

PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI UPT PBAT SUKOREJO

Diva Mabila^{1,✉}, Tsalis Elfina Roudhotul Jannah², M. Yusuf Azwar Anas³

^{1,2,3} Universitas Islam Raden Rahmat, Malang

Received: June 16, 2024

Accepted: September 17, 2025

Published: October 30, 2025

DOI : <https://doi.org/10.33379/jibe.v4i2.4834>

Abstract

Government agencies are organizations tasked with providing services to citizens. The goals of government agencies can be achieved through effective and efficient human resource management. Human resources are an important factor in the success of an organization in achieving its desired goals. This article focuses on training and productivity in employees. The HR training program on employee performance productivity at the UPT PBAT Sukorejo Fisheries Service is considered to have achieved its goal, namely improving the quality of employees and management through the training provided. The UPT PBAT Sukorejo Fisheries Service provides training and development program facilitation for its employees in the form of technical training and written reports. In this research, the methodology used is a qualitative method with a descriptive approach. Data collected through library research and observation. The findings of this research are that programs that train employees can increase employee performance productivity.

Keywords: Training, Performance, Productivity

Abstrak

Instansi Pemerintahan adalah organisasi yang bertugas memberikan pelayanan kepada warga negara. Tujuan instansi pemerintah dapat tercapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Artikel ini berfokus pada pelatihan dan produktivitas pada karyawan. Program pelatihan SDM terhadap produktivitas kinerja karyawan di Dinas perikanan UPT PBAT Sukorejo dinilai sudah mencapai tujuannya yaitu meningkatkan kualitas pegawai dan Manajemen melalui pelatihan yang diberikan. Dinas Perikanan UPT PBAT Sukorejo memberikan fasilitasi program pelatihan dan pengembangan untuk para pegawainya dalam bentuk pelatihan teknis dan laporan tertulis. Dalam penelitian ini menggunakan metodologi yang dipakai yakni metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan dan observasi. Hasil temuan penelitian ini adalah program yang melatih karyawan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja, Produktivitas

[✉]Corresponding Author: Diva Mabila

Affiliation Address: Jl. Raya Mojosari 2 Kepanjen, Kab. Malang

E-mail: divamabila12@gmail.com

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah memiliki peran khusus dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada warga negara. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, instansi pemerintah perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. (Handoko 2011).

Dalam era globalisasi, perusahaan harus terus meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui program pelatihan. Contohnya, Dinas Perikanan UPT PBAT Sukorejo dapat mengadakan pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih efisien dan sesuai dengan perkembangan produktivitas. Pelatihan ini penting bagi seluruh karyawan, baik yang akan mengambil tanggung jawab baru maupun yang ingin meningkatkan kualitas kerja mereka. Diharapkan bahwa pelatihan ini akan meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan pelayanan berkualitas. Manajemen perusahaan juga perlu memperbaiki program pelatihan agar dapat meningkatkan produktivitas yang diharapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian krusial dari manajemen yang berfokus pada karyawan dan peran mereka dalam seluruh aspek operasional perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Secara umum, manajemen (atau kepemimpinan) adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga bagi setiap organisasi. Pengelolaan SDM melibatkan berbagai kegiatan, mulai dari perekrutan, pelatihan, hingga manajemen kinerja. Tujuan utama pengelolaan SDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks pengelolaan SDM, peran departemen SDM sangat penting. Departemen ini bertanggung jawab untuk mengelola kebutuhan karyawan, termasuk pengembangan keterampilan, manajemen konflik, dan penilaian kinerja. Selain itu, departemen SDM juga berperan dalam merancang kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, seperti program kesehatan, cuti, dan insentif.

Pengelolaan SDM juga mencakup perencanaan karir dan pengembangan. Karyawan perlu memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, baik melalui pelatihan maupun promosi. Dengan merancang jalur karir yang jelas, organisasi dapat memotivasi karyawan untuk terus belajar dan berkontribusi secara maksimal.

Selain itu, pengelolaan SDM juga harus memperhatikan aspek keberagaman. Organisasi harus menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana semua karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama. Ini melibatkan kebijakan yang mendukung keberagaman, pelatihan sensitivitas budaya, dan penghapusan bias.

