

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri gula merupakan salah satu industri berbasis pertanian dengan menjadikan tebu sebagai bahan baku untuk menghasilkan gula. Industri gula di Indonesia merupakan salah satu sektor strategis, karena komoditasnya berperan penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan sebagai bahan baku bagi sejumlah sektor industri penggunaannya. Hal ini membuat industri gula punya nilai strategis bagi ketahanan pangan nasional dan peningkatan pertumbuhan ekonomi masyarakat (Kemenperin, 2022)

PT. Madu Baru merupakan Pabrik Gula satu-satunya yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan nasional, khususnya gula pasir. PT. Madu Baru merupakan perusahaan padat karya yang menerima tenaga kerja dari Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Madu Baru setiap tahun mengadakan sistem rekrutmen untuk mendapatkan karyawan baru dengan tujuan untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu Perusahaan PT Madu Baru Pabrik Gula Madukismo juga mengadakan pelatihan untuk karyawan yang baru, agar karyawan yang baru dapat mengenal suasana pabrik dan juga dapat mengoperasikan mesin-mesin atau alat-alat produksi.

Pada masa sekarang ini daya saing perusahaan perkebunan khususnya tebu terletak pada sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan karyawan sangat diperlukan guna untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dan berkinerja baik dalam mengatur serta mengelola semua sumber daya yang ada (Hamad & Mahidy, 2018)

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan. Untuk program pelatihan karyawan dibutuhkan manajemen untuk mengatur ketepatan sasaran pola pelatihan. PT. Madu Baru juga berusaha mengimplementasikan manajemen pelatihan karyawan yang meliputi fungsi POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*) yang didalamnya terdapat perencanaan dan juga strategi yang diterapkan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Wibowo (2012) bahwa perencanaan dalam mengatur strategi pelatihan meliputi penilaian kebutuhan, penciptaan sasaran dan ukuran, merancang dan menyelenggarakan pelatihan, serta evaluasi. Dari program pelatihan ini kita dapat mengatur karyawan yang akan menjalankan pelatihan, Karyawan ini terdiri atas karyawan lama dan karyawan baru. Pengembangan sumber daya manusia juga memberi manfaat kepada organisasi dan para karyawan itu sendiri. Perusahaan akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan produktivitas, *stabilitas*, dan *fleksibilitas* untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Bagi karyawan itu sendiri juga dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pentingnya manajemen pelatihan yaitu untuk mengimplementasikan pelaksanaan pelatihan sesuai dengan perencanaan, untuk menetapkan pengorganisasian yang tepat dalam pelaksanaan pelatihan, untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan keterampilan kerja karyawan dan peningkatan produktivitas perusahaan, mampu mengevaluasi pelaksanaan pelatihan untuk kemajuan manajemen pelatihan yang tepat sasaran, mampu mencapai *efisiensi* dan *efektivitas* dalam berbagai aspek untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa manajemen pelatihan karyawan berguna untuk memberikan berbagai dampak positif baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Program tersebut akan menjadikan karyawan sebagai aset jangka panjang yang dapat berguna bagi perusahaan melalui kontribusi yang maksimal. Sehingga tujuan penelitian ini dilakukan adalah mendiskripsikan dan menganalisis penerapan manajemen pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Madu Baru Pabrik Gula Madukismo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apa saja jenis pelatihan yang diberikan di PT. Madubaru?
2. Bagaimana penerapan manajemen pelatihan karyawan di PT. Madubaru?
3. Bagaimana tanggapan karyawan terhadap pelatihan yang diberikan oleh PT. Madubaru?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan adalah:

1. Mengetahui jenis pelatihan yang diberikan di PT. Madubaru.
2. Mengetahui penerapan manajemen pelatihan di PT. Madubaru.
3. Mengetahui tanggapan karyawan terhadap pelatihan yang diberikan oleh PT. Madubaru.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Penelitian ini sebagai jalan untuk mengetahui dan memahami penerapan manajemen pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh derajat sarjana jurusan Sosial Ekonomi Pertanian INSTIPER Yogyakarta.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk melihat sejauh mana mengetahui dan memahami penerapan manajemen pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta sebagai pertimbangan atau masukan bagi perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia dalam memberikan pelatihan kepada karyawan.