan diharapkan dapat memberikan yang terbaik secara optimal, konsisten dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan karyawan juga diharapkan untuk dapat berusaha semaksimal mungkin untuk melampaui ekspektasi pelanggan dan membuat pelanggan menjadi puas.

## 2.2 Kegiatan Operasional Perusahaan

Kegiatan operasional yang dilakukan oleh PT Saptaindra Sejati merupakan kegiatan kontraktor penambangan batu bara yang memiliki peran dari perencanaan hingga pemasaran. Salah satu kegiatan operasional yang dilakukan adalah kegiatan produksi yang dimulai dari *land clearing* atau pembebasan lahan hingga

pengangkutan batu bara ke pelabuhan. Adapun gambaran aktivitas produksi yang dilakukan oleh PT Saptaindra Sejati seperti gambar dibawah ini.



**Gambar 2.2 Kegiatan Operasional PT Saptaindra Sejati**

Sumber: Data Internal Perusahaan

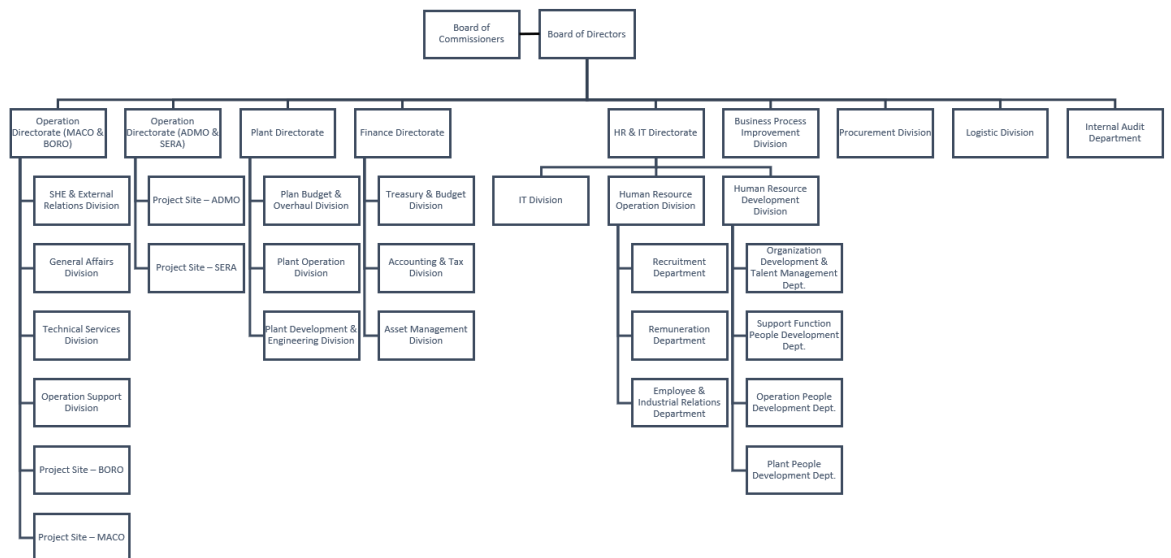
Kegiatan operasional pertama yang dilakukan oleh PT Saptaindra Sejati untuk proses produksi penambangan batu bara adalah melakukan *land clearing* terlebih dahulu. Proses atau kegiatan ini merupakan proses dimana melakukan pembersihan lahan yang akan dipakai untuk proses penambangan. Kemudian apabila lahan sudah dibersihkan, maka proses selanjutnya adalah memindahkan lapisan tanah atas yang mengandung berbagai unsur hara. Proses kedua ini dapat disebut dengan *top soil removal*, dan tujuannya adalah agar tanaman yang nantinya akan ditanam dapat tumbuh kembali dengan cepat dan subur.

Proses ketiga yang dilakukan setelah *top soil removal* adalah proses *drilling and blasting*, yang dimana proses *drilling* merupakan proses pengeboran tanah atau lahan untuk membentuk sebuah lubang tembak, selanjutnya lubang tersebut akan diletakan sejumlah bahan peledak, dan kemudian terjadi proses *blasting* yang dimana lubang tersebut akan diledakan. Proses *drilling and blasting* memiliki tujuan untuk memisahkan bebatuan kecil dari induknya agar proses selanjutnya dapat dilakukan dengan lebih mudah. Proses keempat yang dilakukan adalah *overburden removal*. Proses ini melakukan pengambilan lapisan tanah atau bebatuan yang menutupi bahan penambangan.