Dengan mengelola SDM dengan baik, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, dan memastikan keberlanjutan kesuksesan jangka panjang.

Produktifitas kerja seorang pegawai dihasilkan dari persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Syarat ini merupakan keinginan pegawai untuk bekerja dengan semangat dan penuh tanggung jawab. Pegawai yang memenuhi syarat kerja adalah pegawai yang mempunyai keterampilan tertentu, kebugaran jasmani, kecerdasan dan pendidikan, yang telah memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dan memenuhi persyaratan yang memuaskan secara kualitatif dan kuantitatif.

Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh seseorang melalui kegiatan atau pekerjaan dalam periode tertentu memengaruhi produktivitas kerja. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Bhargava dan S. Anbazhagan (2014: 92) serta Kipene dan rekan-rekannya (2013; 116), menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti manajemen, pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan jumlah karyawan yang berketerampilan tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan secara signifikan.

Berdasarkan temuan peneliti di UPT PBAT Sukorejo Dinas Perikanan, tampaknya masih ada kekurangan dalam hal kepatuhan pegawai terhadap jam kerja. Beberapa pegawai tampaknya tidak hadir tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, pengetahuan kerja karyawan masih memerlukan bimbingan, dan kontribusi pegawai dalam pekerjaan masih di bawah harapan. Selain itu, penggunaan dana juga belum efektif. Semua permasalahan ini berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mempelajari bagaimana pelatihan sumber daya manusia dapat memengaruhi produktivitas kinerja karyawan di Dinas Perikanan UPT PBAT Sukorejo.

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam mengakuisisi sebuah kantor atau organisasi, pelatihan menjadi aspek yang sangat penting untuk dipertimbangkan agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis saat ini. Banyak institusi mengalami kesulitan mencapai tujuan yang diharapkan karena karyawan tidak lagi mampu bekerja secara efisien dan efektif. Program pelatihan sebenarnya ditawarkan sebagai sarana untuk memelihara dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan karyawan dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, organisasi atau lembaga harus selalu mengevaluasi kebutuhan untuk memberikan pelatihan atau program pendidikan khusus kepada karyawan di lingkungan kerja mereka (Turere, V. N, 2013).

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen kunci dalam pengembangan karyawan dan peningkatan produktivitas organisasi. Pelatihan SDM mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan.

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan:

Sebelum mengimplementasikan pelatihan, perusahaan perlu melakukan analisis kebutuhan. Ini melibatkan mengidentifikasi area di mana karyawan memerlukan peningkatan, baik dari segi teknis maupun soft skills. Dengan memahami kebutuhan ini, perusahaan dapat merancang program pelatihan yang relevan.

2. Desain Program Pelatihan:

Setelah mengetahui kebutuhan, perusahaan merancang program pelatihan yang sesuai. Desain melibatkan pemilihan metode pelatihan (misalnya, pelatihan

kelas, pelatihan online, atau pelatihan on-the-job), materi pelatihan, dan jadwal pelaksanaan.

3. **Pelaksanaan Pelatihan:**

Pelatihan dapat dilakukan secara internal oleh tim Sumber Daya Manusia (SDM) atau melibatkan pihak eksternal seperti lembaga pelatihan. Pelaksanaan melibatkan penyampaian materi, interaksi dengan peserta, dan evaluasi hasil pelatihan.

4. **Evaluasi dan Pemantauan:**

Setelah pelatihan selesai, evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitasnya. Perusahaan memantau apakah karyawan menerapkan keterampilan yang dipelajari dan apakah ada perubahan positif dalam kinerja mereka.

5. **Pelatihan Berkelanjutan:**

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) bukan hanya satu kali acara. Perusahaan perlu memastikan adanya pelatihan berkelanjutan untuk mengikuti perkembangan industri, teknologi, dan kebutuhan organisasi. Ini termasuk pelatihan lanjutan, sertifikasi, dan pengembangan karir.

Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pelatihan SDM, perusahaan dapat memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan, berkontribusi secara maksimal, dan membantu mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan perubahan yang cepat, pengelolaan SDM menjadi semakin kompleks dan penting bagi kesuksesan perusahaan.

