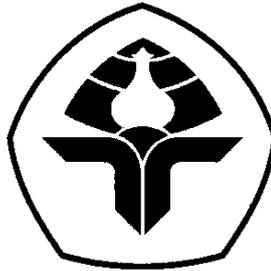


**IMPLEMENTASI PELATIHAN KARYAWAN PADA
PT. ANGKASA PURA LOGISTIK CABANG BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Komang Ayu Kartini Merta Nadi
NIM 2015713125**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

**IMPLEMENTASI PELATIHAN KARYAWAN PADA
PT. ANGKASA PURA LOGISTIK CABANG BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Komang Ayu Kartini Merta Nadi
NIM 2015713125**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Komang Ayu Kartini Merta Nadi
NIM : 2015713125
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul : "Implementasi Pelatihan Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali" adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

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

Badung, 25 Agustus 2023
Yang menyatakan,



Komang Ayu Kartini Merta Nadi
NIM 2015713125

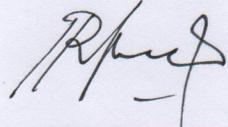
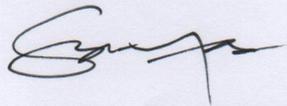
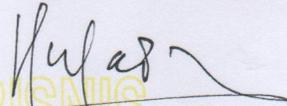
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

IMPLEMENTASI PELATIHAN KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA LOGISTIK CABANG BALI

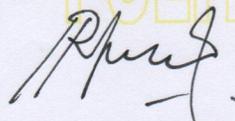
Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Diploma Tiga
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

(KOMANG AYU KARTINI MERTA NADI)
NIM 2015713125

Badung, 25 Agustus 2023
Disetujui oleh,

Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, I Gede Made Subagiana, SE., MM NIP. 196007071990031002	
Dosen Penguji 1, I Wayan Siwantara, SE, MM. NIP. 196503071992031002	
Dosen Penguji 2, I Nyoman Sukayasa, SH., MH. NIP. 196312311992031015	

Dosen Pembimbing 1,



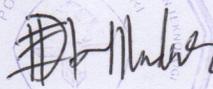
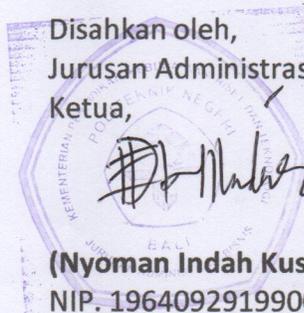
(I Gede Made Subagiana, SE., MM)
NIP. 196007071990031002

Dosen Pembimbing 2,



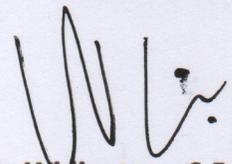
(Ni Putu Maha Lina, BBA, M.AB.)
NIP. 0028109404

Disahkan oleh,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,

(Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA., Ph.D)
NIP. 196409291990032003

Diketahui oleh,
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



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

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini tepat pada waktunya dan sesuai dengan yang penulis harapkan. Laporan Tugas Akhir yang berjudul **“Implementasi Pelatihan Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali”** disusun dengan tujuan untuk memenuhi syarat guna memperoleh ijazah Diploma III pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Laporan Tugas Akhir ini disusun berdasarkan data yang didapatkan penulis pada saat PKL (Praktik Kerja Lapangan) di Perusahaan PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali serta didukung dengan teori-teori yang didapatkan pada saat perkuliahan dan literatur yang berhubungan dengan Laporan Tugas Akhir yang penulis buat.

Dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini, penulis tentunya mendapatkan bantuan, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE.,M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan berbagai fasilitas-fasilitas dalam menunjang kegiatan belajar selama penulis menjalani perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.

2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
3. Bapak I Made Widiantra, S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis yang telah memberikan bimbingan, arahan, informasi, serta motivasi selama menyusun Tugas Akhir ini.
4. Ibu Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE., M.M selaku Koordinator PKL yang telah membimbing, memberikan arahan, petunjuk, dan kemudahan dalam mencari tempat PKL.
5. Bapak I Gede Made Subagiana, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan serta saran-saran sehingga penyusunan Tugas Akhir ini bisa berjalan dengan lancar.
6. Ibu Ni Putu Maha Lina, BBA, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, arahan, motivasi serta saran-saran sehingga penyusunan Tugas Akhir ini bisa berjalan dengan lancar.
7. Ibu Arum Sari Nugroho selaku General Service Supervisor dan Ibu Fortuna Rahajeng Paramita selaku Human Capital Staff serta seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali yang telah banyak membantu, membimbing, memberikan informasi, pengetahuan, dan fasilitas serta memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat

menjalankan Praktik Kerja Lapangan di PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali.