Setelah lapisan tanah diambil, kemudian masuk ke dalam proses *dumb rehabilitation*. Proses ini merupakan proses rehabilitasi atau memperbaiki kualitas lingkungan dan ekosistem yang sudah rusak agar dapat berfungsi kembali sesuai dengan fungsinya masing-masing. Proses ini merupakan proses yang penting karena perusahaan sangat perlu untuk selalu menjaga kelestarian lingkungan sekitar dan melakukan mitigasi atas segala macam dampak kerusakan lingkungan yang dapat merugikan perusahaan, masyarakat sekitar, dan makhluk hidup lainnya. Kemudian untuk proses *coal mining* adalah proses pengambilan batu bara. Kemudian setelah batu bara diambil, masuk ke dalam proses *rom coal stockpiling* yang dimana batu bara tersebut akan diangkut ke tempat penumpukan batu bara. Setelah itu, batu bara yang berada di *stockpile* kemudian akan diangkut menuju *port* atau pelabuhan untuk proses *transshipment* atau proses pengiriman.

### 2.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut merupakan struktur organisasi *head office* PT Saptaindra Sejati.



**Gambar 2.3 Struktur Organisasi PT Saptaindra Sejati**

Sumber: Data Internal Perusahaan

Struktur organisasi *head office* PT Saptaindra Sejati terdiri dari 5 *directorate* yaitu *operation directorate* (MACO & BORO), *operation directorate* (ADMO & SERA), *plant directorate*, *finance directorate*, dan *HR & IT directorate*. Selain itu,

PT Saptaindra Sejati juga memiliki 16 *division* dan 37 departemen lainnya. Setiap bagian struktur organisasi, memiliki perannya masing-masing untuk mendukung kegiatan operasional PT Saptaindra Sejati.

## **2.4 Tinjauan Pustaka**

### **2.4.1 Manajemen**

Menurut Gesi *et al.* (2019) manajemen adalah suatu proses kegiatan mengatur suatu hal yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan cara bekerja sama dan saling memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki. Sedangkan menurut Siswanto (2021) menyebutkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, motivasi, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins & Coulter (2018), perusahaan yang efektif dan efisien adalah perusahaan yang dapat mengambil keputusan dengan tepat sebagai upaya mencapai tujuan organisasi, serta memanfaatkan sumber daya yang dimiliki agar dapat meminimalisir biaya yang tidak diperlukan.

Manajemen dapat diartikan sebagai sebuah ilmu, seni, dan profesi (Ahmad *et al.*, 2020). Menurut Hasibuan dalam Susan (2019), manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, menurut Luther Gulick dalam Susan (2019) mengartikan manajemen sebagai ilmu karena manajemen dapat dipandang sebagai bidang ilmu pengetahuan yang berusaha untuk dapat memahami bagaimana dan mengapa manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara sistematis serta mampu untuk membuat sistem kerja sama tersebut menjadi lebih bermanfaat bagi manusia. Serta menurut Ahmad *et al.* (2020) mengartikan manajemen sebagai profesi yang dimana mewajibkan seseorang atau karyawan maupun manajer untuk memiliki kemampuan dan kompetensi yang bermanfaat dalam mengimplementasikan praktik manajemen.



Mary Parker Follet dalam Afdhal *et al.* (2023) menjelaskan bahwa manajemen dapat diartikan sebagai seni dalam mencapai suatu tujuan melalui jasa orang lain atau dapat diartikan sebagai “*the art of getting things done through the services of others*”. Seni yang dimaksudkan dalam definisi ini adalah seni yang dilakukan ketika mengimplementasikan praktik manajemen dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, definisi ini melibatkan orang lain yang akan diatur oleh seorang manajer untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka, seorang manajer perlu mengembangkan *skill* dan kompetensinya melalui pelatihan, karena seorang manajer harus memiliki pemahaman dan menguasai seni kepemimpinan yang tepat sehingga dapat digunakan dalam segala macam situasi dan kondisi (Susan, 2019).

#### **2.4.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam setiap perusahaan, salah satu hal yang paling penting untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Maka, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien sejalan dengan kebutuhan perusahaan (Larasati, 2018). Menurut Almasri (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan, pengarahan, dan pengendalian atas pemeliharaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi maupun karyawan. Manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan untuk mencapai produktivitas yang perusahaan tetapkan.

Menurut Syamsir *et al.* (2018), manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai proses pengelolaan, pemberdayaan tenaga kerja, dan sebagai strategi dalam proses dan aktivitas yang dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara menggabungkan kebutuhan perusahaan dengan tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu individu atau tenaga kerja yang memiliki kesiapan, ketersediaan, dan

memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia akan memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja dalam perusahaan agar dapat berkontribusi untuk mencapai kesuksesan perusahaan. (Cahyadi *et al.*, 2023). Dalam manajemen sumber daya manusia, manajer memiliki peran untuk dapat mengarahkan tenaga kerja dalam organisasi agar mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Jalil, 2018).