Salah satu aspek utama dari pengembangan SDM adalah **pelatihan dan pengembangan**. Perusahaan perlu menyediakan pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Pelatihan ini dapat berupa pelatihan teknis, soft skills, atau bahkan pelatihan kepemimpinan. Dengan demikian, karyawan dapat mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan.

Selain itu, pengembangan karir juga menjadi fokus dalam pengembangan SDM. Perusahaan harus memiliki rencana pengembangan karir yang jelas, termasuk jalur karir, penilaian kinerja, dan pengakuan atas prestasi karyawan. Dengan memberikan kesempatan untuk naik jabatan atau mengambil tanggung jawab yang lebih besar, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk terus berkembang. Manajemen kinerja juga merupakan bagian integral dari pengembangan SDM. Evaluasi kinerja secara berkala membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Hasil evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengarahkan program pengembangan yang lebih spesifik, seperti mentoring atau pembinaan.

Dalam konteks yang lebih luas, pengembangan SDM juga mencakup pengelolaan keberagaman. Organisasi harus menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana semua karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama. Ini melibatkan kebijakan yang mendukung keberagaman, pelatihan sensitivitas budaya, dan penghapusan bias. Dengan mengutamakan pengembangan SDM, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan, meningkatkan loyalitas, dan memastikan keberlanjutan operasional serta kesuksesan jangka panjang.

Produktivitas Sumber Daya Manusi (SDM)

Produktivitas kinerja pegawai memiliki dua dimensi, yaitu kinerja dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian kinerja maksimal dalam hal kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua melibatkan perbandingan antara masukan (input) dengan hasil (output) atau penyelesaian pekerjaan. Dalam konteks produktivitas pekerja, penulis membatasi hubungan antara hasil kerja pegawai dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk atau layanan.

Menurut Hadari Nawawi (2015), produktivitas pegawai dapat didefinisikan sebagai perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (output) dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan (input). Konsep produktivitas tenaga kerja memiliki dua dimensi: dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu memandang produktivitas melalui ciri-ciri kepribadian individu, termasuk sikap dan aspirasi untuk meningkatkan kualitas hidup. Seiring berjalannya waktu, dimensi organisasi mengkaji produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara input dan output. Oleh karena itu, sudut pandang ini tidak hanya mempertimbangkan aspek kuantitatif, tetapi juga kualitatif dalam pertumbuhan produktivitas.

Produktivitas sumber daya manusia (SDM) merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas SDM tidak hanya terkait dengan output kuantitatif, tetapi juga kualitas kerja dan dampak yang dihasilkan. Beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas SDM antara lain:

1. **Keterampilan dan Pengetahuan:**

Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan cenderung lebih produktif. Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi penting untuk meningkatkan kompetensi.

2. **Motivasi dan Kepuasan Kerja:**

Karyawan yang termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Faktor-faktor seperti pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja yang positif memengaruhi motivasi dan kepuasan.

3. **Manajemen Kinerja:**

Sistem manajemen kinerja yang baik membantu mengukur dan meningkatkan produktivitas karyawan. Penetapan target, umpan balik, dan pengakuan atas prestasi berkontribusi pada produktivitas.

4. **Kesejahteraan Karyawan:**

Kesejahteraan fisik dan mental karyawan memengaruhi produktivitas. Perusahaan perlu memperhatikan aspek kesehatan, keamanan, dan keseimbangan kerja-hidup.

5. **Teknologi dan Proses Kerja:**

Penggunaan teknologi yang efisien dan proses kerja yang terstruktur dapat meningkatkan produktivitas. Otomatisasi tugas rutin dan penggunaan alat bantu yang tepat membantu mengoptimalkan waktu dan usaha.

Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas SDM, mengoptimalkan hasil kerja, dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pelaksanaan atau implementasi dari rencana yang telah dibuat. Pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan minat. Cara organisasi memperlakukan dan menghargai sumber daya manusia memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam mencapai kinerja. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya, dinilai berdasarkan kriteria tertentu yang diterapkan dalam lingkup pekerjaan mereka (Robbins, 2016).

Pelaku dalam suatu organisasi adalah individu atau kelompok yang mencapai keberhasilan dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Armstrong dan Baron (1998) serta Wibowo (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kinerja keuangan. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang dapat membantu mengarahkan upaya karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam organisasi. Evaluasi kinerja mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, dan kemampuan beradaptasi. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. **Keterampilan dan Kompetensi:**

Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pelatihan dan pengembangan karyawan membantu meningkatkan kompetensi.

