



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

Diva Mabila¹, Tsalis Elfina Roudhotul Jannah², Yusuf Azwar Annas³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat

³Dosen pembimbing Program Studi Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat

E-mail: Keysyaazka12@gmail.com¹

Article History:

Received: 02-06-2024

Revised: 20-06-2024

Accepted: 03-07-2024

Keywords: *Pelatihan, Produktivitas, Kinerja karyawan.*

Abstract: *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.*

© 2024 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

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 memiliki peran krusial dalam kesuksesan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan proses pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan optimalisasi 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 penting dari manajemen yang fokus pada karyawan dan peran mereka dalam seluruh aspek operasional perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia melibatkan kombinasi ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Secara umum, manajemen melibatkan proses 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 adalah kriteria yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Ini mencakup keterampilan khusus, kebugaran fisik, kecerdasan, dan pendidikan. Pegawai yang memenuhi persyaratan ini memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. 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 secara on time. 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.

LANDASAN TEORI

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam mengakuisisi sebuah perusahaan atau organisasi, penting untuk mempertimbangkan pelatihan sebagai faktor krusial agar tetap kompetitif dalam bisnis saat ini. Banyak institusi menghadapi kesulitan mencapai tujuan yang diharapkan karena karyawan tidak lagi efisien dan efektif. Program pelatihan sebenarnya bertujuan 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 faktor krusial dalam pengembangan karyawan dan peningkatan produktivitas organisasi. Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan. Pertama, analisis kebutuhan pelatihan menjadi langkah awal, di mana perusahaan mengidentifikasi area di mana karyawan memerlukan peningkatan, baik dari segi teknis maupun soft skills. Setelah itu, perusahaan merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, memilih metode pelatihan, materi, dan jadwal pelaksanaan. Pelatihan dapat dilakukan secara internal oleh tim SDM atau melibatkan pihak eksternal seperti lembaga pelatihan. Evaluasi dan pemantauan dilakukan setelah pelatihan selesai untuk mengukur efektivitasnya. Terakhir, perusahaan harus memastikan adanya pelatihan berkelanjutan agar karyawan selalu memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan industri dan teknologi.

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 aspek, yaitu kinerja dan efisiensi. Kinerja berkaitan dengan pencapaian maksimal dalam hal kualitas, kuantitas, dan waktu. Efisiensi melibatkan perbandingan antara masukan (input) dan hasil (output) pekerjaan. Dalam konteks produktivitas, hubungan antara hasil kerja pegawai dan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk atau layanan menjadi fokus. Produktivitas pegawai dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan (input), menurut Hadari Nawawi (2015). Konsep produktivitas tenaga kerja memiliki dua dimensi: individu dan 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. Sudut pandang ini tidak hanya mempertimbangkan aspek kuantitatif, tetapi juga kualitatif dalam pertumbuhan produktivitas.

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan. Pertama, analisis kebutuhan pelatihan menjadi langkah awal, di mana perusahaan mengidentifikasi area di mana karyawan memerlukan peningkatan, baik dari segi teknis maupun soft skills. Setelah itu, perusahaan merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, memilih metode pelatihan, materi, dan jadwal pelaksanaan. Pelatihan dapat dilakukan secara internal oleh tim SDM atau melibatkan pihak eksternal seperti lembaga pelatihan. Evaluasi dan pemantauan dilakukan setelah pelatihan selesai untuk mengukur efektivitasnya. Terakhir, perusahaan harus memastikan adanya pelatihan berkelanjutan agar karyawan selalu memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan industri dan teknologi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada pelaksanaan atau implementasi rencana yang telah dibuat. Pelaksanaan tugas dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan minat. Bagaimana organisasi memperlakukan dan menghargai sumber daya manusia memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam mencapai kinerja. Kinerja diukur berdasarkan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya, dengan menggunakan kriteria tertentu yang diterapkan dalam lingkup pekerjaan mereka. Pelaku dalam suatu organisasi adalah individu atau kelompok yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja, menurut Armstrong dan Baron (1998) serta Wibowo (2016), merupakan hasil kerja yang terkait dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kinerja keuangan. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang membantu mengarahkan upaya karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan. Pertama, analisis kebutuhan pelatihan menjadi langkah awal, di mana perusahaan mengidentifikasi area di mana karyawan memerlukan peningkatan, baik dari segi teknis maupun soft skills. Setelah itu, perusahaan merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, memilih metode pelatihan, materi, dan jadwal pelaksanaan. Pelatihan dapat dilakukan

secara internal oleh tim SDM atau melibatkan pihak eksternal seperti lembaga pelatihan. Evaluasi dan pemantauan dilakukan setelah pelatihan selesai untuk mengukur efektivitasnya. Terakhir, perusahaan harus memastikan adanya pelatihan berkelanjutan agar karyawan selalu memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan industri dan teknologi.

METODE PENELITIAN

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 makalah 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 pembimbing 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 kacamata 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:

- **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.
- **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.
- **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 mengencakan 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.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Abidi, A. R. N., Panjaitan, N. K., & Affandi, J. (2017). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Divisi Perbengkelan di Perusahaan Komponen Otomotif Bahan Karet. *Manajemen IKM*, 12(1).
- [2] Ajrina. & Yuningsih, E. (2016). ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN DEPARTEMEN QUALITY ASSURANCE DAN DEPARTEMEN ENGINEERING PT MILKO BEVERAGE INDUSTRY, BOGOR. *Jurnal Visionida*, Volume 2 Nomor 2, Desember 2016.
- [3] Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi di

- Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/download/7956/3956>
- [4] Antika, N.D., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol. 12 No. 2, Agustus 2021, Hal. 99-108.
 - [5] Ardhianti, U. & Susanty, A. I., (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUATU PERUSAHAAN DI JAKARTA. *Menara Ekonomi*, ISSN: 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume VI No. 1 – Oktober 2020.
 - [6] 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.
 - [7] 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.
 - [8] Aziti, T.M., (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Keadilan Penilaian Kinerja dan Kompensasi Berbasis Kinerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 765-774.
 - [9] Bariqi, M.D., (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *JSMB: Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 (2) 2018 hlm. 64-69.
 - [10] Bhargava, R. Kotur, & S. Anbazhagan. (2014). Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *Journal of Business and Management*, Volume 16, Issue 5, Ver. III (Mei 2014), hlm. 104-110.
 - [11] Dermawan, D., & Aseanty, D. (2015). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Di Hotel Amaris Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan 2015*.
 - [12] Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
 - [13] 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.
 - [14] Meidina, D. W., & Netty Laura S. (2022). Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kesejahteraan di Tempat Kerja (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Teknologi Informasi di Masa Work From Home). *Business Management Journal*, 18(1).
 - [15] Melati, B. A. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal*, Volume 1, Nomor 1 (2022), hlm. 57-69.
 - [16] Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
 - [17] 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, hlm. 81-93.
 - [18] 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.
 - [19] Selviyanti, N.H., dkk. (2023). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PERAN

- PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Volume 8, No. 4, 2023 (977-988).
- [20] 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).
- [21] 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.
- [22] Wijayanto, A. dkk. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan (Determinants for Employee's Work Competencies). *Manajemen IKM*, September 2011 (81-87) Vol. 6 No. 2.
- [23] Yuwono, I., Prayogo, D.A., & Mulyanti, D. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPTSIM)* Vol. 2, No. 2 Mei 2023.