Ansory (2018) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak dalam suatu perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang kemampuannya perlu dikembangkan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan ilmu terkait bagaimana suatu individu secara efisien dan efektif dapat digunakan dengan semaksimal mungkin sehingga tujuan bersama perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai proses berkelanjutan yang memiliki tujuan untuk mempersiapkan dan menyediakan tenaga kerja yang tepat dan ditempatkan pada posisi serta jabatan yang tepat dalam suatu perusahaan (Stoner dalam Rusby, 2017). Selain itu, menurut Gouzali dalam Kadarisman (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus ada dalam perusahaan, agar tenaga kerja atau karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

#### **2.4.3 People Development**

Menurut Krismiyati (2017), pengembangan karyawan atau pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana serta dirancang untuk mendorong karyawan dalam suatu perusahaan untuk memiliki kemampuan yang dibutuhkan sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Bariqi (2018) mengatakan bahwa proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama kesuksesan perusahaan untuk meningkatkan daya saing antar

perusahaan serta untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara sikap, pengetahuan, dan perilaku, serta untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menghadapi perubahan-perubahan yang akan terjadi di masa yang akan datang dan dapat mengatasi masalah yang terjadi dalam perubahan tersebut.

Menurut Hasibuan dalam Sugijono (2015), pengembangan karyawan dapat didefinisikan sebagai salah satu bentuk usaha perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar selalu sesuai dengan tuntutan pekerjaan melalui pendidikan atau pelatihan. Sedangkan menurut Tarigan dan Nasution (2014) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai proses yang mempersiapkan individu atau karyawan untuk dapat melaksanakan tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan pekerjaan dan fungsinya dalam perusahaan, hal ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan intelektual untuk menerapkan pekerjaan yang lebih baik. Kemudian Sugijono (2015) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan dalam perusahaan agar setiap karyawan mampu untuk menyesuaikan dirinya terhadap tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat.

#### **2.4.3.1 Jenis-Jenis People Development**

Menurut Hasibuan dalam Busono (2016), jenis pengembangan sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal. Adapun penjelasan dari kedua jenis pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengembangan secara informal, yaitu pengembangan yang dimana karyawan memiliki inisiatif atau keinginan tersendiri untuk melakukan pengembangan terhadap dirinya dengan melakukan pembelajaran melalui buku-buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan tertentu.

- 2) Pengembangan secara formal, yaitu pengembangan yang dimana karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pengembangan, baik yang dilaksanakan dalam perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pengembangan lainnya.

#### **2.4.3.2 Metode People Development**

Menurut Sedarmayanti dalam Permana (2022), terdapat beberapa metode pengembangan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- 1) *On The Job Training*

Merupakan salah satu metode pengembangan yang dilaksanakan di tempat kerja dan pada waktu bekerja. Metode ini memiliki 2 jenis yaitu *informal on the job training* dan *formal on the job training*. Perbedaannya, *informal on the job training* merupakan jenis yang dimana karyawan tidak memiliki pelatih khusus, maka karyawan harus memperhatikan bagaimana cara karyawan lainnya yang lebih senior menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Sedangkan *formal on the job training*, karyawan memiliki pelatih khusus yang akan membimbing selama masa pengembangan dilakukan. Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam *on the job training*.

- a. *Rotation of Assignment* atau *Job rotation*

Melalui cara ini, karyawan akan melakukan rotasi pekerjaan dengan tujuan memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan, serta agar karyawan mampu untuk memahami proses kerja yang dilakukan dalam perusahaan.

- b. *Coaching and Counseling*

Melalui cara ini, karyawan akan dibimbing oleh pelatih yang ahli dalam bidangnya dan karyawan juga akan diberikan tugas yang harus diselesaikan.

- c. *Apprenticeship Training*

Melalui cara ini, karyawan akan mengikuti pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, dengan tujuan agar karyawan dapat mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut.

d. *Demonstration and Example*

Melalui cara ini, pelatih akan memberikan contoh kepada karyawan terkait bagaimana cara melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tertentu secara baik dan benar.

2) *Off The Job Training*

Merupakan metode pengembangan yang dilaksanakan diluar tempat kerja dan diluar waktu bekerja. Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam *off the job training*.

a. *Simulation*

Metode pengembangan ini akan menyajikan cara penggunaan alat atau mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sangat mirip dengan yang ada di aslinya. Metode ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat meminimalisir risiko kesalahan atau kecelakaan kerja yang dapat terjadi. Metode simulasi dapat dilakukan dalam berbagai cara seperti *case study*, *role playing*, *business game*, *laboratory training*, *sensitivity training*, dan *outbond*.

b. *Presentation Information*

Melalui metode ini, perusahaan akan memberikan suatu kegiatan menyampaikan sebuah gagasan atau informasi dengan maksud dan tujuan tertentu. Metode *presentation information* dapat dilakukan dalam beberapa cara seperti *lecture* (perkuliahan), *conference* (seminar), dan *programmed instruction* (instruksi terprogram).