2. **Manajemen Kinerja:**

Sistem manajemen kinerja membantu mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan. Penetapan tujuan, umpan balik, dan pengakuan atas prestasi berkontribusi pada hasil kerja yang baik.

3. **Kesejahteraan Fisik dan Mental:**

Kesejahteraan karyawan memengaruhi kinerja. Karyawan yang sehat secara fisik dan mental cenderung lebih produktif. Perusahaan perlu memperhatikan aspek kesehatan, keamanan, dan keseimbangan kerja-hidup.

4. **Keadilan dan Penghargaan:**

Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil dan mendapatkan penghargaan atas kerja kerasnya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Pengakuan, insentif, dan kesempatan promosi memainkan peran penting.

5. **Lingkungan Kerja:**

Lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan mendukung memengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja dan manajemen cenderung lebih bersemangat.

METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dan deskriptif. Tujuannya adalah memberikan gambaran menyeluruh tentang pelatihan pribadi di Dinas Perikanan UPT PBAT Sukorejo. Penelitian kepustakaan melibatkan pengumpulan informasi dari buku-buku dan sumber lain melalui tinjauan pustaka, yang mencakup berbagai pendapat para ahli yang berkontribusi pada penyelesaian masalah penelitian. Selain itu, observasi juga dilakukan dengan metode observasi partisipan, di mana peristiwa diamati secara langsung dan dicatat untuk memperoleh informasi yang relevan. Metodologi kualitatif digunakan untuk memahami data tidak terstruktur dari

berbagai sumber dan mendapatkan pemahaman menyeluruh dari masing-masing informan.

Lokasi penelitian adalah di Dinas Perikanan UPT PBAT Sukorejo, Jl. Panji No. 119 Kepanjen – Malang 65163, Telp. / Fax. (0341) 399755. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif yang fokus pada pelaksanaan program magang. Oleh karena itu, subjek harus memperoleh informasi yang relevan untuk melakukan penelitian. Peneliti memperoleh informasi tersebut melalui penelitian dan literatur. Proses analisis data kemudian dimulai dari saat peneliti memutuskan untuk fokus pada penelitian untuk menyelesaikan laporan penelitian. Proses analisis data selanjutnya dilakukan mulai dari desain penelitian hingga penyelesaian penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan penelitian pada bagian manajemen sumber daya manusia pelayanan perikanan UPT PPA Sukorejo diawali dengan pengenalan tugas-tugas UPT PBAT Pelayanan Perikanan Sukorejo yang diserahkan oleh direktur pribadi kepada peneliti. Tujuan pembagian tugas kerja adalah untuk menciptakan persatuan dan solidaritas antar rekan kerja. Kemudian, setelah menyajikan tugas, peneliti harus ikut serta dalam tugas yang akan dikerjakan dalam penelitian. salah satu tugas peneliti adalah memberikan dukungan administratif untuk pelatihan dan pengembangan karyawan. Dalam tugas ini peneliti diawasi langsung oleh manajer SDM dan dosen membimbing Universitas islam Raden Rahmat sebagai pendamping selama bertugas.

Konsep Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Dinas Perikanan UPT PBAT Sukorejo

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi diharapkan dapat mengatasi berbagai tantangan baik dari internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan pegawai merupakan salah satu cara untuk mencapai kualitas pegawai yang diharapkan.

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Perikanan UPT PBAT Sukorejo bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan dalam mengelola sumber daya perikanan. Melalui pelatihan ini, karyawan akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka di bidang perikanan. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, termasuk keselamatan, kesehatan, keamanan, dan lingkungan hidup.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, mulai dari modal, kebijakan strategis, hingga kinerja pegawai. Dalam proses ini, kinerja pegawai memiliki peran krusial dalam mencapai efektivitas, efisiensi, dan produktivitas, serta meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan, Dinas Perikanan UPT PBAT Sukorejo mengimplementasikan berbagai konsep pelatihan. Berikut adalah beberapa aspek konsep pelatihan yang diterapkan:

1. **Pelatihan Teknis:**

Pelatihan teknis merupakan salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan di sektor perikanan. Dalam konteks ini, karyawan diberikan pelatihan khusus yang berfokus pada aspek teknis pekerjaan, seperti pengelolaan tambak, budidaya ikan, dan pengolahan hasil perikanan. Pelatihan teknis ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman karyawan tentang proses-proses yang terlibat dalam kegiatan perikanan.

