



**IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PTPN VI PANGKALAN KOTO  
BARU KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S-1)  
Pada Jurusan Manajemen Bisnis Syariah*

**Oleh:**

**Putri Mirnawati**  
**NIM: 1830404092**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS  
BATUSANGKAR  
1444 H / 2022 M**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Mirnawati

NIM : 1830404092

Tempat/Tanggal Lahir : Pangkalan / 16 November 1999

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul **“Implementasi Pelatihan dan Hubungannya Dengan Produktivitas Karyawan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru Kabupaten Lima Puluh Kota ”** adalah karya sendiri bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Juli 2022

Saya yang Menyatakan,



**Putri Mirnawati**  
NIM. 1830404092

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

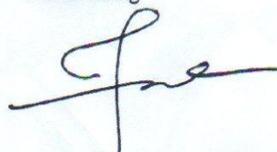
Pembimbing Skripsi atas nama **Putri Mirnawati**, NIM 1830404092 dengan judul: **"IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PTPN VI PANGKALAN KOTO BARU "** memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi syarat persyaratan dan dapat disetujui untuk dilanjutkan kesidang munaqasyah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Jurusan  
Manajemen Bisnis Syariah

Mirawati, MA, Ek  
NIP. 198601012015032004

Batusangkar, 22 Juni 2022  
Pembimbing



Dr. Nofrivul, S.E., M.M.  
NIP. 196706242003121001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)  
Batusangkar

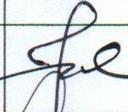
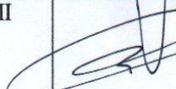


Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP  
NIP. 19731007 200212 1 001

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **Putri Mirnawati**, NIM: 1830404092, dengan judul: **IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PTPN VI PANGKALAN KOTO BARU KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**, telah diuji dalam Ujian *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan pada tanggal 19 Juli 2022.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan dengan semestinya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1.	Dr. Nofrivul, SE., MM NIP. 19670624 200312 1 001	Ketua Sidang/ Pembimbing		09/08'22
2.	Drs. Hafulyon, MM NIP. 1957001 198303 1 002	Penguji I		03/08/2022
3.	Khairul Marlin, SE., M.Kom.,MM NIP. 201801011027	Penguji II		3-08-2022

Batusangkar, Agustus 2022

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Dr. H. Rizal, M.Ag. CRP**  
NIP. 19731007 200212 1 001

## CURRICULUM VITAE



Nama	: Putri Mirnawati
Tempat/ Tanggal Lahir	: Pangkalan, 16 November 1999
NIM	: 1830404092
Jurusan	: Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat	: Lubuak Nago, Kecamatan Pangkalan Koto Baru, Kabupaten Lima Puluh Kota
Email	: <a href="mailto:akakput20@gmail.com">akakput20@gmail.com</a>
Riwayat Pendidikan	: 1. TK Aisyiah 2. SDN.09 Pangkalan 3. SMP N 01 Pangkalan 4. SMA N 01 Pangkalan
Instagram	: putttt16_
Motto	: “ Bermimpi setinggi langit, bersabar seperti ibu berjuang seperti ayah dan berproses seperti padi. Perlahan namun pasti”

## **KATA PERSEMBAHAN**

“ Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui”  
(QS.Al-Baqarah: 216)

Kita hanya perlu menghadapi setiap nyata yang dihadirkan waktu, agar kita belajar memahami kelemahan dan kelebihan. Kita hanya perlu apresiasi setiap usaha yang ditorehkan oleh diri sendiri, agar kita mengerti bahwa proses adalah perubahan-perubahan yang selalu kita nanti.

Jangan pernah mengutuk semesta jikalau hari ini, kita masih gagal. Jangan pernah membenci siapa-siapa jikalau hari ini, kita masih tak jadi apa-apa. Kita semua adalah pemeran takdir pada titisan hidup yang berbeda.  
(P.Mw)

Semangat ya...

Meskipun kata menyerah mungkin saja sering terlintas tapi nyatanya kamu tetap bisa ada di titik sekarang ini kamu hebat sudah berjuang dan bertahan sejauh ini bahunya dikuatin lagi ya..  
-Love Your Self

Alhamdulillah hirobbal A'lamin...

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT, atas nikmat dan kasih sayang-Mu yang telah memberikan kekuatan, membekalkan ilmu serta kesabaran atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya SKRIPSI ini dapat terselesaikan tepat waktu. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan :

Pertama, Untuk saya sendiri yang telah berjuang dan bertahan sehingga saat ini dapat menyelesaikan perkuliahan

**Mamaku Tercinta (Erlina), dan Papaku Tersayang (Amin Nofri)**

Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya kehidupan, yang selalu ada disaat suka dan duka, selalu memeluk disaat aku tak mampu memeluk diri sendiri Untuk Mamaku Tokoh wanita yang sangat kukagumkan sepanjang kisah hidupku. Terimakasih telah mengajarkanku bagaimana mempertahankan kesabaran yang luar biasa disaat kita tidak mampu lagi berdiri tegak didunia kejam ini. Bisakah

kau menungguku lebih lama lagi? Agar aku bisa menunjukkan padamu bahwa aku akan mewujudkan mimpi-mimpimu yang sudah lama kau tenggelamkan itu, aku juga yang akan membuatmu menjadi orang yang paling bahagia. Hingga kau lupa bagaimana caranya bersedih, Untuk papaku tersayang terimakasih sudah memberikan yang terbaik untuk putri kecilmu hingga sampai pada saat ini Doakan putri kecilmu ini agar suatu saat bisa memberikan yang terbaik seperti yang kau berikan selama ini.

#### **Teruntuk Abang-abang dan adikku tersayang**

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang harus dikejar, untuk sebuah penghargaan agar hidup jauh lebih bermakna. Karna mengejar cita-cita rumah kita yang dulu berisik oleh suara tawa dan isak tangis, sekarang sepi dan sunyi. Untuk abang Ranggi Pratam A.md. abang Yopi Wijaya, Abang Randi Naputra. Terimakasih untuk kasih sayangnya, maaf jika adik kecilmu ini cengeng, keras kepala dan selalu merepotkan. Insyaallah mimpi keluarga kita tidak akan menjadi bayangan yang semu. Teruntuk adik bungsuku tersayang Afdi Naputra semangat sekolahnya dan jadilah yang membanggakan

#### **Pembimbing dan Penguji**

Terimakasih ku ucapkan kepada bapak Dr. Nofrivul, S.E.,MM yang telah membimbing saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi sampai saat ini, banyak ilmu yang saya dapatkan dari bapak, membimbing dengan penuh kesabaran dan bijaksana, memberikan pengarahan dan motivasi, dan bapak Drs. Hafulyon, MM dan Bapak Khairul Marlin, SE., M.Kom.,MM selaku penguji yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

#### **Sahabat-sahabatku**

Untuk Ikke Wahyu Cahya Ningsih, Nuria Rosita, Leni Eka Putri, Annisa Nurhakimah, Hijratul Mardiah, Viki Sandora terimakasih yang selalu menemani dalam menyelesaikan skripsi ini.

#### **Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah'18**

Untuk teman-teman yang lainnya yang tak bisa kusebutkan satu persatu tanpa semangat, dukungan dan bantuan dari kalian semua tak kan mungkin aku sampai dititik ini. Terimakasih untuk canda tawa, tangis dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah mengukir perjalanan kita selama ini

### **Terakhir...**

Terimakasih banyak untuk orang-orang baik didunia ini. Terimakasih telah bisa mengerti, sabar, dan ikhlas untuk memberikan dukungan. Semoga Allah selalu menyertaimu, melindungi dan merahmati hidupmu. Terimakasih untuk terus ada. Terima kasih

Putri Mirnawati, S.E

## ABSTRAK

**Putri Mirnawati NIM 180404092.** Judul Skripsi: “**Implementasi Pelatihan dan Hubungannya dengan Produktivitas Karyawan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru Kabupaten Lima Puluh Kota**”. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah bagaimana implementasi program Pelatihan kerja yang dilakukan PTPN VI Pangkalan Koto Baru Kabupaten Lima Puluh Kota dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan program pelatihan kerja yang dilakukan PTPN VI Pangkalan Koto Baru Kabupaten Lima Puluh Kota dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field Research*), dengan menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data adalah dengan cara reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan atau verifikasi.

Dari penelitian yang telah dilakukan dilapangan dapat disimpulkan bahwa PTPN VI Pangkalan Koto Baru dalam meningkatkan produktivitasnya adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawannya. Pelatihan ini dimaksudkan untuk mengurangi adanya kesenjangan kemampuan karyawan senior dengan karyawan baru dalam perusahaan. PTPN VI Pangkalan Koto Baru melakukan satu metode dalam melakukan pelatihan yaitu *on the job training* yang mana pelatihan dapat dilakukan pada saat bekerja. Produktivitas kerja karyawan PTPN VI Pangkalan Koto Baru melalui pelatihan kerja karyawan menunjukkan dampak positif bagi karyawannya. Setelah melakukan pelatihan kerja, karyawan lebih baik dan berkembang melalui pengetahuan, sikap, keterampilan dan kecakapan para karyawan. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian yang baik pula dalam meningkatkan kinerjanya.

**Kata Kunci: Pelatihan, Produktivitas karyawan**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji serta syukur yang tidak terhingga diucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Implementasi Pelatihan Dan Hubungannya dengan Produktivitas Karyawan PTPN VI Pangkalan Koto Baru”**. Shalawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan kepada manusia berbagai ilmu pengetahuan dan meninggalkan dua pusaka (Al-Qur'an dan Hadist) sebagai pedoman kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Universitas Islam Negeri (UIN) Batusangkar. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui tulisan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan sedalam-dalamnya kepada orang tua penulis Ayahanda Amin Nofri dan Ibunda tercinta Erlina yang sudah melahirkan dan membesarkan dan mendidik dengan kasih sayang dan pengorbanan yang sangat besar yang tidak bisa dibalas. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu memberikan bimbingan selama proses pembuatan skripsi terutama kepada:

1. Prof. Dr. Marjoni Immamora, M.Sc Rektor Institut Universitas Islam Negeri (UIN) Batusangkar
2. Dr. H. Rizal, M.Ag. CRP Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Batusangkar.
3. Mirawati, MA, Ek Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan dorongan atau motivasi untuk dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
4. Dr. Nofrivul, SE., MM. CFRM Pembimbing penulis yang telah banyak berjasa dalam penulisan skripsi ini. Membimbing dengan penuh kesabaran dan bijaksana, memberikan pengarahan, motivasi dan

sumbangan pemikiran serta meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini dari awal sampai selesai.

5. Dr. David, S.Ag.M.Pd, Dosen Penasehat Akademik. Beserta staf yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan surat menyurat dan memberikan fasilitas selama perkuliahan.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, karyawan dan karyawan Universitas Islam Negeri (UIN) Batusangkar yang telah membantu penulis selama menempuh pendidikan.
7. Terimakasih kepada keluarga yaitu abang Ranggi Pratama, Yopi Wijaya, Mhd. Randi Naputra dan adik Muhammad Afdi Naputra, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan do'a, cinta, kasih sayang dan dorongan baik moril maupun materil yang selalu menjadi penyamat selama ini.
8. Kepada Rina Wenti dan seluruh karyawan PTPN VI Pangkalan Koto Baru yang telah memberikan kemudahan dalam proses penelitian.
9. Terimakasih kepada teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terimakasih telah memberikan semangat dengan tulus dan telah banyak membantu selama proses penyusunan skripsi ini. Khususnya Nuria Rosita, Leni eka putri, Ikke Wahyu Cahya Ningsih, Hijratul Mardiah, Anisa Nurhakimah, Viki Sandora yang selalu memberikan semangat.
10. Seluruh teman-teman jurusan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 khususnya teman-teman MBS'18 B. Terimakasih atas kenangan indah yang terjalin selama ini. Terima kasih telah menjadi arti dan proses pendewasaan pada setiap kesempatan pertemuan yang telah Allah SWT berikan.
11. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting.*

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan, karena itu diharapkan adanya saran serta kritik yang sifatnya membangun guna

memperbaiki isi dari skripsi ini, dengan harapan skripsi ini dapat menambah ilmu pengetahuan. Tiada kata yang mampu untuk diucapkan selain iringan do'a dan harapan semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu secara moril dan materil serta masukan, saran dan kritik untuk kesempurnaan hasil penelitian ini.

Batusangkar, 17 Juli 2022

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Putri Mirnawati', written in a cursive style.