8. Seluruh Dosen Politeknik Negeri Bali khususnya pada Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmunya selama penulis mengikuti perkuliahan dari semester awal sampai akhir.
9. Orang Tua dan Saudara yang senantiasa memberikan dukungan, baik secara material maupun spiritual dalam proses penyusunan Tugas Akhir sehingga dapat berjalan dengan lancar.
10. Teman-teman terkasih yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah bersedia untuk saling memberikan semangat dan dukungan satu sama lain dalam penyusunan Tugas Akhir ini sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan Tugas Akhir ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan Tugas Akhir ini.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih serta mohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Badung, 25 Agustus 2023



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Metode Penelitian	8
1. Lokasi Penelitian.....	8
2. Objek Penelitian	9
3. Data Penelitian.....	9
a. Jenis Data Penelitian	9
b. Sumber Data.....	10
c. Teknik Pengumpulan Data	11
4. Teknik Analisis Data	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Sumber Daya Manusia	15

B. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
C. Pelatihan.....	22
1. Pengertian Pelatihan.....	22
2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	24
3. Tahap-Tahap Pelatihan	27
4. Metode Pelatihan	31
D. Bagan Alur (<i>Flowchart</i>)	33
1. Pengertian Bagan Alur (<i>Flowchart</i>)	33
2. Fungsi Bagan Alur (<i>Flowchart</i>).....	35
3. Simbol-Simbol Bagan Alur (<i>Flowchart</i>).....	37
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	38
A. Sejarah Perusahaan.....	38
B. Bidang Usaha.....	41
C. Visi & Misi Perusahaan.....	49
D. Struktur Organisasi & Uraian Jabatan	49
1. Struktur Organisasi	49
2. Uraian Jabatan.....	53
BAB IV HASIL & PEMBAHASAN	59
A. Kebijakan Perusahaan.....	59
B. Analisis dan Interpretasi Data	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	90
A. SIMPULAN	90

B. SARAN	91
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Peserta Pelatihan Dari Tahun 2019-2022	5
Tabel 4. 1 Indikator-Indikator Pelatihan	65
Tabel 4. 2 <i>Training Request</i> Tahun 2022.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Simbol-Simbol <i>Flowchart</i>	37
Gambar 3. 1	PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali.....	38
Gambar 3. 2	Logo PT. Angkasa Pura Logistik.....	40
Gambar 3. 3	Area Logistik PT. Angkasa Pura Logistik	41
Gambar 3. 4	Terminal Kargo APLOG Cabang Bali	42
Gambar 3. 5	<i>Area Regulated Agent</i>	43
Gambar 3. 6	<i>Area Total Baggage Solution</i>	44
Gambar 3. 7	Pesawat <i>Freighter</i> APLOG	45
Gambar 3. 8	<i>Human Remain Lounge</i> APLOG	46
Gambar 3. 9	Layanan <i>Freight Forwarder</i> APLOG	46
Gambar 3. 10	SIAP Express APLOG	47
Gambar 3. 11	Layanan EMPU APLOG	47
Gambar 3. 12	Layanan <i>Warehouse & Distribution</i> APLOG.....	48
Gambar 3. 13	Struktur Organisasi APLOG Cabang Bali.....	52
Gambar 4. 1	Tahapan Dasar Program Pelatihan	66
Gambar 4. 2	<i>Flowchart</i> Pelaksanaan Pelatihan Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 2 Formulir Absensi Pelatihan Karyawan
- Lampiran 3 Dokumentasi Pelatihan *Human Capital* Melalui *Zoom Meeting (Online)*
- Lampiran 4 Dokumentasi Pelatihan Keamanan & Keselamatan Area *Regulated Agent (Offline)*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Keberhasilan dalam sebuah Perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal ataupun fasilitas yang dimilikinya, tetapi juga tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai *skill* dan kompeten dibidangnya. Pada setiap Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sehat mental maupun fisiknya serta memiliki, disiplin, semangat kerja, kemampuan atau *skill* serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Pada dasarnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebagai perencana, pelaksana dan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Tujuan perusahaan akan sulit terwujud tanpa peran yang aktif dari para karyawan atau tenaga kerja, meskipun fasilitas yang dimiliki perusahaan sangat memadai. Kualitas sumber daya manusia