Karyawan diberikan pelatihan khusus terkait teknis pekerjaan di bidang perikanan, seperti pengelolaan tambak, budidaya ikan, dan pengolahan hasil perikanan. Misalnya, karyawan dapat mempelajari teknik-teknik pengelolaan tambak, termasuk pengaturan salinitas air, pemberian pakan, dan pengendalian hama. Selain itu, pelatihan juga mencakup aspek budidaya ikan, seperti pemilihan bibit, pemeliharaan, dan manajemen risiko. Pengolahan hasil perikanan juga menjadi fokus utama dalam pelatihan ini. Karyawan diajarkan tentang teknik pengawetan, pengemasan, dan distribusi produk perikanan. Mereka dapat mempelajari cara mengolah ikan menjadi produk bernilai tambah, seperti ikan asap, ikan beku, atau produk olahan lainnya.

Dengan mengikuti pelatihan teknis, karyawan dapat meningkatkan keterampilan praktis mereka dan menjadi lebih siap menghadapi tantangan di lapangan. Pelatihan ini juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas sektor perikanan secara keseluruhan.

2. **Pelatihan Keamanan dan Keselamatan Kerja:**

Karyawan diberikan pemahaman tentang protokol keamanan dan keselamatan kerja dalam operasional perikanan, termasuk penggunaan alat pelindung diri dan penanganan bahan kimia. Pelatihan Keamanan dan Keselamatan Kerja merupakan bagian penting dari upaya untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan mengurangi risiko cedera atau kecelakaan. Dalam konteks operasional perikanan, pelatihan ini melibatkan beberapa aspek:

a. **Protokol Keamanan dan Keselamatan Kerja:**

Karyawan diberikan pemahaman tentang protokol keamanan yang harus diikuti selama bekerja di area perikanan. Ini mencakup langkah-langkah untuk menghindari kecelakaan, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) seperti helm, sepatu bot, sarung tangan, dan kaca mata pelindung. Protokol juga mencakup tindakan pencegahan, seperti menghindari area berbahaya, mengamankan peralatan dengan benar, dan mengikuti prosedur evakuasi darurat.

b. **Penanganan Bahan Kimia:**

Karyawan yang bekerja dengan bahan kimia (seperti pestisida, pupuk, atau bahan pembersih) harus dilatih tentang cara menggunakannya dengan aman. Ini termasuk pemahaman tentang dosis yang benar, cara penyimpanan yang aman, dan tindakan darurat jika terjadi tumpahan atau paparan.

c. **Pelatihan Praktis:**

Selain pengetahuan teoritis, karyawan juga harus mengikuti pelatihan praktis. Ini bisa mencakup simulasi evakuasi darurat, latihan penggunaan APD, dan praktik penanganan bahan kimia. Pelatihan praktis membantu karyawan memahami secara langsung bagaimana menghadapi situasi nyata di lapangan.

d. **Pemantauan dan Evaluasi:**

Setelah pelatihan, perusahaan harus memantau dan mengevaluasi penerapan protokol keamanan dan keselamatan kerja oleh karyawan. Evaluasi ini dapat

melibatkan inspeksi lapangan, wawancara dengan karyawan, dan pengumpulan data tentang insiden atau hampir kecelakaan.

pelatihan ini harus berkelanjutan dan diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi, perubahan peraturan, dan evaluasi hasilnya. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tetap aman dan produktif dalam operasional perikanan.