**PUTRI MIRNAWATI**

**NIM. 1830404092**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN TIM PENGUJI	
CURRICULUM VITAE	
KATA PERSEMBAHAN	
ABSTRAK .....	<b>i</b>
KATA PENGANTAR.....	<b>ii</b>
DAFTAR ISI.....	<b>v</b>
DAFTAR TABEL.....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	9
F. Definisi Operasional .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
1. Implementasi Pelatihan.....	11
2. Jenis-jenis Pelatihan.....	18
3. Indikator-indikator Pelatihan .....	19
4. Tujuan Pelatihan .....	20
5. Manfaat Pelatihan .....	23
6. Produktivitas .....	27
7. Kaitan Pelatihan dengan Produktivitas .....	34
B. Penelitian Yang Relevan .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Jenis Penelitian .....	40
B. Latar dan Waktu Penelitian .....	40

C. Instrument Penelitian.....	41
D. Sumber Data .....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Teknik Analisis Data .....	43
G. Teknik Penjaminan Keabsahan Data.....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
1. Sejarah Singkat PTPN VI Pangkalan Koto Baru .....	45
2. Profil PTPN VI Pangkalan Koto Baru .....	46
3. Visi dan Misi PTPN VI Pangkalan Koto Baru .....	46
B. Hasil Penelitian.....	47
1. Implementasi Pelatihan karyawan Pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru .....	47
2. Hubungan pelatihan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PTPN VI Pangkalan Koto Baru.....	55
C. Pembahasan .....	60
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan.....	64
B. Implikasi .....	64
C. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. 1 Jumlah karyawan dari tahun 2017-2021 di PTPN VI Pangkalan Koto Baru .....	4
Tabel 1. 2 Karyawan yang mengikuti pelatihan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru .....	5
Tabel 1. 3 Jumlah Produksi TBS (Tandan Buah Segar) PTPN VI Pangkalan Koto Baru Tahun 2017-2020 .....	6
Tabel 3. 1 Rancangan Penelitian .....	40

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era perdagangan bebas pada saat ini, terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut organisasi untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut setiap organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. (Siahaan, 2015: 14)

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumber daya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia dapat terpenuhi sesuai kebutuhan. (Mendrofa, 2021: 19-20)

Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan juga keterampilan yang dikembangkan haruslah spesifik dan pelatihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Pelatih juga harus mempelajari keterampilan atau teknik khusus yang dapat didemonstrasikan dan diobservasi di tempat tugasnya. (Nurbaya, 2018: 94)

Kegiatan atau pelaksanaan pelatihan dalam perusahaan atau organisasi dirancang berdasarkan kebutuhan yang sudah melalui serangkaian proses. Proses yang dimaksud adalah dengan menyadari dan melihat fakta bahwa ada penurunan kinerja, produktivitas dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau mengejar targetnya. Berdasarkan fakta inilah disusun serangkaian program yang tepat sasaran dan efektif untuk mengatasi masalah tersebut. (Nugroho, 2019: 2)

Produktivitas kerja adalah perencanaan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, produktivitas para pegawai perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Sehingga dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. (Siswadi, 2016: 124-125)

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. (Wahyuningsih, 2019: 2-3)

Hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja dinyatakan bahwa, dalam kegiatan operasionalnya, organisasi ataupun perusahaan harus memiliki semacam perencanaan akan kebutuhan pelatihan yang nantinya dapat dihubungkan dengan perkembangan dan pertumbuhan industri, oleh sebab itu perlu disiapkan point-point serta gambaran dari tugas kerja, serta pelatihan selain itu juga perlu dilihat kembali tujuan dari organisasi yang telah dipersiapkan yang mana tujuan tersebut juga harus diiringi dengan tingkah laku, informasi, kapabilitas yang akan membawa pertanggungjawaban serta pelatihan yang dimiliki oleh karyawan yang akhirnya memberikan dampak pada efisiensi organisasi, dan juga dapat

mengarahkan organisasi pada tingkat produktivitas yang tinggi. (Oktiani, 2019: 102)

Pelatihan merupakan suatu proses yang mengajarkan karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, bertujuan agar para karyawan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak yaitu karyawan dan juga perusahaan. Dimana manfaat yang diperoleh karyawan adalah adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan mereka, sedangkan manfaat yang diperoleh keseluruhan yaitu meningkatkan produktivitas karyawan. Masalah pelatihan merupakan masalah yang cukup penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawan saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan semakin tinggi frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas karyawannya.

Kecamatan Pangkalan Koto Baru merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Lima Puluh Kota dengan mayoritas masyarakatnya bekerja sebagai petani baik itu petani tanaman pangan, hortikultura, maupun perkebunan dengan luas areal garapan mencapai 1.628.01 ha. Kecamatan ini beriklim tropis sehingga tanahnya cocok untuk dijadikan sebagai lahan pertanian. Salah satu komoditi hasil pertanian yang terbesar dihasilkan di kecamatan ini adalah kelapa sawit yang tidak hanya dikelola pada perkebunan rakyat, tetapi juga dikelola oleh BUMN. PT Perkebunan Nusantara (PTPN) VI adalah Perusahaan BUMN tersebut yang memiliki otoritas untuk

mengelola perkebunan kelapa sawit di pulau Sumatera tersebut terkhususnya di kecamatan Pangkalan Koto Baru Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kegiatan yang dilakukan PTPN VI Pangkalan Koto Baru adalah melakukan penjualan TBS (tandan buah segar) ke pabrik RSI (riau sawit industri) Ujung Batu. PTPN VI Pangkalan Koto Baru sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi untuk mampu meningkatkan kualitas perusahaan, oleh karena itu perusahaan membutuhkan program pelatihan yang baik dan juga sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam peningkatan mutu maupun produktivitas karyawan. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan rencana kerja yang telah direncanakan dengan baik, dan produksi mengalami peningkatan serta memiliki kemampuan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menunjang produktivitas kerja tersebut, maka dibutuhkan karyawan yang profesional. Berikut jumlah karyawan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru dari tahun 2017-2021,

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah karyawan dari tahun 2017-2021**  
**di PTPN VI Pangkalan Koto Baru**

No	Tahun	Status Karyawan		Jumlah Karyawan		Jumlah
		K.Lama	K. Baru	Pria	Wanita	
1.	2017	221	33	219	35	254
2.	2018	274	13	255	32	287
3.	2019	256	-	226	30	256
4.	2020	230	-	201	29	230
5.	2021	188	-	171	17	188

*Sumber : PTPN VI Pangkalan Koto Baru*

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru setiap tahun selalu mengalami perubahan. Dimana jumlah karyawan paling sedikit berada pada tahun 2021 sebanyak 188 orang karyawan dan pada tahun 2018 memiliki jumlah karyawan paling banyak sebanyak 287 orang karyawan. Setiap tahunnya karyawan pria lebih banyak dari pada karyawan wanita. Karena di perusahaan ini sangat membutuhkan

banyak tenaga kerja pria dari pada wanita. Pada tahun terakhir perusahaan memiliki karyawan sebanyak 188 orang karyawan terdiri dari 171 karyawan pria dan 17 orang wanita yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pada tahun 2019-2021 perusahaan tidak menerima karyawan baru dalam perusahaan sehingga program pelatihan ditiadakan karna karyawan lama sudah banyak diberikan pelatihan namun belum berjalan efektif sehingga program pelatihan ditiadakan.

Dari keseluruhan jumlah karyawan di perusahaan terdapat sebanyak 14 orang di *Human Resource Departement* (HRD) yang memiliki tugas untuk mengawasi kerja para karyawan, Sehingga nantinya perusahaan dan juga karyawan sama-sama mendapatkan manfaat dari pelatihan. Perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkompeten dan dapat diandalkan Dalam pekerjaannya dan karyawan akan dapat meningkatkan pengetahuan dan juga keterampilan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Berikut adalah tabel mengenai karyawan yang mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh karyawan PTPN VI Pangkalan Koto Baru.

**Tabel 1. 2**  
**Karyawan yang mengikuti pelatihan**  
**di PTPN VI Pangkalan Koto Baru**

<b>Bentuk Pelatihan</b>	<b>Tujuan Pelatihan</b>	<b>Sasaran Pelatihan</b>
Training professional wraiting	untuk melatih karyawan dalam pembuatan surat-surat atau perjanjian perusahaan	Karyawan bagian pemasaran
Pendidikan ahli K3	Agar karyawan mampu menjalankan K3	Karyawan bagian Sumber Daya
KMPD bidang tanaman	Meningkatkan pengetahuan karyawan dibidang perkebunan	Karyawan dibidang perkebunan
Sosialisasi sertifikat Indonesia Sustainable		Karyawan dari tiap-tiap bagian

Palm Oil (ISPO)		
Penyuluhan dan pelatihan promosi kesehatan untuk peningkatan pola hidup sehat dilingkungan PTPN VI Pangkalan Koto Baru	Diharapkan karyawan dapat meningkatkan pola hidup ehat dilingkungan PTPN VI Pangkalan Koto Baru	Keseluruhan karyawan PTPN VI Pangkalan Koto Baru sebanyak 188 orang

*Sumber: PTPN VI Pangkalan Koto Baru*

Setelah melakukan pelatihan pihak PTPN VI Pangkalan Koto Baru tentu mengharapkan setiap karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan pekerjaan yang dibidangnya. Salah satu bentuk peningkatan prestasi kerja karyawan adalah meningkatnya realisasi produktivitasnya, minimal mencapai target yang telah ditetapkan pihak perusahaan, sehingga mampu meningkatkan laba perusahaan. Pada tahun 2017-2018 perusahaan memberikan pelatihan yang telah direncanakan dan dilaksanakan Namun setelah berubahnya kebijakan yang dilakukan PTPN VI Pangkalan Koto Baru dengan tidak mengadakan pelatihan dari Tahun 2019-2020 perusahaan tidak menerima karyawan baru karena pegawai sudah banyak diberikan pelatihan. Hal itu mengakibatkan produksi perusahaan menjadi menurun. Untuk lebih jelas bagaimana produksi TBS Pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru dapat dilihat pada tabel berikut:

Berikut adalah jumlah produksi TBS (Tandan Buah Segar) yang dihasilkan oleh PTPN VI Pangkalan Koto Baru.

**Tabel 1. 3**  
**Jumlah Produksi TBS (Tandan Buah Segar) PTPN VI Pangkalan Koto Baru Tahun 2017-2020**

Tahun	Jumlah Produksi (ton/ha)
2017	2,3 jt
2018	2,4 jt

2019	2,1 jt
2020	2,05 jt

*Sumber: PTPN VI Pangkalan Koto Baru*

Dari tabel diatas, pada tahun 2019-2020 Jumlah Produksi TBS (Tandan Buah Segar) PTPN VI Pangkalan Koto Baru mengalami penurunan karena perusahaan hanya memberikan pelatihan kepada karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun, hal ini juga diperkuat oleh salah satu karyawan bidang HRD PTPN VI, Ibu Risma mengatakan bahwa pada tahun 2019-2020 perusahaan tidak memberikan pelatihan bagi karyawan baru karna perusahaan tidak menerima karyawan baru dalam perusahaan. semenjak tidak diberikannya pelatihan kepada karyawan secara keseluruhan mengakibatkan produktivitas jadi menurun, dan kualitas dari karyawan yang bekerja di perusahaan menjadi rendah baik dari segi semangat kerja maupun kerjasama sesama karyawan yang bekerja di perusahaan. Sehingga banyaknya karyawan yang belum sempurna melakukan tugas-tugas perusahaan, seperti penggunaan alat dodos sawit yang tidak benar sehingga dapat berdampak kepada keselamatan kerja. Selain itu terdapat juga karyawan yang belum mengetahui secara sempurna tentang proses pemanenan, dimana terdapat karyawan yang memanen buah yang belum matang sehingga dapat mengurangi produksi TBS (tandan buah segar). Dengan belum meratanya pemberian program pelatihan maka akan memberikan dampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

Pada tahun 2021 PTPN VI Pangkalan Koto Baru kembali memberikan pelatihan kepada para karyawan baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya diberikan sesuai bidangnya. Hal ini bertujuan agar para karyawan dapat meningkatkan kembali produktivitas kerja yang mereka punya. Tahun 2021 PTPN VI Pangkalan Koto Baru melakukan pelatihan dengan metode pelatihan internal yaitu pelatihan karyawan pimpinan yang dilaksanakan di Inspektorat/Biro/Bagian/Kebun/Unit PTPN VI Pangkalan Koto Baru dimana

narasumber atau pelatih berasal dari karyawan perusahaan atau kerjasama dengan institusi luar perusahaan.

PTPN VI Pangkalan Koto Baru memiliki target memproduksi 2.5 juta ton TBS (Tandan buah segar) per hektare pada tahun 2021. Untuk dapat mencapai target tersebut harus didukung oleh tenaga kerja yang handal dan berkompeten dibidangnya. Oleh karena itu berbagai program pelatihan dilakukan agar karyawan PTPN VI Pangkalan Koto Baru kompeten dan handal serta profesional sesuai dengan budaya perusahaan dan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan tersebut maka akan dilakukan penelitian tentang **“Implementasi Pelatihan Dan Hubungannya Dengan Produktivitas Karyawan Di PTPN VI Pangkalan Koto Baru Kabupaten Lima Puluh Kota”**

#### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana pelaksanaan pelatihan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru kabupaten Lima Puluh Kota dan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus penelitian tersebut dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu, bagaimana pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilakukan PTPN VI Pangkalan Koto Baru Kabupaten Lima Puluh Kota dalam meningkatkan produktivitas karyawan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilakukan PTPN VI Pangkalan Koto Baru Kabupaten Lima Puluh Kota dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

## **E. Manfaat dan Luaran Penelitian**

### 1. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan akan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan khususnya dalam bidang pelatihan, juga untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan yang terjadi dalam perusahaan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan atau saran yang berguna bagi perusahaan khususnya dalam hal pelaksanaan program pelatihan yang ada pada perusahaan atau di masa yang akan datang.

### 2. Luaran Penelitian

Adapun luaran penelitian ini agar skripsi ini dapat diterbitkan pada jurnal ilmiah.