yang profesional dibidangnya berhubungan erat dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang penting sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai visi dan misinya. Dengan kata lain kinerja dalam sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas serta kemampuan kerja karyawan yang dimiliki. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan berkualitas, diperlukan adanya upaya yang dapat mendukung untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah dengan mengadakan program pelatihan atau *training* yang diharapkan dapat mendorong peningkatan disiplin dan kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diutamakan dan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik dari segi ketersediaannya maupun kompetensinya. Ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan karena diyakini bahwa ada hal-hal tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Jumlah sumber daya manusia sangat menentukan dalam efektifitas dan efisiensi penyelesaian suatu pekerjaan, sedangkan ketidaktepatan dalam penyediaan sumber daya manusia dapat mengakibatkan kurangnya efisiensi dan efektifitas penyelesaian suatu pekerjaan. Untuk menjamin

setiap bidang pekerjaan dalam suatu perusahaan dilaksanakan oleh karyawan dengan baik, maka pengembangan sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan harus terus dilaksanakan melalui program pelatihan atau *training* yang diberikan pada karyawan. Selain itu melalui program pelatihan, kinerja karyawan juga dapat meningkat secara perlahan melalui kompetensi atau keahlian yang dikembangkan dan dimiliki. Program pelatihan dan pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sri Larasati (2018:110) Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan secara teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja.

Dalam istilah pelatihan ini ditujukan pada karyawan pelaksana perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan atau *skill* serta pengetahuan yang dimiliki secara teknis. Pelatihan tersebut diawali dengan cara pengamatan dan penilaian manajemen perusahaan kepada setiap individu karyawan yang dapat dikatakan sesuai dengan kualitas kerja, dan ketepatan manajemen waktu dalam bekerja.

PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali dipilih untuk menjadi tempat PKL (Praktik Kerja Lapangan) sekaligus tempat penelitian dan pengambilan data. Dipilihnya perusahaan ini sebagai tempat PKL sekaligus tempat penelitian karena perusahaan ini termasuk perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang merupakan anak dari perusahaan PT. Angkasa Pura I. Selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan, Penulis ditempatkan pada *Department Business support* khususnya di bagian HC (*Human Capital*). Pelatihan Karyawan juga dilakukan oleh PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali yang berlokasi di Tuban, Badung, Bali. Perusahaan ini berfokus pada layanan Logistik dengan segmentasi pelayanan *Freight Forwarding, Regulated Agent, Courier Express, Air Freight, Cargo Terminal Operator, Total Baggage Solution* dan *Warehousing*. Implementasi Pelatihan karyawan pada perusahaan ini biasanya dilakukan pada setiap *Department* masing-masing ataupun secara *general*, hal ini tergantung pada jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Pelaksanaan program pelatihan bagi para karyawan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan lebih baik.

Dalam pelaksanaan program pelatihan pada PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali, tentunya terjadi fenomena dan kendala-kendala atau permasalahan yang penulis amati sehingga dapat menghambat pelaksanaan program pelatihan karyawan tersebut. Fenomena dan kendala yang terjadi misalnya seperti kurangnya antusias karyawan dalam

mengikuti program pelatihan karena pelatihan dilaksanakan disela-sela waktu jam operasional kerja yang membuat program pelatihan menjadi hanya sekedar memenuhi tanggung jawab sebagai karyawan dan bukan menjadi kebutuhan untuk menambah pengetahuan baru bagi karyawan itu sendiri. Hal tersebut bisa dilihat melalui tabel *training report* yang dimana jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya semakin berkurang.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Program Pelatihan Dari Tahun 2019-2022

 TRAINING REPORT		AREA
		Kantor Pusat
		Cabang: Bali
No.	Tahun	Jumlah Karyawan/Tahun
1.	2019	60 Orang
2.	2020	58 Orang
3.	2021	53 Orang
4.	2022	51 Orang
Jumlah Seluruh Karyawan		152 Orang

Sumber: Human Resource PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali

Selain itu adapun permasalahan atau fenomena lain yang terjadi pada perusahaan PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali dalam melakukan program pelatihan ini adalah tidak semua karyawan mendapatkan dan mengikuti program pelatihan. Jika dilihat dari tabel di atas, setiap tahunnya karyawan yang mengikuti program pelatihan

terbilang sedikit, hanya karyawan di bidang tertentu saja yang mendapatkan serta antusias untuk mengikuti program pelatihan ini seperti *Manager* dan *Supervisor* pada setiap *Department*. Khususnya pada *Department Business Support*, selain *Manager* dan *Supervisor*, karyawan yang mengikuti pelatihan yaitu karyawan pada bagian *Human Capital*, *QHSE*, *General Affair* serta *Legal Staff*. Hal ini disebabkan karena karyawan yang mengikuti program pelatihan dipilih dan diputuskan langsung oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Hal tersebut menyebabkan menurunnya motivasi kerja terhadap beberapa karyawan lain yang tidak mendapatkan dan mengikuti program pelatihan ini, sehingga mereka tidak dapat mengembangkan *skill*, pengetahuan serta kompetensi yang dimiliki. Hal ini tentu saja dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan melakukan pekerjaan yang berulang ulang selama masa kerja berlangsung tanpa ada *skill* dan pengetahuan baru yang didapatkan dan dikembangkan. Hal ini bisa juga menyebabkan karyawan menjadi jenuh atau bahkan *burnout*. Pelatihan (*training*) untuk semua karyawan penting untuk dilakukan demi meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang lebih optimal.

Dalam mengantisipasi permasalahan yang ada dalam perusahaan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia dibutuhkan upaya untuk mengatasinya dengan meningkatkan keahlian atau kemampuan serta pengetahuan karyawan salah satunya melalui pelaksanaan program

pelatihan. Melalui program pelatihan, kinerja karyawan juga akan semakin meningkat karena pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih maksimal sehingga kegiatan operasional dan pekerjaan dalam perusahaan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai **“Implementasi Pelatihan Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali”**.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Implementasi Pelatihan Karyawan di PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Implementasi Pelatihan Karyawan Di PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan ijazah Diploma 3 Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Memberikan wawasan yang lebih luas kepada mahasiswa/mahasiswi dengan membandingkan dan mempraktikkan

ilmu beserta teori yang diperoleh selama dibangku perkuliahan dengan realita atau kenyataan yang ada pada perusahaan.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan untuk mahasiswa/mahasiswi dan dapat digunakan sebagai dokumentasi atau masukan khususnya mengenai Sumber Daya Manusia. Selain itu agar dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa/mahasiswi Politeknik Negeri Bali.

3. Bagi PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan atau sebagai bahan pertimbangan kedepannya dalam melaksanakan suatu program pelatihan untuk mengembangkan kompetensi serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada salah satu perusahaan yang berfokus di bidang layanan Logistik yaitu PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali yang berlokasi di Gedung Bali Logistik Park Lot 6, Jalan I Gusti Ngurah Rai No.181, Kel.Tuban, Kec. Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361.

2. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek yaitu, "Implementasi Pelatihan Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali".

3. Data Penelitian

a. Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data kualitatif yaitu data yang bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono (2020:9-10) menyebutkan bahwa data kualitatif merupakan data yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dan dokumentasi). Menurut Sugiyono (2017:193) Data kualitatif juga dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar. Data kualitatif tidak berupa angka tetapi berupa keterangan dari hasil wawancara beserta pengamatan dan pencatatan informasi secara langsung yang berhubungan dengan penelitian yang kemudian dideskripsikan dalam bentuk narasi. Menurut Lexy J Moleong (2016:6) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistic atau utuh, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa.

b. Sumber Data

Pengumpulan data dan informasi yang terdapat dalam penulisan ini diperoleh dari dokumen maupun keterangan lisan atau tertulis dari karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data tersebut kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data Primer yang dikumpulkan berupa dokumen-dokumen maupun dari hasil wawancara dan observasi dengan karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali.

2) Data Sekunder

Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87), data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber melainkan dari pihak ketiga. Dalam penelitian ini Data sekunder didapatkan dari jurnal dan artikel-artikel di internet, hasil buku bacaan, dokumen-dokumen tertulis dari perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data dalam penelitian ini, penulis berusaha mencari informasi yang berkaitan dengan rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Pengumpulan data berupa pendapat, fakta-fakta maupun dokumentasi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penulis pada penelitian ini ada 4 (empat) metode yaitu Wawancara, Observasi, Dokumentasi, dan Studi Kepustakaan.

1) Metode Wawancara

Menurut Kriyantono (2020:291-293) metode wawancara merupakan suatu cara mengumpulkan data dan informasi yang dilaksanakan dengan tatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Menurut Saroso (2017:47) wawancara adalah salah satu alat yang paling banyak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian kualitatif. Wawancara memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang beragam dari responden dalam berbagai situasi dan konteks terkait dengan penelitian, teknik pengumpulan data diperoleh dari wawancara yang tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang sudah tersusun secara sistematis. Pedoman yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahannya. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab

secara langsung dengan karyawan pada perusahaan yang bersangkutan, sehingga dapat memperoleh informasi secara langsung.

2) Metode Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) Teknik Observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi dengan mengamati secara langsung peristiwa yang terjadi dilapangan atau lokasi penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan oleh penulis. Observasi dilakukan di PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali. Observasi dilakukan oleh penulis dengan cara mengamati dan mencatat secara langsung hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Hal yang diamati dalam penelitian ini seperti jenis pelatihan yang ada pada perusahaan, siapa saja yang mengikuti pelatihan, serta kendala dan solusi dari implementasi pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan kinerja karyawan.

3) Metode Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari

penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada. Dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan adalah dokumen yang didapat dari perusahaan seperti buku peraturan perusahaan, *training report* karyawan, dan jenis pelatihan yang ada pada perusahaan.

4) Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2017:291) mengungkapkan bahwa Studi pustaka atau kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi Kepustakaan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan informasi dan data dengan berbagai macam material yang terdapat pada perpustakaan seperti dokumen dan buku-buku serta jurnal ilmiah terkait dengan penulisan Tugas Akhir.

4. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:482) Teknik Analisis Data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil 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. Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif kualitatif yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif dengan cara menguraikan dan menjelaskan informasi-informasi yang didukung oleh keterangan-keterangan yang diperoleh dari hasil penelitian wawancara dan observasi di lapangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya mengenai Implementasi Pelatihan Karyawan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Dalam Implementasi pelatihan karyawan pada PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali diterapkan berbagai macam jenis pelatihan, baik itu pelatihan yang dilaksanakan secara *online* maupun *offline* yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawannya yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan dan kebutuhan karyawan seperti Pelatihan *Human Capital, Customer Service Knowledge, Managerial & Leadership, Pelatihan Aset Management System, Pelatihan Tata Naskah Dinas Elektronik, AK3U (Ahli Keselamatan Kesehatan Kerja Umum), Recurrent Junior Avsec, Avsec Management* dan *Training Air Cargo Handling & Dangerous Goods Awareness*. Pelatihan dimulai dengan menentukan kebutuhan karyawan, menetapkan tujuan

pelatihan, mendesign program pelatihan, menetapkan metode pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi. Suatu program pelatihan dapat dikatakan baik, jika karyawan bisa mendapatkan dampak serta *feedback* yang baik seperti penambahan wawasan, peningkatan kualitas kerja dan kualitas diri, produktivitas, atau tingkat keselamatan sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi lebih meningkat dan kegiatan operasional dapat berjalan dengan lebih efisien dan efektif.

B. SARAN

Dari hasil penelitian dan simpulan diatas, maka penulis akan menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam Implementasi Pelatihan Karyawan di PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali, diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan

a. *Manager* dan *Supervisor* dimasing-masing *department* dapat bekerjasama dalam memberikan sosialisasi dan berkomunikasi yang baik dengan memberikan motivasi kepada karyawan tentang pentingnya untuk mengikuti program pelatihan. Selain itu agar karyawan lebih bersemangat dan tertarik mengikuti program pelatihan, perusahaan dapat memberikan penghargaan pada sesi akhir pelatihan kepada karyawan yang mengikuti program pelatihan sebagai bentuk apresiasi karena telah berhasil melewati proses pelatihan dan pengembangan karir dengan baik.

b. Metode yang digunakan pada program pelatihan kerja yang dilaksanakan sebaiknya lebih bervariasi lagi, misalnya seperti materi yang diberikan lebih disusun dengan rapi agar mudah dimengerti oleh peserta serta menggunakan perangkat atau media yang berbeda pada setiap jenis pelatihan agar lebih menarik, misalnya dengan membuat poster pelatihan kerja yang dibuat dengan semenarik mungkin agar karyawan merasa lebih *excited* sehingga mereka semangat dan tertarik untuk mengikuti pelatihan yang dilaksanakan. Kemudian jika mengadakan pelatihan karyawan secara *online*, sebaiknya sinyal atau jaringan internet kualitasnya dapat ditingkatkan dengan lebih optimal, agar materi dapat disampaikan dengan baik tanpa adanya gangguan sinyal.

2. Untuk Karyawan

- a. Setiap Karyawan diharapkan untuk lebih bersemangat dan mau untuk terus belajar dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan (*skill*) serta pengetahuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang lebih baik lagi dan sesuai dengan standar perusahaan. Jika kinerja karyawan lebih meningkat maka kegiatan operasional perusahaan bisa berjalan dengan lebih efisien dan efektif.
- b. Karyawan diharapkan dapat meluangkan waktu dan lebih serius serta lebih fokus untuk mengikuti program pelatihan karyawan yang sudah dijadwalkan dan diselenggarakan oleh perusahaan.

Program pelatihan ini sangat penting untuk diikuti selain untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan, melalui program pelatihan ini juga perusahaan dapat mengukur dan menilai kinerja karyawan dari waktu ke waktu, sehingga dapat dievaluasi mengenai pelatihan apa saja yang seharusnya lebih ditekankan dan ditingkatkan pelaksanaannya untuk diberikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Flippo, B. E. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyadi. (2015). *Implementasi kebijakan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Mulyadi, D. (2015). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan* . Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Wardiyanta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif Dan Konstruktif*. Bandung: ALFABETA.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Ridlo, I. A. (2017). *Panduan Pembuatan Flowchart*. Surabaya: FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN.

Sumber Jurnal :

- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, Maret 2020, 1-12.
- Ilham Budiman, S. S. (2021). Analisis Pengendalian Mutu Di Bidang Industri Makanan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.1 No.10 Maret 2021 .
- Jumawan, J. &. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan . *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 343–352.
- Muhammad Reynaldi, S. P. (2018). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kecamatan Kota Ternate Selatan. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi*, Volume 1 No. 1 Tahun 2018.
- Oktia Dita Suciati, R. H. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 8, No.4, Maret 2022.
- Rasyid, A. (2022). Disiplin Dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, 239-250.
- Riska Gustiana, T. H. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Volume 3, Issue 6, Juli 2022 657-666.

Sumber Website :

- Indonesia, P. K. (n.d.). *Apa Itu Pre Test dan Post Test? Definisi, Tujuan dan Contoh Soal*. <https://www.kelaskita.com/artikel/pre-test-dan-post-test-definisi-tujuan-dan-contoh-soal>.(Diakses 10 Juni 2023)
- Logistik, P. A. (2023). *Aplog Company Profile*. Jakarta Pusat: <https://www.aplog.co/>.(Diakses 29 April 2023)

- Muntaha, S. (2020). *Implementasi: Pengertian, Tujuan, dan Contoh Penerapannya*. <https://www.alihamdan.id/implementasi/>.(Diakses 3 Mei 2023)
- Setiawan, E. (2023). *Implementasi*. <https://kbbi.web.id/implementasi/>.(Diakses 3 Mei 2023)
- Thabroni, G. (2022). *Flowchart (Diagram Alir) – Pengertian, Jenis & Simbol/Notasi*. <https://serupa.id/flowchart-diagram-alir-pengertian-jenis-simbol-notasi/>.(Diakses 2 Juli 2023)
- V, N. (2021). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*. <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>.(Diakses 10 Juni 2023)
- Zidniryi. (2020). *Pengertian Flowchart, Simbol, Contoh Dan Manfaatnya*. <https://www.konsepoding.com/2020/05/pengertian-flowchart-simbol-contoh-manfaat.html>.(Diakses 10 Juni 2023)
- Anendya, A. (2023). *Mengenal Apa Itu Flowchart, Fungsi, Jenis, dan Contohnya*. www.dewaweb.com/blog/pengertian-flowchart/.(Diakses 14 Juli 2023)
- Setiawan, R. (2021). *Flowchart Adalah: Fungsi, Jenis, Simbol, dan Contohnya*. www.dicoding.com/blog/flowchart-adalah/.(Diakses 14 Juli 2023)