3. **Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia:**

Karyawan diberikan pemahaman tentang manajemen SDM, termasuk pengelolaan tim, komunikasi, dan kepemimpinan. Pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu program yang dirancang untuk memberikan pemahaman dan keterampilan kepada karyawan terkait dengan pengelolaan tim, komunikasi, dan kepemimpinan dalam konteks organisasi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, memperkuat hubungan antar anggota tim, serta mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Dalam pelatihan ini, karyawan akan mempelajari berbagai konsep dan praktik manajemen SDM, termasuk:

- a. **Pengelolaan Tim:** Karyawan akan memahami bagaimana membangun dan memelihara kerjasama yang baik di antara anggota tim. Ini mencakup pengelolaan konflik, kolaborasi, dan pengembangan keterampilan interpersonal. Berikut adalah hasil dari pengelolaan tim di Dinas Perikanan UPT PBAT Sukorejo:
 1. **Penyusunan Rencana Kerja Bersama:** Tim di Dinas Perikanan bekerja sama untuk menyusun rencana kerja tahunan. Mereka mengidentifikasi prioritas, alokasi sumber daya, dan target pencapaian. Setelah itu, tim membagi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian masing-masing anggota.
 2. **Pengawasan Operasional:** Tim pengawasan di Dinas Perikanan bertugas memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar operasional. Mereka melakukan inspeksi lapangan, memantau aktivitas nelayan, dan mengumpulkan data terkait produksi ikan.
 3. **Pelatihan dan Pengembangan Karyawan:** Tim SDM di Dinas Perikanan mengelola pelatihan dan pengembangan karyawan. Mereka menyusun program pelatihan, mengadakan workshop, dan memastikan karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan.
 4. **Kampanye Kesadaran Lingkungan:** Tim komunikasi di Dinas Perikanan bekerja sama untuk mengadakan kampanye kesadaran lingkungan. Mereka membuat materi edukatif, mengelola media sosial, dan mengadakan acara sosialisasi di masyarakat.
 5. **Penanganan Konflik:** Tim manajemen konflik di Dinas Perikanan berperan dalam menyelesaikan perbedaan pendapat atau masalah antara anggota tim. Mereka memfasilitasi dialog, mencari solusi, dan memastikan kerjasama tetap berjalan lancar.
- b. **Komunikasi Efektif:** Karyawan akan belajar tentang pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka dalam lingkungan kerja. Mereka akan memahami teknik komunikasi yang baik, termasuk mendengarkan aktif, menyampaikan pesan

dengan jelas, dan mengatasi hambatan komunikasi. Berikut adalah hasil dari komunikasi efektif yang dapat terjadi di Dinas Perikanan UPT PBAT Sukorejo:

1. **Rapat Koordinasi:** Tim dari berbagai bagian di Dinas Perikanan mengadakan rapat koordinasi secara rutin. Dalam rapat ini, mereka berbagi informasi, menyusun rencana kerja, dan memastikan semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan tugas mereka.
 2. **Pengumuman Kebijakan:** Manajer di Dinas Perikanan menggunakan email atau pertemuan langsung untuk mengumumkan kebijakan baru kepada seluruh karyawan. Komunikasi yang jelas dan tepat waktu membantu karyawan memahami perubahan dan mengikuti pedoman yang telah ditetapkan.
 3. **Pelaporan Hasil Lapangan:** Tim lapangan di Dinas Perikanan mengumpulkan data tentang produksi ikan, kondisi perairan, dan keberlanjutan sumber daya. Mereka secara rutin berkomunikasi dengan manajemen melalui laporan tertulis atau pertemuan untuk memastikan informasi yang akurat dan relevan.
 4. **Penanganan Keluhan Masyarakat:** Ketika masyarakat mengajukan keluhan terkait layanan atau perizinan, petugas di Dinas Perikanan berkomunikasi dengan mereka secara empati. Mereka mendengarkan dengan baik, menjelaskan proses penanganan, dan memberikan solusi yang memadai.
 5. **Kampanye Kesadaran Lingkungan:** Tim komunikasi di Dinas Perikanan menggunakan media sosial, brosur, dan acara sosialisasi untuk menyampaikan pesan tentang pentingnya keberlanjutan sumber daya perikanan. Komunikasi yang persuasif dan mudah dipahami membantu meningkatkan kesadaran masyarakat.
- c. **Kepemimpinan:** Pelatihan ini juga akan membahas peran kepemimpinan dalam manajemen SDM. Karyawan akan memahami berbagai gaya kepemimpinan, bagaimana memotivasi tim, dan bagaimana mengambil keputusan yang tepat. Semua materi pelatihan akan disajikan melalui berbagai metode, seperti presentasi, diskusi, studi kasus, dan simulasi. Karyawan akan memiliki kesempatan untuk berlatih keterampilan baru dan menerapkannya dalam situasi nyata di tempat kerja. Berikut adalah hasil dari kepemimpinan di Dinas Perikanan UPT PBAT Sukorejo:
1. **Pengambilan Keputusan Strategis:** Sebagai seorang kepala dinas perikanan harus mampu mengambil keputusan strategis yang berdampak pada keberlanjutan sumber daya perikanan. Misalnya, menetapkan kuota tangkapan ikan berdasarkan penelitian ilmiah dan konsultasi dengan para ahli.
 2. **Pengembangan Tim:** Seorang pemimpin di Dinas Perikanan bertanggung jawab untuk mengembangkan timnya. Ini melibatkan memotivasi anggota tim, memberikan arahan yang jelas, dan memastikan kolaborasi yang efektif di antara mereka.
 3. **Advokasi dan Diplomasi:** Kepala dinas perikanan berinteraksi dengan berbagai pihak, termasuk nelayan, masyarakat, dan pemerintah daerah. Kemampuan berkomunikasi dengan baik, memperjuangkan kepentingan sektor perikanan, dan menjalin hubungan yang baik sangat penting.