## **F. Definisi Operasional**

Implementasi dalam kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan, penerapan. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Adapun implementasi menurut Usman (2002), mengemukakan bahwa implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya. (Suharyat, 2022:242)

Berikut yang menjadi ukuran atau indikator dari pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi
2. Sumber daya
3. Disposisi
4. Struktur Birokrasi

Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Pelatih juga harus mempelajari keterampilan atau teknis khusus yang dapat didemonstrasikan diobservasi di tempat tugasnya. (Nurbaya, 2020: 94)

Berikut yang menjadi ukuran atau indikator dari pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode

Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan mengorganisasikan sumber daya yang digunakan. Ia merupakan daya produksi (kemampuan menghasilkan produk), baik produk berupa barang maupun jasa atau layanan. Bila daya produksi itu rendah maka disebut produktivitasnya rendah, sebaliknya bila daya itu tinggi maka dikatakan produktivitasnya tinggi. secara ringkas peningkatan produktivitas dapat ditentukan melalui rasio antara jumlah output (produk ataupun jasa) yang dihasilkan dengan jumlah input yang digunakan dalam menghasilkan produk atau jasa. (Hardjono, 2020:4)

Berikut adalah indikator dalam mengukur produktivitas karyawan:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Implementasi Pelatihan**

Implementasi dalam kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan, penerapan. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Adapun implementasi menurut Usman (2002), mengemukakan bahwa implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya. (Suharyat, 2022:242)

Pelaksanaan merupakan tahap implementasi atau tahap penerapan atas desain perencanaan yang telah dibuat. Hakikat dari tahap pelaksanaan adalah kegiatan operasional pembelajaran itu sendiri. Tahap ini, tutor atau instruktur melakukan interaksi belajar mengajar melalui penerapan berbagai strategi metode dan teknik pembelajaran, serta pemanfaatan seperangkat media (Sutarto, 2013:54)

Dalam implementasinya, beberapa elemen harus diperhitungkan oleh penyelenggara komunikasi, logistic, fasilitator, peserta dan instruktur pendukung lainnya. Banyak kursus pelatihan hanya memegangnya setelah itu tidak ada tindak lanjut. Evaluasi dan pemantauan pelatihan sangat penting untuk berbagai kesenjangan, kelemahan dan manfaat, baik implementasi pelatihan dan proses yang terjadi. Elemen manajemen pelatihan adalah implementasi pelatihan. Setelah perencanaan pelatihan yang telah ditentukan. Implementasi perencanaan pelatihan dapat diakui dari penugasan dan otoritas manajer yang sesuai, tujuan pelatihan dapat dicapai, waktu, perencanaan alokasi implementasi, tempat, media dan metode yang digunakan. (Herwina, 2021:20)

Menurut George Edward III, ada empat faktor atau indikator yang harus diperhatikan agar implementasi menjadi efektif, yaitu:

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu variabel penting yang mempengaruhi implementasi. Komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi yang efektif akan terlaksana jika para pembuat keputusan mengetahui mengenai apa yang akan mereka kerjakan informasi diketahui para pengambil keputusan hanya bisa didapat melalui komunikasi yang baik.

2. Sumber daya

Sumber daya merupakan hal penting dalam implementasi. Jika implementasi ingin berjalan dengan efektif maka implementor tidak harus mengetahui apa yang harus diperbuat dan mempunyai kapabilitas untuk melakukan hal tersebut, tetapi juga mereka harus berhasrat untuk membawa implementasi itu ketataran praktis.

3. Disposisi

Dalam implementasi tidak boleh terjadi kesenjangan antara pembuat dan implementor kebijakan dan hendaknya diantara keduanya terjalin hubungan yang saling mendukung agar implementasi berjalan dengan baik

4. Struktur Birokrasi

Implementasi yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidak efektifan dan menghambat jalannya pelaksana kebijakan. Maka memahami struktur birokrasi merupakan faktor yang fundamental untuk mengkaji implementasi kebijakan publik. (Awang, 2010: 41-44)

Pelatihan (*training*) merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak

ditunjukkan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis.

Gomes mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya (Gomes 2012:197). Idealnya pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersisa ketika pekerja sedang dilatih.

Desler juga mendefinisikan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. (Dessler, 2015: 284). Sedangkan Schermerhorn mengemukakan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia usaha. Karyawan yang baik yang baru ataupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karna adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya. (Schermerhorn, 2013: 323)

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja. Produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Oleh karena itu pelatihan kerja merupakan salah satu jalur

untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja. (Asyhadie, 2019: 299)

Peningkatan keterampilan tenaga kerja didapat melalui pembekalan yang terstruktur, dimana untuk proses produksi tidak akan mampu bekerja secara maksimal tanpa dibarengi dengan pemberian pelatihan yang lebih luas dan dalam. Jadi istilah pelatihan menunjukkan bahwa kegiatan yang terencana untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap positif. Untuk itulah pelatihan biasanya selalu digandengkan dengan pengembangan yang lebih terfokus pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan serta memperluas hubungan manusia bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah. Proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar diperoleh keterampilan yang lebih baik dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar, maka pelatihan harus dilakukan melalui perencanaan yang matang atau model manajemen pelatihan yang tepat. (Daryanto, 2022:66)

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan praktek dari pada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan pendekatan berbagai pembelajaran dan bertujuan meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu. Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Tidak ada manfaatnya jika pelatihan yang dilaksanakan tidak atau kurang sesuai dengan kebutuhan. Untuk itu sebagai langkah pertama yang dilakukan adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan, yaitu :

- a. Menggali informasi langsung dari sasaran melalui diskusi kelompok yang terfokus. Perlu diadakan suatu pertemuan/diskusi khusus antara sasaran (pihak yang akan mendapatkan pelatihan) dengan pihak penyelenggara pelatihan
- b. Menggali informasi melalui kegiatan *PRA (participatory Rural Appraisal)* melalui pelaksana PRA dilanjutkan dengan rencana-

rencana peningkatan kegiatan ditingkat kelompok sasaran, dengan ini dapat diperoleh informasi kebutuhan pelatihan yang berasal dari kelompok sasaran sendiri

- c. Menggali informasi melalui wawancara dengan beberapa tokoh (*key informan*) dari kelompok sasaran, disertai dengan pengamatan langsung terhadap kondisi dilapangan (kondisi kelompok sasaran)
- d. Penelitian konvensional yang dilakukan oleh ahli atau pihak lain. Melalui penelitian terhadap kelompok sasaran yang mencakup tingkat pengetahuan dan tingkat keterampilan kelompok sasaran dalam melakukan usahanya yang berkaitan dengan isu tertentu dapat diperoleh mengenai informasi kebutuhan pelatihan.

Pelatihan merupakan sesuatu proses pembelajaran jangka pendek menggunakan prosedur yang sistematis serta terorganisir, dimana personil non manajerial menekuni keahlian serta pengetahuan teknis buat tujuan tertentu. Pelatihan merupakan bagian dari pembelajaran menyangkut proses belajar buat mendapatkan serta tingkatan keterampilan diluar sistem pembelajaran yang berlaku, dalam waktu yang relatif pendek serta dengan tata cara yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan ataupun training merupakan proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam sesuatu arah buat tingkatkan pengetahuan serta keahlian seseorang pegawai ataupun tenaga kerja dalam melakukan tugas ataupun pekerjaan tertentu. (Herwina, 2021: 4)

Pelatihan sumber daya manusia berdasarkan tempat pelaksanaannya dapat digolongkan menjadi:

- a. *Off The Job Training* (pelatihan di luar tempat kerja)
  - 1) Ceramah, metode ini pemberian materi bersifat searah oleh pemberi materi kepada karyawan.
  - 2) Diskusi kelompok, metode ini dilakukan dengan memberikan materi-materi melalui kegiatan diskusi, dimana peserta pelatihan terlibat dan berkontribusi aktif dalam proses pelatihan. Efektivitas pelatihan dengan diskusi sangat ditentukan oleh tingkat aktivitas

peserta dalam kegiatan diskusi, wawasan peserta terhadap materi yang diberikan pada pelatihan, dan kemampuan fasilitator diskusi dalam memberikan feedback kepada peserta diskusi.

- 3) *Role play* atau permainan peran, pelatihan ini menampilkan simulasi oleh para peserta pelatihan dengan memerankan pelaku-pelaku yang ada dalam pekerjaan diperusahaannya.
- 4) Pusat pengembangan, pelatihan dengan memanfaatkan adanya pusat pengembangan berarti karyawan mengikuti program-program pelatihan yang sebelumnya telah disusun dan diadakan oleh pusat-pusat pengembangan tersebut bekerja sama dengan instansi atau perusahaan yang membutuhkan pelatihan.

b. *On The Job Training* (pelatihan di tempat kerja)

- 1) Demonstrasi dilakukan pemberian materi dengan cara praktek dan contoh-contoh langsung yang dilakukan oleh penerbit dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pemberian materi pelatihan melalui contoh dan praktek dalam demonstrasi memungkinkan terjadinya peningkatan skill karyawan.
- 2) Praktek langsung, metode ini dilakukan pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat profesionalitas.
- 3) Rotasi kerja, metode ini dilakukan untuk meningkatkan wawasan akan pekerjaan pada setiap divisi serta mengurangi kejenuhan yang dialami pekerja dari rutinitas kerja yang monoton.
- 4) Metode mengerjakan sendiri, karyawan akan mendapatkan materi pelatihan melakukan beberapa kesalahan yang dilakukan semasa pelatihan, dengan tujuan utama karyawan mampu melakukan proses adaptasi lebih cepat terhadap pekerjaan yang dilakukannya maupun lingkungan kerjanya. Metode ini banyak digunakan di instansi pemerintah atau pekerjaan-pekerjaan lain yang bersifat administratif. (Azis, 2021: 84-85)

Berikut yang menjadi ukuran atau indikator dari efektivitas pelatihan, yaitu sebagai berikut (Gomes, 2012: 206-219).

- a. Reaksi (*reactions*), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung. Dengan menggunakan questioner, pada akhir pelatihan, para peserta ditanya tentang sejauh mana mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara). Usaha untuk mendapatkan opini para peserta tentang pelatihan ini, terutama didasarkan pada beberapa alasan utama, seperti :
  - 1) untuk mengetahui sejauh mana para peserta merasa puas dengan program.
  - 2) untuk maksud diadakannya beberapa revisi atas program pelatihan.
  - 3) untuk menjamin agar para peserta yang lain bersikap reseptif untuk mengikuti program pelatihan.
  - 4) Para peserta juga bisa dimintai pendapatnya setelah beberapa bulan sesudah program pelatihan guna mengetahui dampak pelatihan terhadap pekerjaan-pekerjaan mereka.
- b. Proses belajar (*learning*), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan menggunakan test tertulis, test performansi, dan latihan-latihan simulasi.
- c. Perubahan perilaku (*behaviour*), berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.
- d. Hasil (*organizational results*), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah output dan penurunan pemborosan.
- e. Efektivitas Biaya (*cost effectivity*), untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi.

## 2. Jenis-jenis Pelatihan

Jenis-jenis pelatihan dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

### a. Orientasi karyawan baru

Pelatihan kepada karyawan baru dirancang untuk kepentingan karyawan baru agar mereka memahami, merasakan, dan melakukan filsafat organisasi atau perusahaan, visi dan misi organisasi atau perusahaan, budaya organisasi atau perusahaan, kebijakan organisasi atau perusahaan, dan tata kerja organisasi atau perusahaan.

### b. Pelatihan kembali karyawan lama dan pendidikan lanjut karyawan lama

Berdasarkan pemikiran bahwa pekerjaan lama perlu untuk berkembang mengikuti perkembangan-perkembangan baru (ilmu dan teknologi) maka karyawan lama perlu mendapat pelatihan untuk meningkatkan kemampuan profesional mereka. Isi dari pelatihan itu adalah pengetahuan dan keterampilan baru agar mereka dapat mengikuti perkembangan-perkembangan baru dalam organisasi atau perusahaan.

### c. Pengembangan dan perencanaan karir karyawan

Organisasi atau perusahaan mengembangkan unit pengembangan karier yang membantu karyawan mengembangkan dan merencanakan karier mereka. Perusahaan yang mampu membantu karyawan mengembangkan dan merencanakan karir dapat memberi pengaruh positif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen para karyawan.

### d. Perencanaan pensiun

Perusahaan perlu menyelenggarakan pelatihan persiapan pensiun bagi para karyawan. Isi pelatihan persiapan pensiun antara lain adalah proses pengambilan keputusan pensiun yang tepat, perencanaan pensiun, manajemen keuangan, manajemen investasi keuangan, dan pelayanan kepada para pensiunan. Dalam konteks psikologi positif. Pelatihan kepada karyawan terkait pensiun ditunjukkan untuk membantu

mereka menjadi bahagia atau sejahtera, baik pada masa sebelum dan sesudah pensiun.

e. Pelatihan karyawan untuk penempatan internasional

Pada masa sekarang ini yang lazim dikenal disebut dengan dunia tanpa batas atau dunia yang bersifat global maka organisasi atau perusahaan pun perlu memiliki wawasan maupun ekspansi yang bersifat internasional. Berdasar pada realitas tersebut maka pada organisasi yang bertaraf internasional perlu memberi pelatihan kepada karyawan yang disiapkan untuk ditempatkan di Negara-negara diseluruh dunia. Pelatihan ini terhadap penempatan internasional memiliki isi pengetahuan, dan keterampilan tentang budaya setempat, pengetahuan, dan keterampilan tentang budaya kerja dan prosedur kerja dinegara tempat mereka bertugas.

f. Pelatihan kerjasama dalam tim

Organisasi atau perusahaan dimasa kini semakin memahami tentang signifikan kerja sama antar karyawan dalam perusahaan. Kerja sama antar karyawan akan berpengaruh positif dalam produktivitas perusahaan. Berdasar pemikiran tersebut maka perusahaan perlu memberikan pelatihan yang memberikan keterampilan kerja, kerja sama dalam suatu tim kerja yang efektif dan interdependen. (Hadi, 2017:45-47)

### 3. Indikator-indikator Pelatihan

Beberapa indikator-indikator dalam pelatihan menurut (Mangkunegara, 2013:46) adalah sebagai berikut:

a. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki klasifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan juga berkompeten. Selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

d. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

e. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan ini juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

f. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

#### 4. Tujuan Pelatihan

Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan

tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan.

Tujuan program pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki kemampuan pengetahuan sikap dan keterampilan yang baik dan siap untuk berkompetisi dipasar tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi yang harus selalu ditingkatkan kemampuan pengetahuan, sikap dan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas. Namun realitanya kualitas sumber daya manusia masih memiliki keterbatasan-keterbatasan, apalagi ditengah-tengah arus perubahan sosial pada era revolusi industri. Sumber daya manusia diharapkan memiliki kompetisi berdaya saing yang tinggi baik pada level nasional maupun internasional. (Suminar, 2021:11)

Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya, membantu memecahkan permasalahan operasional, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi, mempersiapkan karyawan untuk promosi dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif. (Rohmah, 2018:4-5)

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya

dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tujuan pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan kompetensi personal, adapun bagi perusahaan dalam meningkatkan secara kualitas ataupun kuantitas produk atau jasa, meningkatkan kinerja dan produktivitas. Selain itu training juga dapat membuat perencanaan sumber daya manusia diperusahaan menjadi lebih baik, setiap karyawan dapat meningkatkan moral kerja yang pada akhirnya budaya perusahaan akan terimplementasi sesuai visi dan misi.

Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang professional untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan, dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatakan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien dan professional. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memilki kinerja optimal dengan adanya kegiatan pelatihan karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Suryana, 2014: 18)

Adapun manfaat untuk karyawan sendiri yaitu mengembangkann dan menambah pengetahuan dalam bidang kerja, menambah rasa percaya diri, lebih memahami pekerjaan dan budaya di perusahaan sehingga seseorang akan lebih mudah beradaptasi dan terhindar dari kesalahan dan kecelakaan kerja yang dapat merugikan diri sendiri. (Sugianingrat, 2021: 77)

Tujuan dari pelatihan serta pengembangan merupakan buat menanggulangi kekurangan-kekurangan para sumber energy manusia dalam bekerja yang diakibatkan oleh mungkin ketidakmampuan dalam

penerapan pekerjaan, memutakhirkan kemampuan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, kurangi waktu belajar untuk karyawan baru biar jadi kompeten dalam pekerjaannya, menolong membongkar kasus operasional, penuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan individu, mempersiapkan karyawan buat promosi serta sekalian berupaya membina mereka supaya jadi lebih produktif. Tidak hanya yang dipaparkan diatas terdapat sebagian tujuan pelatihan serta pengembangan SDM dalam suatu organisasi:

- a. Buat kurangi *gap* ataupun perbandingan kinerja yang terdapat antara hasil yang di idamkan dengan apa yang dicapai oleh pegawai selaku akibat ketidakmampuan pegawai buat mencapai standar yang diresmikan. Pelatihan buat tingkatkan kinerja ini berarti untuk organisasi yang lagi hadapi penyusutan produktivitas
- b. Terpaut dengan pertumbuhan teknologi, pelatihan serta pengembangan membuat pegawai lebih produktif serta lebih adaptif. Perihal ini secara langsung hendak membuat organisasi lpmpebih adaptif pula sehingga hendak tingkatkan keahlian serta keuntungan organisasi
- c. Tingkatkan komitmen serta anggapan pegawai terhadap organisasi.  
(Herwina, 2021: 5)

## 5. Manfaat Pelatihan

Seorang karyawan yang baru saja bekerja disebuah perusahaan harus diberikan pelatihan (*training*) agar karyawan tersebut mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ia miliki dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi pelatihan juga harus diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja dalam upaya mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. (Haryati, 2015: 33-34)

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keahlian dari karyawan suatu perusahaan. Peningkatan keahlian karyawan tentu dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan dapat memberikan tingkat efisiensi dalam melakukan suatu pekerjaan. Tingkat pengetahuan

karyawan yang diperoleh setelah menempuh pelatihan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi selesai lebih efisien, cepat dan tepat waktu.

Manfaat dari pelatihan tentunya dapat dirasakan baik oleh karyawan maupun oleh perusahaan (pemilik perusahaan) jika dijabarkan lebih terperinci manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Role and Responsibility (R&R)

Pelatihan karyawan dapat membuat karyawan jauh lebih mengerti akan peran dan bertanggung jawab terhadap job desk nya, jika perusahaan ingin adanya kesadaran pada diri karyawan mengenai peran dan tanggung jawab, maka tim HRD atau bagian pengembangan karyawan perlu menyusun program pelatihan.

2. Menghindari lost karena *human error*

Sebanyak 80% kerugian diakibatkan oleh human error atau unsafe action terutama yang berhubungan dengan K3. Adapun pada kesalahan proses diluar dari kecelakaan kerja juga tentu dapat mengakibatkan kerugian dan kehilangan waktu yang berharga seperti kesalahan input karena kurangnya pengetahuan mengenai fitur dan kesalahan berkomunikasi.

3. Employee branding

Employee branding atau citra karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam kemajuan bisnis, cara dalam membentuk employee branding adalah menanamkan visi, misi, dan nilai perusahaan kepada seluruh karyawan. Tujuannya adalah bagaimana cara agar core value perusahaan tersebut dapat terinteranalisasi atau menyatu pada karakteristik karyawan.

4. Employer branding

Employer branding merupakan aspek penting dalam keberlangsungan bisnis untuk dapat meningkatkan potensi dalam mengubah cara perusahaan beroperasi dan berkembang.

## 5. Produktivitas kerja semakin meningkat

Berbagai penelitian menunjukkan jika pelatihan memberikan dampak pada peningkatan produktivitas dan berefek kepada kemajuan perusahaan, bahkan company branding yang menyebabkan para talent tertarik untuk bergabung. Dalam proses peningkatan produktivitas ataupun company branding tersebut memerlukan implementasi pelatihan yang tepat yang dimulai dari penyusunan program pelatihan dan TNA yang sesuai guna memenuhi dan meningkatkan *matrix competence* para pekerja. (Aprilia,2021:69-70)

Karyawan yang telah dan sering mengikuti pelatihan tentu dapat disebut sebagai tenaga ahli. Pengakuan terhadap tenaga ahli dalam suatu perusahaan dapat dilakukan dengan sertifikasi terhadap keahlian yang dimiliki karyawan tersebut. Sertifikasi keahlian memiliki dua fungsi, yakni sebagai persyaratan untuk mengurus berbagai macam perizinan dan dapat meningkatkan prestise dari suatu perusahaan. Semakin banyak tenaga ahli dalam menunjukkan bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang memiliki kemampuan dan keahlian dibidang usahanya. Hal ini tentunya dapat memberikan benefit yang baik bagi perusahaan. (Sembiring, 2010: 57)

Davis dan Werther (1996) mengkategorikan manfaat pelatihan dan pengembangan menjadi kategori sebagai berikut:

### a. Manfaat bagi Perusahaan

- 1) Membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
- 2) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat di perusahaan
- 3) Membantu dalam memahami dan melaksanakan kebijakan perusahaan
- 4) Memperbaiki hubungan antara pekerja dan manajemen
- 5) Meciptakan iklim yang sehat untuk pertumbuhan dan komunikasi
- 6) Membantu menciptakan pencitraan perusahaan yang baik.

b. Manfaat bagi individu

- 1) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan serta kepercayaan diri
- 2) Membantu seseorang dalam mengatasi stres, kekecewaan, dan konflik
- 3) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan kerja
- 4) Mengembangkan minat untuk stres belajar
- 5) Membantu mengurangi rasa takut/khawatir dalam mencoba melakukan tugas/pekerjaan yang baru

c. Manfaat bagi personal, hubungan manusia, dan pelaksanaan kebijakan

- 1) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individu
- 2) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui promosi
- 3) Menyediakan informasi mengenai kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati
- 4) Membuat kebijakan, aturan, dan regulasi perusahaan yang dapat dilaksanakan
- 5) Memperbaiki moral. (Maarif, 2014: 15-16)

Keterampilan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan, yaitu:

- a. Motorskill, keterampilan melakukan gerakan motoric untuk memanipulasi lingkungan fisik
- b. Cognitiveskill, keterampilan dalam mengelola faktor-faktor atau attitudinal (sikap-sikap yang perlu dimiliki) untuk memahami segala sesuatu yang terkait dengan tuntutan kerja
- c. Interpersonalskill, keterampilan untuk berinteraksi dengan orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu, seperti kerja sama. (Harding, 2018: 190)

Jadi dari manfaat pelatihan diatas disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan

pekerjaan yang mereka lakukan sehingga para karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

## **6. Produktivitas**

Salah satu masalah utama yang dihadapi sebagian besar organisasi saat ini adalah kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan merupakan penilaian atas efisiensi seorang pekerja atau sekelompok pekerja. Dalam arti sebenarnya, produktivitas merupakan komponen yang secara langsung memengaruhi keuntungan perusahaan. Produktivitas dapat dievaluasi dalam kaitannya dengan output seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Biasanya, produktivitas pekerja tertentu akan dinilai relatif terhadap rata-rata karyawan yang melakukan pekerjaan serupa. Itu juga dapat dinilai sesuai dengan jumlah unit produk atau layanan yang ditangani karyawan dalam kerangka waktu yang ditentukan. Karena keberhasilan suatu organisasi saat bergantung pada produktivitas karyawannya. Oleh karena itu produktivitas karyawan menjadi tujuan penting bagi bisnis. (Mahawati, 2021:129)

Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, Perusahaan akan melakukan berbagai strategi, baik strategi pemasaran, strategi produksi, maupun strategi dalam hal sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam hal strategi SDM perusahaan tidak hanya merumuskan dalam formula strategi dan kebijakan, namun juga harus dipraktikkan untuk memenuhi kepuasan konsumen, maka produktivitas merupakan akar penentu tingkat daya saing pada tingkat individu maupun perusahaan.

Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. (Manik, 2018: 52).

Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja seorang tenaga kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkannya untuk menghasilkan suatu produk. Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan pekerja menghasilkan suatu produk dalam satuan waktu tertentu. Seorang tenaga kerja dinilai produktif bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan keluaran yang lebih banyak dibanding tenaga kerja lainnya dalam suatu waktu yang sama, atau apabila tenaga kerja tersebut menghasilkan keluaran yang sama dengan menggunakan sumberdaya yang sedikit. Salah satu tolak ukur keberhasilan pembangunan adalah mutu sumberdaya manusia yang berproduktivitas tinggi. Berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan sumberdaya manusia bila dikelola dengan baik dan efektif akan dapat meningkatkan produktivitas. Pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas yang tidak lain adalah rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi secara riset, manajemen dan tenaga kerja. (Hartoyo, 2015:87)

Produktivitas merupakan hasil pengukuran kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat mencerminkan keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam penggunaan sumber daya perusahaan. Dalam hal sumber daya manusia, produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis yang selalu berusaha untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Produktivitas dapat dilakukan dengan cara:

- a. Investasi mesin
- b. Penentuan dan penerapan metode terbaik, dapat dengan pelatihan
- c. Menghilangkan praktek tidak produktif
- d. Memanfaatkan SDM agar bekerja lebih efektif

Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja seorang tenaga kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkannya untuk menghasilkan suatu produk. Menurut sagir tahun 1990, produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan pekerja menghasilkan suatu produk dalam satuan waktu tertentu. seorang tenaga kerja dinilai produktif bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan keluaran yang sama dengan menggunakan sumber daya yang sedikit. Salah satu tolak ukur keberhasilan pembangunan adalah mutu sumberdaya manusia yang berproduktivitas tinggi. Berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan sumberdaya manusia dikelola dengan baik dan efektif akan dapat meningkatkan produktivitas. (Hartoyo, 2015: 87)

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan. (Iskandar.2018:26)

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperrusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya dapat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan

daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya

d. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi, sebab semakin kuat tantangannya . pengembangan diri mutlak dilakukan begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari masa lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan. (Manik, 2018: 53-54)

Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya. Secara umum, pengertian produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran dengan masukan yang di gunakan. Istilah produktivitas sering kacau dengan istilah produktivitas dan istilah produksi. Banyak yang berpendapat bahwa semakin besar produksinya semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor penentu keunggulan bersaing pada setiap organisasi atau perusahaan, yang bertujuan mempersiapkan perubahan jangka panjang dalam posisi atau kemampuan yang dibutuhkan untuk posisi, untuk mengantisipasi kemungkinan perubahan dalam lingkungan organisasi. MSDM merupakan pekerjaan terencana dan berkelanjutan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui produktivitas kerja.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, diantaranya pekerjaan, gaji, kebutuhan karyawan, penempatan karyawan, pendidikan, lingkungan kerja, kesehatan, motivasi, faktor manajerial dan alat-alat yang digunakan. Pada perusahaan sistem penilaian yang dilakukan terhadap pegawai adalah dengan mengukur produktivitas kerja dari seorang pegawai. Pengukuran produktivitas kerja pada pegawai akan menentukan penilaian dan mengukur prestasi kerja seorang pegawai dan dengan penilaian ini dapat ditentukan untuk mempromosikan pegawai untuk kenaikan jabatan dan juga dapat memberikan perhatian dari pimpinan terhadap bawahannya. (Narpati, 2021: 124)

Produktivitas kerja sangat penting untuk menjaga ritme perjalanan organisasi atau perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan.

Pemahaman pimpinan atau manajer terkait MSDM, terutama produktivitas kerja merupakan sesuatu yang wajib dan penting untuk dimiliki. Kurangnya perhatian terkait produktivitas kerja dapat berakibat pada keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Ketika karyawan atau pegawai tidak produktif, berbagai kegiatan operasional akan tertunda, dan tentunya dapat menghambat dalam memperoleh profil atau target yang diinginkan. (Fadhli, 2021: 3)

Berikut ini beberapa cara yang dapat dilakukan untuk lebih mengoptimalkan kinerja pegawai ditempat kerja, diantaranya:

- a. Sesuaikan pekerjaan pegawai dengan kemampuan dan minatnya.  
Menuntut pegawai agar menjadi hebat dalam setiap pekerjaan bukanlah hal yang efektif. Pegawai tersebut akan sulit bekerja secara produktif ketika pegawai diminta mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan maupun ketertarikannya.
- b. Adakan training dan Cross Training. Terkadang pimpinan mungkin berharap agar pegawai dapat melatih diri mereka sendiri dengan mempraktikkan pekerjaan mereka secara langsung. Namun, tidak semua pegawai dapat belajar secara otodidak. Bahkan tidak adanya training juga dapat menimbulkan masalah organisasi muncul menjadi yang lebih banyak. Pelatihan yang tepat sangat penting bagi produktivitas pegawai. Misalkan pelatihan melalui seminar internal dengan meminta salah satu pegawai dengan skill yang hebat untuk melatih pegawai lainnya. Mengarahkan pegawai tersebut juga untuk belajar dari berbagai tutorial atau menonton webinar gratis di internet.
- c. Sediakan fasilitas yang mendukung. Produktivitas pegawai sulit ditingkatkan ketika pegawai tidak mendapatkan fasilitas yang mendukung ditempat kerja. Untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih produktif, maka sebaiknya pimpinan/kebijakan yang dikeluarkan pada lingkungan kedinasan menguarangi berbagai paperwork dikantor.

d. Adanya insentif. Cara lain untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih produktif adalah dengan memberikan alasan yang baik untuk melakukannya. Memberikan insentif dapat dijadikan sebagai salah satu motivasi paling efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai

e. Rayakan keberhasilan

Pencapaian pegawai dalam bentuk apapun, perlu adanya apresiasi dari pimpinan atau rekan kerjanya. Melalui apresiasi tersebut pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui bahwa pimpinan ataupun rekan kerja menyadari keberhasilan yang diraihny dalam hal pekerjaan.

f. Evaluasi kerja secara berkala

Untuk mengukur kinerja pegawai, evaluasi secara berkala perlu untuk dilakukan. Adanya supervisor yang bertugas untuk menilai kinerja subordinate mereka dan juga sebaliknya. Izinkan juga para pegawai untuk mengevaluasi satu sama lain dan menilai pencapaian mereka sendiri. Dengan bantuan sistem manajemen yang lengkap, evaluasi pegawai dapat dilakukan secara optimis.

Peningkatan produktivitas menjadi salah satu isu yang penting untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing perusahaan, oleh karena itu setiap unit ekonomi atau badan usaha sangat berkepentingan dengan analisis produktivitas. Unsur-unsur yang terdapat dalam produktivitas, yaitu:

a. Efektivitas

Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat tercapai baik secara kualitas, kuantitas, maupun waktu. Konsep ini berorientasi pada output yang dihasilkan, semakin besar presentase target tercapai, semakin tinggi efektivitasnya

b. Efisiensi

Dalam pengukuran produktivitas dilakukan pengukuran terhadap efisiensi pemakaian sumber daya (input). Efisiensi merupakan

suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang sebenarnya dengan input standar yang direncanakan

### c. Produksi

Produksi adalah suatu proses untuk menghasilkan barang atau jasa. Disisi lain, produksi juga dapat dijelaskan sebagai suatu aktivitas penciptaan nilai tambah dari input menjadi output pada tingkat kualitas tertentu dan efisien, sehingga produk sebagai output dari proses penciptaan nilai tambah tersebut dapat dijual dengan harga yang kompetitif, peningkatan efektivitas belum tentu diiringi dengan peningkatan efisiensi dan sebaliknya.(Gunarta, 2021 : 5)

Kurangnya perhatian terkait produktivitas kerja dapat berakibat pada keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Ketika karyawan atau pegawai tidak produktif, berbagai kegiatan operasional akan tertunda, dan tentunya dapat menghambat dalam memperoleh profit atau target yang diinginkan. Langkah yang dibutuhkan untuk memperoleh produktivitas kerja tinggi diperoleh dari SDM yang ada di dalamnya, maka pembahasan selain produktivitas kerja, yakni rekrutmen, seleksi, hingga penempatan kerja.

## 7. Kaitan Pelatihan dengan Produktivitas

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan juga proses pendidikan yang bertujuan untuk mengingat kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu yang harus di lakukan oleh organisasi, karena hal ini dapat di pandang sebagai penanaman modal. Pendidikan dan pelatihan secara teratur akan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dan produktivitas. (Arimbaw, 2017: 165)

Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Dalam rangka

untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, salah satu cara yang dilakukan perusahaan ialah memberikan pelatihan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dimana karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan, sedikit dalam melakukan kesalahan, sehingga kinerja karyawan yang terus meningkat dan terus memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dengan demikian pemberian pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya diharapkan agar meningkatkan produktivitas karyawan tersebut, sehingga tingkat produktivitas perusahaan dapat tercapai secara maksimal. (Walukow, 2016: 5)

Hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja juga dinyatakan dalam kegiatan operasionalnya, organisasi ataupun perusahaan harus memiliki semacam perencanaan akan kebutuhan pelatihan yang nantinya dapat dihubungkan perkembangan dan pertumbuhan industri, oleh sebab itu perlu dipersiapkan point-point serta gambaran dari tugas kerja, serta pelatihan selain itu juga perlu dilihat kembali tujuan dari organisasi yang telah dipersiapkan yang mana tujuan tersebut juga harus diiringi dengan tingkah laku, informasi, kapabilitas yang akan membawa pertanggungjawaban serta pelatihan yang dimiliki oleh karyawan yang akhirnya memberikan dampak pada efisiensi organisasi, dan juga dapat mengarahkan organisasi pada tingkat produktivitas yang tinggi. (Oktiani, 2019: 102)

Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan maka perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki,

mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian pelatihan dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang kuat, karena dengan adanya pelatihan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan. (Haryati, 2015: 37)

Dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan lewat keikutsertaan mereka dalam program pelatihan maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan secara langsung akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Adapun mengenai penulisan yang penulis teliti ini, dari hasil peninjauan terhadap beberapa penulisan dan karya ilmiah lainnya, penulis menemukan beberapa pembahasan yang ada kaitannya dan searah dengan masalah yang penulis bahas.

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fibriany (2017) dengan judul **“Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia”** Masalah yang di angkat dari penelitian ini yaitu Peningkatan produktivitas melalui pelatihan karyawan pada PT. Giordano Indonesia. Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dengan data yang diperoleh adalah data primer dari hasil wawancara langsung dengan HRD PT. Giordano Indonesia.

Hasil penelitiannya terdapat bahwa pelatihan sangat berhubungan erat dengan produktivitas karyawan, produktivitas dapat mencerminkan keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam penggunaan sumber daya perusahaan dengan cara memberikan pelatihan kepada kasryawan.

Perbedaan penelitian yang dilakukan yaitu objek penelitian yang diteliti. Penelitian yang akan diteliti Firstianty Wahyuhening Fibriany Adalah PT. Giordana Indonesia yang merupakan usaha *Fashion* sedangkan

penulis melakukan penelitian di PTPN VI Pangkalan Koto Baru yang bergerak dibidang pertanian.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Palupi dan Miranda (2021) dengan judul **“Analisis Pelatihan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Human Capital Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK (Head Office) Alam Sutera Kota Tangerang”** Masalah yang di angkat dalam Jurnal ini adalah Analisis Pelatihan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan *Divisi Human Capital* Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Head Office) Alam Sutera Kota Tangerang. Metode penelitian yang dilakukan yaitu metode kualitatif. Mengumpulkan dan mengolah data dilakukan dengan cara observasi, interview, dokumentasi dan Triangulasi.

Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kegiatan pelatihan belum optimal. Diharapkan instruktur pelatihan dapat menumbuhkan motivasi karyawan dalam mengikuti pelatihan, diperlukan tambahan atau perubahan metode instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan.

Perbedaan penelitian yang dilakukan yaitu objek penelitian yang diteliti. Penelitian yang akan diteliti Pusporini Palupi dan Elsa Miranda N Adalah PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Head Office) Alam Sutera Kota Tangerang. Yang merupakan usahanya bergerak dibidang perdagangan dan distribusi sedangkan penulis melakukan penelitian di bidang perkebunan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijonarko (2020). dengan judul **“Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid 19”** Masalah yang di angkat di jurnal ini adalah Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan di masa pandemic Covid 19. Jenis penelitian ini bersifat kualitatif. Melalui wawancara terhadap tiga orang informan selaku human resource manager.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan karyawan tetap harus jalan meski dalam kondisi pandemic virus corona agar produktivitas karyawan tetap terjaga.

Perbedaan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian. Penulis membahas tentang implementasi pelatihan dan hubungannya dengan produktivitas karyawan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gugus Wijonarko dkk membahas tentang perancangan program pelatihan karyawan dalam rangka mendukung produktivitas karyawan di masa pandemic covid 19.

4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gumilar (2018). dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya”** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dan hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya dalam menyelenggarakan pelatihan dan cara mengatasinya.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, penyebaran kuesioner, dan studi kepustakaan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pelatihan dan produktivitas kerja karyawan

5. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dimas dan Simanjuntak (2017). dengan judul **“ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Batu Utara”** Masalah yang di angkat di jurnal ini adalah Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada kantor Cabang Dinas pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Batu Utara. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif.

Perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif sedangkan penulis

menggunakan metode kualitatif. Objek penelitiannya, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada sebuah kantor cabang Dinas, sedangkan penelitian ini melakukan penelitian pada perusahaan pertanian.

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan *field research* atau penelitian yang dilakukan dengan turun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data yang terkait dengan penelitian yang dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian Kualitatif pada hakekatnya adalah untuk mengamati objek (responden) secara langsung kegiatan yang mereka lakukan, berinteraksi dengan mereka, dan berusaha menyelami kehidupan mereka dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Oleh karena itu teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat partisipasi dan wawancara mendalam.

#### B. Latar dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada usaha pertanian di PTPN VI Pangkalan Koto Baru Kabupaten Lima Puluh Kota. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2021-Juni 2022. Secara jelas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 1  
Rancangan Penelitian**

No	Kegiatan	2021	2022						
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Jul
1	Observasi/Survei Awal	✓							
2	Pengajuan Proposal	✓							
3	Bimbingan Proposal		✓	✓					
4	Seminar Proposal				✓				
5	Revisi Setelah Seminar					✓			
6	Penelitian Skripsi						✓		
7	Bimbingan Skripsi							✓	
8	Ujian Munaqasah								✓

Sumber: Di Olah Sendiri

### C. Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen kunci yaitu peneliti sendiri dengan melakukan wawancara langsung ke lapangan yang ditunjukkan kepada HRD Perusahaan dan juga karyawan yang ada di PTPN VI Pangkalan Koto Baru Kabupaten Lima Puluh Kota dan kemudian mengambil dokumentasinya. Kemudian untuk instrumen pendukung yang lainnya peneliti menggunakan alat bantu seperti *handphone*, buku, dan pena yang dapat digunakan dalam membantu dan menunjang penelitian ini.

### D. Sumber Data

Sumber data merupakan sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian atau subjek dari mana data diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sumber data primer dan sumber data sekunder, adapun perbedaannya adalah sumber data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari pihak yang diwawancarai, sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada peneliti. (Sugiyono. 2012:225) Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Sumber data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah beberapa pekerja lapangan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru tentang pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan kepada para pekerja guna untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, adapun yang akan menjadi data primer dalam penelitian ini adalah HRD perusahaan, karyawan bagian operator timbangan digital, karyawan bagian teknis, mandor panen, dan 4 orang karyawan lapangan. menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *Snowball sampling*. Menurut Sugiyono (2014), *Snowball Sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Peneliti memilih *Snowball Sampling* karena dalam penentuan sampel, peneliti pertama-tama hanya menentukan lima orang untuk dijadikan sampel tetapi karena data

yang didapat dirasa belum lengkap maka peneliti mencari tiga orang karyawan lain untuk melengkapi data tersebut sesuai permasalahan penelitian.

## 2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini. Sumber data ini digunakan untuk mendapatkan informasi atau data yang lebih akurat dan lengkap serta jelas.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan teknik wawancara, observasi, dokumentasi dan instrument sebagaimana uraian berikut:

### 1. Survei Awal/Observasi

Survei Awal/Observasi adalah langkah pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara cermat dan sistematis atau disebut juga dengan metode pengamatan. Pengamatan yang dimaksud yaitu mengamati keadaan yang terjadi di lapangan selama melakukan penelitian pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah proses percakapan yang dilakukan oleh *interviewer* dan *interviewee* dengan tujuan tertentu, dengan pedoman, dan bisa bertatap muka maupun melalui alat komunikasi tertentu. Dalam penelitian ini wawancara akan dilakukan dengan HRD perusahaan, dan karyawan yang bekerja di PTPN VI untuk mengumpulkan data berdasarkan pertanyaan yang diajukan sesuai permasalahan penelitian.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian yang dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembukaan suatu kejadian. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa data dokumen, surat kabar, serta

foto-foto yang diambil selama melakukan penelitian dan buku buku-buku ataupun arsip yang berhubungan dengan penelitian.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. (Sugiyono, 2014: 412)

Setelah mendapatkan data pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru melalui wawancara yang berhubungan dengan pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan kepada para pekerja agar produktivitas dari para pekerja dapat meningkat maka selanjutnya data tersebut diolah dan disajikan. Hasil dari penyajian data tersebut akan menggambarkan kesimpulan. Terdapatlah kesimpulan dari hasil wawancara dan pertanyaan-pertanyaan mengenai pelatihan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru.

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, menggunakan analisis data dengan cara sebagai berikut:

### **1. Reduksi data (*Data Reduction*)**

Reduksi data adalah proses memilih dan menyederhanakan, mengabstraksikan, memfokuskan dan mengubah data kasar yang muncul. Dari data yang diperoleh nanti akan dipilih mana yang perlu dan penting yang akan berhubungan dengan penelitian. Data yang dipilih yaitu data yang berhubungan dengan pelatihan yang dilakukan dalam perusahaan agar produktivitas kerja karyawan meningkat

### **2. Penyajian data (*Data Display*)**

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. *Data display* adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya.

### 3. Penarikan Kesimpulan dan verifikasi (*Conclusions or Verification*)

Langkah ketiga yaitu penarikan kesimpulan, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat serta mendukung pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. (Sugiyono, 2014:412)

## G. Teknik Penjaminan Keabsahan Data

Teknik penjamin keabsahan data berguna untuk memperoleh kreadibilitas atau juga kepercayaan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari beberapa teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi ada tiga yaitu :

### 1. Triangulasi Metode

Triangulasi metode dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan metode lain yaitu menggunakan wawancara, obsrvasi dan survey.

### 2. Triangulasi Teori

Triangulasi teori adalah hasil akhir dari penelitian akhir yang berupa rumusan informasi atau *thesis statement*.

### 3. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah menggali kebenaran kebenaran informasi tertentu dengan berbagai sumber data seperti dokumen, hasil wawancara, arsip dan hasil observasi dan survei.

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber sebagai validitas data. Yang mana triangulasi sumber ini bertujuan untuk mengkaji keabsahan data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang dilakukan dengan beberapa sumber yang ada.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PTPN VI Pangkalan Koto Baru**

PT. Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) didirikan berdasarkan peraturan pemerintah No. 11 Tanggal 14 Februari 1996, dan disahkan melalui Akta Notaris Harun Kamil, S.H. No. 39 Tanggal 11 Maret 1996 dengan kedudukan kantor Direksi di Padang, yang telah diubah dengan Akta Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, S.H. di Jakarta Nomor 19 Tahun 2020. Tanggal 30 September 2020 dengan Kantor Direksi berkedudukan di Jambi. Asset PTPN VI merupakan peleburan dari kekayaan proyek-proyek pengembangan PT. Perkebunan (PTPN) III, PTP IV, dan PTP VII yang berada di wilayah Sumatera Barat dan Jambi. Salah satu Perkebunan PTPN VI di Sumatera Barat berada di Kabupaten Lima Puluh Kota Kecamatan Pangkalan Koto Baru dengan total luas Perkebunan kelapa sawit seluas 1.628,01 ha dengan jumlah pohon kelapa sawit sebanyak 186.154 pohon yang terdiri dari tiga Afdeling dimana Afdeling I seluas 717 ha dengan jumlah pohon sebanyak 93.995 pohon, Afdeling II seluas 443 ha dengan jumlah pohon sebanyak 47.267 serta Afdeling III seluas 415,2 ha. Jumlah pohon sebanyak 44.892 pohon.

Batas-batas wilayah Kecamatan Pangkalan Koto Baru adalah sebelah Utara dengan Kabupaten Kampar Provinsi Riau, sebelah Selatan dengan Kecamatan Harau, sebelah Timur dengan Kabupaten Kampar Provinsi Riau dan sebelah Barat berbatasan dengan Bukit Barisan. Topografi Kecamatan Pangkalan Koto Baru bervariasi antara datar dan berbukit bukit, dengan ketinggian tempat terendah dari permukaan laut berada di wadu PLTA di Kenagarian Tanjung Pauh (90 mdpl) dan daerah tertinggi berada pada Bukit Gaduh (1330 mdpl) di Kenagarian Koto Alam, dan pada Kecamatan ini sangat banyak terdapat sungai.

## 2. Profil PTPN VI Pangkalan Koto Baru

PT. Perkebunan Nusantara VI Unit usaha Pangkalan Limapuluh Kota berdiri tahun 1981 (yang dulunya PTP III Sei. Sikambing Medan) merupakan bagian yang tidak terpisah dari pembangunan Proyek PIR – SUS II 50 Kota, dimana Unit usaha Pangkalan 50 Kota berfungsi sebagai kebun inti dan PIR – SUS II 50 Kota sebagai kebun Plasma.

## 3. Visi dan Misi PTPN VI Pangkalan Koto Baru

Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara VI Pangkalan Koto Baru adalah :

### a. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa.

### b. Misi

Mewujudkan grup usaha berbasis sumber daya perkebunan yang terintegrasi dan bersinergi dalam memberi nilai tambah (*value creation*) bagi *stakeholders* dengan:

- 1) Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi pelanggan
- 2) Membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul (*operational excellence*) melalui perbaikan dan perusahaan yang baik
- 3) Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasi potensi insani
- 4) Melakukan optimalisasi pemanfaatan asset untuk memberikan imbalan hasil terbaik
- 5) Turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Implementasi Pelatihan karyawan Pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru**

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan bertujuan untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, membantu memecahkan permasalahan operasional, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi, mempersiapkan karyawan untuk promosi dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif.

Pelatihan kerja yang baik akan membawa manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Rina wenti selaku HRD perusahaan mengatakan bahwa:

*“ Salah satunya manfaat yang didapatkan oleh perusahaan adalah memiliki tenaga kerja yang ahli dan juga terampil sehingga nantinya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sedangkan manfaat untuk karyawan sendiri yaitu mengembangkan dan menambah pengetahuan dalam bekerja dan juga akan memberikan kesempatan untuk karyawan agar dapat mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan juga didapatkan dalam pelatihan dapat membantu karyawan untuk dapat mengerti apa yang seharusnya dikerjakan” (wawancara bagian HRD, Rina 23 Mei 2022)*

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh bapak Suherman selaku bagian umum, bapak Suherman mengatakan bahwa:

*“Dengan adanya pelatihan yang diterapkan perusahaan banyak sekali manfaat yang didapatkan bagi karyawan dengan mengikuti pelatihan dengan baik dan juga sesuai dengan yang diarahkan maka karyawan akan lebih memahami bagaimana nantinya dapat melakukan pekerjaan dengan baik” (wawancara bagian umum, Suherman 23 Mei 2022)*

Pada tahun 2019-2020 program pelatihan ditiadakan untuk sementara waktu sehingga hal tersebut mengakibatkan kualitas dari

karyawan yang bekerja diperusahaan menjadi rendah baik dari segi semangat kerja maupun kerjasama sesama karyawan yang bekerja diperusahaan. Pada tahun 2021 perusahaan kembali memberikan pelatihan kepada semua karyawan. Para karyawan diberikan pelatihan yang dibutuhkan dalam bidang yang mereka kerjakan sehingga nantinya para karyawan dapat memahami apa saja pekerjaan yang harus mereka kerjakan dan bagaimana nantinya para karyawan dapat bertanggung jawabkan pekerjaan mereka, selaku SDM diperusahaan bertugas untuk mengawasi kerja para karyawan, dan juga mengembangkan potensi karyawan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja di PTPN VI Pangkalan Koto Baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rina selaku HRD perusahaan, Ibu Rina mengatakan bahwa:

*“Untuk dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan maka perusahaan memberikan beberapa bentuk pelatihan yang telah disesuaikan berdasarkan kebutuhan para karyawan. Dalam melakukan kegiatan pelatihan terdapat dua metode yang dapat dilakukan yaitu metode On the job training (pelatihan di tempat kerja) dan Off the job training (pelatihan di luar tempat kerja)”* (wawancara bagian HRD, Rina 22 Mei 2022)

Selanjutnya pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Bapak Desri selaku bagian teknis, Bapak Desri mengatakan bahwa:

*“perusahaan hanya menerapkan pelatihan On the job training karna lebih menghemat waktu dan juga biaya yang dikeluarkan, selain itu pelatihan yang diadakan tidak mengganggu waktu bekerja para karyawan pelatihan dapat dilakukan pada saat bekerja dengan dibimbing langsung oleh instruktur yang didatangkan dari luar ataupun dari karyawan perusahaan senior”* (wawancara bagian teknis, Desri 22 Mei 2022)

Pemilihan metode pelatihan sumber daya manusia yang tepat akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berikut adalah program pelatihan *On the job training* pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru terdiri dari:

- a. Training professional writing. Pelatihan ini bertujuan untuk melatih karyawan dalam pembuatan surat-surat atau perjanjian perusahaan. Setelah mengikuti pelatihan ini karyawan dapat lebih mengetahui dan

memahami teknik penulisan dan juga mampu mengembangkan topik dan menulis naskah profesional. Sasaran dalam pelatihan ini yaitu karyawan bagian pemasaran.

- b. KMPD bidang tanaman bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dibidang perkebunan. Sasaran karyawan bidang perkebunan.
- c. Sosialisasi sertifikat Indonesia sustainable palm oil (ISPO). ISPO merupakan standar sawit yang diwajibkan pemerintah pada perusahaan-perusahaan sawit nasional untuk memastikan industri telah memproduksi minyak kelapa sawit dengan memperhatikan standar berkelanjutan. Sasaran dalam pelatihan ini yaitu karyawan dari tiap-tiap bagian.
- d. program pemetaan kompetensi karyawan setingkat asisten PTPN VI Pangkalan Koto Baru. Tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Sasaran untuk karyawan bidang tanaman.
- e. Pendidikan ahli K3. Pelatihan ini bertujuan menjelaskan tugas, wewenang dan tanggung jawab ahli K3, untuk menganalisa kasus kecelakaan, mengetahui faktor penyebabnya dan dapat menyiapkan laporan kecelakaan kepada pihak terkait dan juga agar karyawan mampu menjalankan K3. Sasaran dalam pelatihan ini yaitu karyawan bagian sumber daya manusia.
- f. Penyuluhan dan pelatihan promosi kesehatan untuk peningkatan pola hidup sehat dilingkungan PTPN VI Pangkalan Koto Baru. Diharapkan dengan adanya penyuluhan ini karyawan dapat meningkatkan pola hidup sehat dilingkungan PTPN VI Pangkalan Koto Baru. Sasaran pelatihan ini yaitu keseluruhan karyawan PTPN VI Pangkalan Koto Baru sebanyak 188 orang.

Secara umum pelatihan ini bertujuan agar para karyawan yang bekerja dalam perusahaan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan juga tanggung jawabnya masing-masing. Sumber daya manusia selaku penanggung jawab dalam proses pengembangan karyawan, diharapkan dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan yang dibutuhkan

melalui program pelatihan sehingga dapat memberikan output yang baik bagi kelangsungan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rina selaku HRD perusahaan, Ibu Rina mengatakan bahwa:

*“dalam menentukan tujuan program pelatihan maka perusahaan harus mengetahui terlebih apa yang dibutuhkan karyawan. tujuan pelatihan yaitu selain peningkatan kualitas karyawan juga agar terjadi perubahan pola pikir (mindset) karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga para karyawan dapat mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya”* (wawancara bagian HRD, Rina 23 Mei 2022)

selanjutnya pernyataan yang sama juga disampaikan oleh bapak Suherman selaku bagian umum, Bapak Suherman mengatakan bahwa:

*“pelatihan akan memberikan banyak dampak kepada karyawan yang telah mengikuti program pelatihan seperti membuka kesempatan bagi para karyawan dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan mereka dalam bekerja sehingga para karyawan dapat mengetahui apa yang seharusnya mereka kerjakan dan bagaimana seharusnya hal tersebut dikerjakan. Program pelatihan ini selain memberikan manfaat bagi karyawan juga akan memberikan manfaat bagi perusahaan karena memiliki sumber daya manusia yang berkompeten”* (wawancara bagian umum, Suherman, 23 Mei 2022)

Hal ini juga didukung oleh pernyataan Bapak Feriawan selaku karyawan lapangan, Bapak Feriawan mengatakan bahwa:

*“ sebagai karyawan baru dalam perusahaan sangat terbantu dengan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga dapat melakukan tugas sesuai dengan tugas yang dilakukan. Pelatihan yang diberikan juga sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan apalagi bagi karyawan baru sangat terbantu dengan adanya pelatihan”* (wawancara bidang , Feriawan 23 Mei 2022)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh bapak Hendra selaku karyawan lapangan, Bapak Hendra mengatakan bahwa:

*“ setelah mengikuti beberapa kali pelatihan merasa terbantu dengan adanya pelatihan selain dapat meningkatkan pengetahuan terkait pekerjaan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki. Dan juga materi yang disampaikan oleh pemateri dapat diterima*

*dengan baik dan juga dapat di terapkan dalam pekerjaan”* (wawancara karyawan lapangan, Hendra, 2 Mei 2022)

Bagian SDM PTPN VI Pangkalan Koto Baru akan memutuskan kegiatan yang telah direncanakan apakah layak atau tidak kegiatan tersebut dilaksanakan berdasarkan kemampuan serta kepentingan karyawan. Perencanaan pelaksanaan program pelatihan karyawan ditetapkan melalui beberapa langkah dan tahapan sebagai berikut:

a. Instruktur

Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki klasifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan juga berkompeten. PTPN VI Pangkalan Koto Baru melaksanakan pelatihan di Inspektorat/Biro/Bagian/Kebun/Unit PTPN VI Pangkalan Koto Baru dimana narasumber atau pelatih berasal dari karyawan perusahaan atau kerjasama dengan institusi luar perusahaan. Kegiatan pelatihan dan konsultasi dikelola oleh para tenaga ahli dan instruktur yang berpengalaman dan berkompeten dibidangnya. Ini akan menjadi kunci bagi suksesnya aktivitas pelatihan yang dijalankan juga menjadi kunci bagi perkembangan perusahaan dimasa depan. Karna kompleknya pelatihan ini, maka dibutuhkan pendalaman yang lebih komprehensif melalui sebuah pelatihan sehingga dibutuhkan instruktur yang bisa memberikan suasana yang menarik agar tidak membuat para peserta menjadi cepat bosan dan jenuh dalam mendalami pelatihan yang diberikan.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Peserta yang akan mengikuti program pelatihan PTPN VI Pangkalan Koto Baru memiliki beberapa persyaratan diantaranya:

- 1) Karyawan aktif perusahaan
- 2) Kepala bagian harus menetapkan karyawan sesuai dengan bagiannya
- 3) Memiliki surat tugas dari masing-masing bagian
- 4) Memenuhi persyaratan dokumen yang diminta perusahaan.

Dengan melengkapi persyaratan yang diberikan oleh perusahaan maka peserta pelatihan baru bisa mengikuti pelatihan, dan nantinya akan disesuaikan jadwal dan tempat untuk pelatihan oleh SDM/ Manajer, kriteria persyaratan tersebut merupakan hal yang ditetapkan oleh perusahaan dengan tujuan agar program pelatihan karyawan sesuai pada sasaran dan berjalan sesuai dengan rencana. Untuk dapat meningkatkan produksi di PTPN VI Pangkalan Koto Baru, perusahaan juga memberikan pelatihan kepada Mandor panen dan juga para pekerja lapangan yang bekerja dibagian mendodos sawit. Mandor panen yang memiliki tugas mengawasi kinerja para pekerja lapangan dan juga membantu para pekerja yang membutuhkan bantuan di lapangan. Selain itu mandor panen juga memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan (K3) para bawahannya.

Mandor panen mempunyai peran strategis dalam berkontribusi pencapaian sasaran unit. Dengan demikian agar dapat menjalankan fungsi dan juga perannya dengan efektif maka harus selalu dapat meningkatkan kompetensi dibidang teknis dalam hal pengelolaan sumber daya kebun, dan diperlukan juga pembekalan dalam hal teknis pemecahan masalah yang dihadapi, dan upaya menjadi pribadi yang efektif serta pengembangan kemampuan pemimpin. Sehingga nantinya dapat membantu para karyawan yang mempunyai kendala di lapangan agar nantinya sebagai mandor lapangan dengan ilmu yang telah di dapatkan selama pelatihan dapat membantu dalam pemecahan masalah yang ada di kebun.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Khairul selaku mandor panen, Bapak Khairul mengatakan bahwa:

*“Sebagai mandor panen yang bertugas mengawasi dan juga mengarahkan karyawan bagian lapangan agar mencegah terjadinya ketidak tahuan para pekerja dalam memanen maka selaku mandor panen memerlukan pengetahuan yang lebih dalam proses pemanenan agar produksi dalam perusahaan dapat meningkat”* (wawancara Mandor panen, Khairul 23 Mei 2022)

Selanjutnya pernyataan yang sama juga disampaikan oleh bapak Feriawan selaku karyawan bagian lapangan, Bapak Feriawan mengatakan bahwa:

*“Untuk dapat meningkatkan produksi buah sawit memerlukan pengetahuan yang baik agar nantinya dapat membedakan buah mana yang layak untuk di panen dan belum layak, oleh karna itu diperlukan pengawasan dan juga masukan dari mandor panen”* (wawancara karyawan lapangan, Feriawan 23 Juni 2022)

#### c. Materi atau Kurikulum

Materi atau Kurikulum yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari program pelatihan. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari program pelatihan dapat berjalan optimal.

1) Kurikulum yang diberikan pada peserta pelatihan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru keditetapkan secara sistematis agar lebih efisien dan efektif. Hal ini bertujuan agar seluruh pelaksanaan program pelatihan dapat sesuai dengan tujuan. Peserta pelatihan menyangkut tentang objek materi program pelatihan.

#### 2) Jumlah jam pertemuan

Waktu yang telah ditetapkan pada program pelatihan di kantor direksi PTPN VI Pangkalan Koto Baru selama 4 hari kerja, dimulai dari jam 08.00 wib sampai 12.00 wib dan 12.00 hingga 13.00 istirahat, dan dilanjutkan pada pukul 14.00 wib sampai 17.00 wib. Penentuan waktu dan jumlah pertemuan telah ditetapkan berdasarkan keputusan bagian sumber daya manusia PTPN VI Pangkalan Koto Baru.

d. Metode pengajaran

Metode pengajaran harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Metode pengajaran yang digunakan PTPN VI Pangkalan Koto Baru dalam program pelatihan yaitu menggunakan metode *on the job training* dengan cara pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang nyata, dibawah bimbingan karyawan yang lebih berpengalaman.

e. Sarana

Sarana yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan karyawan merupakan penyediaan tempat dan peralatan yang harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan yang dicapai. Pemilihan tempat program pelatihan dikantor direksi PTPN VI Pangkalan Koto Baru diadakan didalam ruangan pertemuan, hal ini ditemukan berdasarkan fasilitas kelancaran program pelatihan. Fasilitas wajib yang harus ada didalam ruangan berupa ac, meja, kursi lcd proyektor komputer dan tempat yang nyaman dan tenang untuk melaksanakan program pelatihan.

f. Sasaran

Setiap pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Sasaran pelatihan ditetapkan melalui beberapa hal utama, sasaran pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan (*technical skill*) dan (*conseptual skill*).

PTPN VI Pangkalan Koto Baru menerapkan sasaran pelatihan dalam program pelatihan ini untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis para karyawannya, sasaran pelatihan ini ditujukan untuk karyawan lama maupun karyawan yang baru dengan tujuan utama agar dapat bekerja secara maksimal dan efisien. Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

Pelaksanaan program pelatihan bertujuan untuk menentukan ruang lingkup pelatihan dan metode yang tepat dalam pemberian pelatihan. Setelah pelaksanaan pelatihan berlangsung hasil menunjukkan bahwa program pelatihan karyawan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru memiliki implementasi yang dikategorikan baik, hal ini berarti karyawan merasa terbantu dengan diadakannya program pelatihan. Metode yang digunakan dalam pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang diadakan, proses penyampaian materi yang dilakukan saat pelatihan dapat diterima dan dimengerti dengan baik oleh seluruh peserta pelatihan. Sarana dan fasilitas yang digunakan dalam program pelatihan karyawan pada perusahaan PTPN VI Pangkalan Koto Baru sudah cukup baik.

## **2. Hubungan pelatihan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PTPN VI Pangkalan Koto Baru**

Pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih.

### **a. Praktek pelatihan mendorong produktivitas**

Program pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan diadakannya program pelatihan akan berdampak baik bagi karyawan agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Dengan adanya program pelatihan maka dapat memudahkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya praktek pelatihan dinilai sangat mendorong produktivitas kerja karyawan pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suherman selaku bagian umum, Bapak Suherman mengatakan bahwa:

*“dengan mengikuti program pelatihan sebagai karyawan sangat terbantu dalam mengerjakan pekerjaan di kantor sesuai dengan*

*prosedur yang berlaku di PTPN VI Pangkalan Koto Baru. Selain itu, sebagai karyawan saya tidak perlu diarahkan lagi dalam mengerjakan tugas dikantor”* (wawancara bagian umum, Suherman 23 Mei 2022)

Hal itu juga didukung oleh Bapak Desri selaku bagian teknis, Bapak Desri mengatakan bahwa:

*“ pekerjaan yang dilakukan dikantor dirasa lebih mudah setelah mengikuti pelatihan. Bapak Desri menilai bahwa program pelatihan yang di ikuti sangat membantu dalam melancarkan pekerjaan, karna tidak perlu lagi bertanya bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi selain itu juga pelatihan yang telah dilakukan ini dapat mengurangi resiko dan juga masalah yang akan terjadi”* (wawancara bagian teknis Desri 24 Mei 2022)

Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan dan juga dapat mempermudah tugas-tugas para karyawan sehingga para karyawan dapat lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Diketahui bahwa produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh program pelatihan yang di adakan oleh PTPN VI Pangkalan Koto Baru karna dengan adanya program pelatihan dapat mempermudah tugas-tugas para karyawan dan mengurangi masalah yang mungkin terjadi.

#### b. Pengembangan Diri

Program pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam beberapa bidang secara khusus sesuai dengan jenis pekerjaannya masing-masing dan berguna untuk membentuk potensi, bakat, sikap, perilaku dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan diri agar dapat memiliki kualitas yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak wibowo selaku karyawan lapangan, Bapak Wibowo mengatakan bahwa:

*“banyak sekali manfaat yang dirasakan bagi para karyawan setelah melakukan pelatihan, banyak pengetahuan baru yang dimiliki, dan membuat saya lebih mempunyai pengetahuan mendalam tentang bagian-bagian pekerjaan saya sekarang”* (wawancara bagian lapangan, Wibowo 24 Mei 2022)

Selanjutnya hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Junedi selaku karyawan lapangan, Bapak Junedi mengatakan bahwa:

*“pelatihan yang diikuti sangat baik, pelatihan yang diberikan sangat baik untuk lebih memperluas pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang di kerjakan”* (wawancara karyawan lapangan, Junedi 24 Mei 2022)

Selain beberapa penjelasan tentang manfaat pelatihan diatas, pelatihan juga harus selalu ditingkatkan di era modern yang setiap hari mengikuti trend. Ada baiknya program pelatihan diadakan rutin, untuk selalu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan pada era modern yang terus berkembang agar tidak ketinggalan pengetahuan yang semakin maju. Zaman globalisasi seperti ini, setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda sesuai zamannya, sehingga karyawan harus mengerti perkembangan informasi ataupun teknologi yang ada,. pelatihan sangat baik dilakukan, apalagi diadakan rutin mengikuti perkembangan zaman. Khususnya bagi karyawan di bidang digital supaya lebih memahami lagi bagaimana nantinya bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan juga dapat menguasai teknologi yang ada.

c. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam satu pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan bapak Imran selaku karyawan lapangan, mengatakan bahwa dari adanya peningkatan kemampuan yang diperoleh dari pelatihan yang diikuti memiliki hasil yang baik dari segi pekerjaan, cara berfikir dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rina selaku HRD, Ibu Rina mengatakan bahwa:

*“ Produksi pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru sempat mengalami penurunan karna pada tahun 2019-2020 perusahaan tidak memberikan pelatihan secara keseluruhan kepada karyawan karna perusahaan tidak*

*menerima karyawan baru sehingga pelatihan ditiadakan. Sehingga hasil produksi tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun setelah tahun 2020 pelatihan sudah kembali diterapkan pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru sehingga para karyawan sudah dapat meningkatkan kemampuan dan juga keterampilan yang lebih baik” (wawancara bagian HRD, Rina 24 Mei 2022)*

Selanjutnya pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Bapak Suherman selaku bagian umum, Bapak Suherman mengatakan bahwa: *“ pada saat tidak adanya program pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan banyak sekali memberikan dampak buruk terhadap perusahaan dan juga karyawan apalagi pada bagian lapangan seperti penggunaan alat dodos sawit yang tidak benar sehingga dapat berdampak kepada keselamatan kerja. Setelah diadakan pelatihan yang diberikan membuat para pekerja dilapangan khususnya dalam mendodos sawit mendapatkan hasil buah sawit lebih berkualitas karna para pekerja sudah dapat menggunakan alat dengan baik dan juga sudah dapat menilai buah mana yang sudah layak atau belum layak untuk diambil” (wawancara bagian umum, Suherman 24 Mei 2022)*

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa pelatihan terhadap karyawan itu penting dan memiliki pengaruh terhadap peningkatan dan penurunan produktivitas. Produktivitas mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai ke tahun 2020, dimana produktivitas tahun 2018 2,4 juta ton perhektar mengalami penurunan menjadi 2,1 juta ton perhektar pada tahun 2019 lalu mengalami penurunan kembali pada tahun 2020 menjadi 2,05 juta ton perhektar. Penurunan produktivitas tersebut disebabkan karena tidak adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Pada tahun 2021 pelatihan kembali diberikan kepada karyawan, pelatihan tersebut memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas, yang mana jumlah produktivitas pada tahun 2021 sebanyak 2,3 juta ton perhektar.

#### d. Peningkatan Kepercayaan diri Karyawan

Salah satu manfaat diadakannya program pelatihan juga adalah untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja ataupun berinteraksi. Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau perasaan yakin akan kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakan-tindakannya, merasa bebas untuk melakukan hal yang sesuai keinginannya dan merasa

bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan berprestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Feriawan selaku karyawan lapangan, Bapak Feriawan mengatakan bahwa:

*“ Sebagai karyawan yang pernah mengikuti pelatihan manfaat yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan, membuat lebih meguasai secara efektif bagaimana melakukan pekerjaan dan juga menumbuhkan pola pikir dan kebiasaan kerja yang percaya diri”* (wawancara karyawan lapangan, Feriawan 24 Mei 2022)

Selanjutnya hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Wibowo selaku karyawan lapangan, Bapak Wibowo mengatakan bahwa:

*“dengan adanya program pelatihan bagi karyawan dapat menciptakan hubungan kerja yang professional dan penuh percaya diri dengan mitra kerja”* (wawancara karyawan lapangan, Wibowo 24 Mei 2022)

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan karyawan dan arsip/dokumen yang ada, sistem pelatihan yang dilakukan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru. dapat dinyatakan bahwa sistem pelatihan tersebut telah cukup baik. Namun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan, yaitu melakukan program pelatihan secara rutin, agar program pelatihan yang dilakukan benar-benar dirasakan manfaatnya dan dapat mencapai sasaran dengan baik. Dengan melakukan pelatihan kepada karyawan maka keahlian dan keterampilan, dan juga pengetahuan yang baru, dengan melakukan pelatihan, karyawan akan bekerja dengan lebih baik dalam segi kuantitas dan kualitas hasil kerjanya begitupun dengan kepuasan karyawan sendiri. Pelatihan memberikan peningkatan keuntungan terhadap PTPN VI Pangkalan Koto Baru oleh karena itulah pelatihan hendaknya dilaksanakan secara berkala untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Program pelatihan merupakan hal yang sangat penting dan tepat dan ini juga berarti program pelatihan merupakan salah satu investasi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan sehingga nantinya mendapatkan keuntungan yang lebih lagi. Dengan melaksanakan program pelatihan yang tepat dan tentunya harus terus dilanjutkan secara berkala.

Selain memiliki manfaat untuk karyawan Pelatihan juga memiliki manfaat bagi perusahaan.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat dikemukakan pembahasan sebagai berikut:

#### 1. Implementasi pelatihan karyawan pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru.

Berdasarkan hasil temuan penelitian implementasi pelatihan pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru, baru menerapkan metode pelatihan *On the job training*. Program *On the job training* (pelatihan ditempat kerja) digunakan oleh perusahaan karena akan lebih memudahkan untuk mengatur waktu, izin penggunaan alat, dan juga pelatihan akan selesai dengan lebih cepat.

Pelatihan *On the job training* terdiri dari beberapa kegiatan yaitu:

- a. Training professional wraiting. Tujuan untuk melatih karyawan dalam pembuatan surat-surat atau perjanjian perusahaan. Sasaran untuk karyawan bagian pemasaran.
- b. KMPD bidang tanaman bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dibidang perkebunan. Sasaran karyawan bidang perkebunan
- c. Sosialisasi sertifikat Indonesia sustainable palm oil (ISPO). Sasaran karyawan dari tiap-tiap bagian
- d. program pemetaan kompetensi karyawan setingkat asisten PTPN VI Pangkalan Koto Baru. Tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Sasaran untuk karyawan bidang tanaman.
- e. Pendidikan ahli K3 bertujuan agar karyawan mampu menjalankan K3. Saran untuk karyawan bagian sumber daya
- f. Penyuluhan dan pelatihan promosi kesehatan untuk peningkatan pola hidup sehat dilingkungan PTPN VI Pangkalan Koto Baru. Bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan pola hidup sehat dilingkungan PTPN VI Pangkalan Koto Baru. Sasaran keseluruhan karyawan PTPN VI Pangkalan Koto Baru.

Pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru hanya menjalankan jenis pelatihan *On the job training*. Pelatihan ini dilakukan didalam perusahaan sehingga dapat langsung mempraktekannya dalam pekerjaan dengan pengawasan dari pihak yang sudah ahli atau dapat diawasi oleh senior dibidangnya. Hal ini sangat berdampak terhadap kinerja karyawan perusahaan juga dapat lebih mudah nantinya untuk mempersiapkan hal-hal yang diperlukan dalam melaksanakan pelatihan, jika perusahaan melakukan pelatihan di tempat kerja maka perusahaan dapat menyediakan fasilitas yang berada dalam perusahaan sehingga nantinya pelatihan yang diadakan dapat berjalan sesuai rencana dan karyawan dapat lebih nyaman dengan adanya fasilitas yang memadai untuk melaksanakan pelatihan.

## 2. Hubungan Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja dinyatakan dalam kegiatan operasional, organisasi ataupun perusahaan harus memiliki semacam perencanaan akan kebutuhan pelatihan yang nantinya akan dapat dihubungkan perkembangan dan pertumbuhan industri. Oleh sebab itu perlu dipersiapkan point-point serta gambaran dari tugas kerja, serta perlu dilihat kembali tujuan dari perusahaan yang mana tujuan tersebut juga harus diiringi dengan tingkah laku, informasi, kapabilitas yang akan membawa penanggung jawaban serta pelatihan yang dimiliki karyawan agar dapat mengarahkan pada produktivitas yang tinggi. (Oktiani, 2019:102)

### a. Praktek pelatihan mendorong produktivitas

diketahui bahwa produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh program pelatihan yang di adakan oleh perusahaan karna dengan adanya program pelatihan dapat mempermudah tugas-tugas para karyawan dan mengurangi resiko dan masalah yang terjadi. Produktivitas karyawan PTPN VI Pangkalan Koto Baru sudah cukup baik karna karyawan mengikuti pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan. Sehingga karyawan sangat terbantu dengan adanya pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan juga keterampilan dalam melakukan pekerjaan.

b. Pengembangan Diri

Pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan sangat berdampak terhadap karyawan, termasuk salah satunya terhadap pengembangan diri. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan pada era modern yang terus berkembang agar tidak ketinggalan pengetahuan yang semakin maju. Karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang mencerminkan bahwa karyawan sudah mengembangkan kemampuan dalam pekerjaan.

c. Semangat kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediannya untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam satu pekerjaan. PTPN VI Pangkalan Koto Baru berusaha meningkatkan hasil sesuai dengan target yang ditetapkan dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan.

e. Peningkatan Kepercayaan diri Karyawan

Salah satu manfaat diadakannya program pelatihan adalah untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan dalam

bekerja ataupun berinteraksi. Pada PTPN VI Pangkalan Koto Baru melaksanakan pelatihan secara maksimal pengaruhnya terhadap karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan dan prestasi kerja karyawan . Selain itu juga meningkatkan semangat dalam bekerja serta motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan. Hal ini juga akan sangat menguntungkan bagi pihak perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PTPN VI Pangkalan Koto Baru dalam meningkatkan produktivitasnya adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawannya. Pelatihan ini dimaksudkan untuk mengurangi adanya kesenjangan kemampuan karyawan senior dengan karyawan baru dalam perusahaan. PTPN VI Pangkalan Koto Baru melakukan satu metode dalam melakukan pelatihan yaitu *on the job training* yang mana pelatihan dapat dilakukan pada saat bekerja.
2. Produktivitas kerja karyawan PTPN VI Pangkalan Koto Baru melalui pelatihan kerja karyawan menunjukkan dampak yang positif bagi karyawannya. Setelah melakukan pelatihan kerja, karyawan lebih baik dan berkembang melalui pengetahuan, sikap, keterampilan dan kecakapan para karyawan. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian yang baik pula dalam meningkatkan kinerjanya.

#### **B. Implikasi**

Implikasi dari penelitian ini bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan sudah seharusnya memerhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan dengan layak seperti memberikan pelatihan guna peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Dilihat dari hasil sebelum diadakan pelatihan dan sesudah diadakan pelatihan terdapat peningkatan hasil kerja karyawan. Maka dengan diadakannya pelatihan secara berkesinambungan akan menghasilkan produktivitas yang optimal.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas,

1. Dengan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan diharapkan agar karyawan dapat lebih mengembangkan pengetahuan dan juga agar dapat mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh agar nantinya dapat lebih baik dari sebelumnya.
2. Pihak perusahaan harus tetap menjaga, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan pelatihan yang tepat kepada karyawan ditiap-tiap bidangnya. Sehingga nantinya karyawan dapat memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan lebih optimal, dan juga diharapkan agar perusahaan dapat melaksanakan program pelatihan secara rutin kepada para karyawan agar para karyawan dapat terus meningkatkan keterampilan dan terus menambah pengetahuan dalam melakukan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arimbawa, Putu Dika dan A.A Bagus Putu Widanta. 2017. Pengaruh Luas Lahan, Teknologi dan Pelatihan Terhadap Pendapatan Petani Padi Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Mengwi. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*. 6 (8)
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta Timur: PRENADAMEDIA
- Azis, Diky dan Budi Rahardjo. 2021. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui On The Job Training Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Management Sustainable Development*. 3 (2)
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Dimas, Prabu dan Daslan Simanjuntak. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhan Batu Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*. 4(2).
- Fibriany, Firhtianty Wahyuhening. 2017. Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giardano Indonesia. *Jurnal Cakrawala*: 17(2).
- Fadhli, Khotim dan Mukhibatul Khusnia. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas kerja)*. Jakarta: Guepedia
- Gomes, Faustino Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Gumilar, Gugum. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 19(1)
- Gunarta, Moses Laksono Singgih I Ketut. 2021. *Manajemen Produktivitas Perusahaan*. Surabaya: Tekno Sains Publisher
- Hartoyo, Edi. 2015. *Sarapan Pagi & Produktivitas*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press)
- Haryati, Endang dan Jessica Debora Sibarani. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatera Indonesia tbk Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*: 4 (2)

- Harding, Diana dkk. 2018. Pelatihan dan Pengembangan SDM Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan Mea. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*: 2(2)
- Hadi, Cholicul dan Fattah Hanurawan. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Sidoarjo: Zifatama Jawara
- Herwina, wiwin. 2021. *Analisis Model-model Pelatihan*. Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia
- Iskandar, Dhany. 2018. Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Jibeka* 12(1)
- Manik, Sudarmin dan Nova Syafrina. 2018. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*: 3(1)
- Maarif, Syamsul M. 2014. Manajemen Pelatihan. Bogor: IPB Press
- Maulana, Asep Suraya. *Kewirausahaan (Entrepreneurship) dalam pandangan islam (Historis-politik dan Ekonomi)*. Jawa Tengah: NEM-Anggota IKAPI
- Mendrofa, Operianus. 2021. *Model Pelatihan Berorientasi Problem Based Learning Sekolah Menengah Kejurua*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019. *Pelatihan Dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Narpati, Bintang dkk. 2019. Produktivitas Kerja Pegawai Yang di Pengaruhi Oleh Work From Home (wfh) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*: 4 (2)
- Nurbaya, Sitti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka
- Oktiani, Nurvi dkk. 2019. Pelatihan dan Budaya Kerja dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 19 (2)
- Palupi, Pusporini, Elsa Miranda N. 2021. Analisis Pelatihan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Human Capital Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Head Office) Alam Sutera Kota Tangerang. *Jurnal Perkusi*: 1(4).
- Purba, Sukarman dkk. 2021. *Landasan Pedagogik*. Medan: Yayasan Kita Menulis

- Rohmah, Nurruli Fatur. 2018. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*: 2(1).
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Schermerhorn, J. R. 2013. *Management, 12th Edition*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sembiring, Jimmy Joses. 2010. *Smart HRD Perusahaan tentang Karyawan Senang*. Jakarta: Trasmedia Pustaka
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Siahan, Elisabet. 2015. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*: 8(2).
- Siswandi, Ade Rahmat. 2017. Pengaruh Kompetisi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT.PLN Puharlis Uwp IV. *E-Proceeding Of Management*: 3(4).
- Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widani. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Media Sains Indonesia
- Walukow, Meylisa Thesa dkk. 2016. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*: 4 (4)
- Wahyuningsih. 2019. Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*: 60, 13 (2).
- Wijonarko, Gugus dkk. 2020. Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Eksekutif*: 17(1).