4. **Manajemen Konflik:** Terkadang, terjadi konflik antara nelayan, lingkungan, dan kebijakan. Seorang pemimpin di Dinas Perikanan harus mampu menengahi konflik, mencari solusi yang adil, dan memastikan keberlanjutan sumber daya.
5. **Inovasi dan Pengembangan:** Kepemimpinan di Dinas Perikanan melibatkan mengidentifikasi peluang inovasi. Misalnya, memperkenalkan teknologi baru untuk pemantauan perikanan atau menggencarkan kampanye kesadaran lingkungan.
4. **Pelatihan Lingkungan Hidup:**

Karyawan diberikan pemahaman tentang pentingnya pelestarian lingkungan hidup dalam kegiatan perikanan. Pelatihan lingkungan hidup bagi karyawan di sektor perikanan bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya pelestarian lingkungan dan dampak kegiatan perikanan terhadap ekosistem.

Dalam pelatihan ini, karyawan akan mempelajari konsep-konsep seperti keseimbangan ekosistem, pengelolaan sumber daya alam, dan praktik-praktik berkelanjutan dalam penangkapan ikan. Selain itu, mereka juga akan diberikan informasi tentang regulasi lingkungan, perlindungan spesies terancam, dan upaya mitigasi dampak negatif terhadap lingkungan. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab mereka dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup dan memastikan bahwa kegiatan perikanan dilakukan secara bertanggung jawab.

KESIMPULAN

Program pelatihan pegawai di Dinas Perikanan UPT PBAT Sukorejo memiliki dampak positif pada efisiensi dan kinerja pegawai. Para karyawan yang mengikuti program ini dapat bekerja lebih efektif dan efisien, mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Selain itu, komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat karena mereka fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Program pelatihan juga berdampak pada pelayanan kepada konsumen, terutama bagi karyawan di departemen layanan. Dengan keterampilan baru yang diperoleh, mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan memastikan kepuasan pelanggan.

REFERENSI

- Asmawati. dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Jurnal Manivestasi*, Vol. 3 No.1, Juni 2021: 13-24
- Astuti, A. dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* Vol.1, No.4 Oktober 2023.
- Bhargava R. Kotur dan S. Anbazhagan. 2014. Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *Journal of Business and Management*, e- ISSN: 2278- 487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110.

- Dermawan, D. & Aseanty, D. (2015) Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Di HOTEL AMARIS JAKARTA. *Seminar Nasional Cendekiawan* 2015.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husin, M. dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DINAS PERIKANAN KOTA TANJUNGBALAI. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.3 No.1 Februari 2021.
- Melati, B. A. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal* Volume 1 Nomor 1 (2022) 57-69.
- Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nugraha, D.A dkk (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 6, No. 1, 2022, 81 – 93
- Safaah, T.N & Kamaluddin. (2024). Pengembangan Sumber Daya manusia dalam kinerja pegawai Dinas Perikanan Kota Sorong.EKOMA: *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* Vol.3, No.2, Januari 2024
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Walukow, M. T. dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 2016.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada