

**KERTAS KERJA**  
**PRAKTIK KERJA LAPANGAN (PKL)**

**PERAN PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN  
KETERAMPILAN PENGOLAHAN TENAGA KERJA PERIKANAN DI  
GRAHA PRATAMA FISH KAMPUNG PATIN KEC. XIII KOTO KAMPAR**



Disusun Oleh :

**NAMA : RIZA WARDIANA**

**NPM : 20100915302238**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BANGKINANG**  
**BANGKINANG**

**2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : RIZA WARDIANA  
NPM : 20100915302238  
PEMINATAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JUDUL : PERAN PENGEMBANGAN SDM DALAM  
MENINGKATKAN KETERAMPILAN  
PENGOLAHAN TENAGA KERJA PERIKANAN DI  
GRAHA PRATAMA FISH KAMPUNG PATIN

**DISETUJUI OLEH**

**Dosen pembimbing**

**Pembimbing Perusahaan**

**Litra Diantara, S.E.,M.M**

**H. Suhaimi, S.Pi, MMA**

**Mengetahui :**

**Ketua Program Studi Manajemen**

**H. Yulizar Baharudin, MM**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT karna atas rahmat-Nya penulis dapat Menyusun dan menyelesaikan Laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL) dengan judul **“Peran Pengembangan Sdm Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Perikanan Di Graha Pratama Fish Kampung Patin”** ini dengan baik dan tepat pada waktunya, praktik kerja ini dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan akademik pada program study Manajemen Sumber Daya Manusia, Falkultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang.

Selama penyusunan laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL) ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala, kendala tersebut dapat di atasi penulis berkat adanya bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Litra Diantara, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bantuan dalam penulisan Laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL).
2. Bapak Ir. H. Neflizal, MM selaku Ketua Umum Yayasan Lembaga Pendidikan Kampar beserta unsur pimpinannya
3. Bapak Dr. H. Zulher, MS selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinag
4. Bapak Ir. H. Zamhir Basem, MM selaku Wakil ketua I Bidang Akademik STIE Bangkinang.
5. Ibu Hj. Kasmawati, SE, M.Ak selaku Wakil ketua II Bidang Administrasi umum dan Keuangan STIE Bangkinang.

6. Bapak Dr. Ir. H. Arman, MM selaku Wakil ketua III Bidang kemahasiswa STIE Bangkinang.
7. Bapak H. Yulizar Baharudin, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE
8. Bapak H. Suhaimi, S.Pi, MMA selaku pembimbing perusahaan yang telah memberikan arahan dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan Laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL) ini.
9. Teman-teman mahasiswa lainnya yang telah memberikan masukannya kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Smoga bantuan dan bimbingan serta petunjuk yang yang diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam menyusun dan menyelesaikan laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL) ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis berharap semoga laporan Praktik Kerja Lapangan ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dan para pembaca serta teman-teman mahasiswa khususnya.

Akhir kata semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa/i yang akan melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di SGraha Pratama Fish kampung Patin.

XII Koto Kampar,     September 2023  
Mahasiswa PKL

RIZA WARDIANA  
20100915302238

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Tujuan .....	3
C. Sasaran .....	3
D. Batasan.....	3
<b>BAB II .....</b>	<b>4</b>
<b>PROFIL PERUSAHAAN .....</b>	<b>4</b>
A. Sejarah Singkat perusahaan .....	4
B. Struktur Organisasi Perusahaan .....	6
C. Aktivitas Perusahaan.....	7
<b>BAB III.....</b>	<b>9</b>
<b>RENCANA, FAKTA, DAN ANALISA.....</b>	<b>9</b>
A. Rencana.....	9
B. Fakta.....	10
C. Analisa .....	12
<b>BAB IV .....</b>	<b>20</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>20</b>
A. Kesimpulan .....	20
B. Saran .....	20
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>22</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>23</b>

## **DAFTAR TABEL**

**Tabel III. 1 Jumlah Karyawan Di Graha Pratama Fish Kampung Patin 2023 ..... 10**

**Tabel III. 2 data karyawan yang mengikuti dan tidak mengikuti pelatihan ..... 12**

## **DAFTAR GAMBAR**

**Gambar I. 1 truktur organisani Graha Pratama Fish Kampung Patin ..... 7**

## LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 Daftar hadir mahasiswa Praktek Kerja Lapangan (PKL) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bangkinang Tahun 2023 Di Gaha Pratama Fish Kampung Patin Kec.XIII Koto Kampar .....</b>	<b>23</b>
<b>Lampiran 2 Kertas Kendali .....</b>	<b>24</b>
<b>Lampiran 3 Blanko Nilai Praktik Kerja Lapangan (PKL) Angkatan XXIII tahun akademik 2023/2024 .....</b>	<b>27</b>
<b>Lampiran 4 Dokumentasi.....</b>	<b>28</b>



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang masalah**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu komponen yang penting dalam pengembangan suatu organisasi. Sebuah organisasi akan mengalami kemajuan yang signifikan tergantung dari tingkat pengetahuan sumber daya manusia di organisasi tersebut. Di dalam organisasi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mempunyai ketrampilan serta berdaya saing yang tinggi merupakan faktor penting di dalam persaingan global. Sumber Daya Manusia merupakan subjek yang aktif dan menentukan, bukan objek yang pasif dan ditentukan sebagaimana kedua psikis yang dimilikinya Sumber Daya Manusia melakukan berbagai kegiatan, yang salah satu diantaranya disebut erja sebagai usaha mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya. Namun, masih banyak Sumber Daya Manusia (SDM) masih kurang mendapatkan penanganan yang khusus terutama bagi SDM yang tidak siap menghadapi persaingan global dan majunya teknologi. Hal tersebut mengakibatkan Kinerja organisasi menjadi terhambat dikarenakan Kinerja dari SDM tersebut juga mengalami hambatan-hambatan.

Kinerja SDM merupakan suatu hasil prestasi atau pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya Kinerja merupakan apa

yang dilakukan dan tidak dilakukan SDM, Kinerja SDM memengaruhi seberapa Banyak SDM memberikan kontribusi terhadap organisasi. Wilson Bangun, 2012:231 (dalam Abidin, 2013) Kinerja SDM (performance) adalah hasil Pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat Dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standar). Jadi Kinerja SDM merupakan suatu capaian persyaratan pekerjaan Seseorang sehingga tujuan atau standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh Organisasi dapat terpenuhi, Kinerja SDM yang baik adalah yang mampu Memenuhi persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan sehingga kualitas Kinerja organisasi juga dapat terjaga.

Pengembangan Sumber daya Manusia (PSDM) adalah mengenai Manusia dewasa yang berfungsi dalam sistem yang produktif. Tujuan PSDM Adalah berfokus pada sumber daya yang dibawa manusia untuk mencapai Persamaan kesuksesan, baik kesuksesan personal maupun kesuksesan Organisasi. Dua tema inti PSDM adalah

1. Pembelajaran individu organisasi
2. Kinerja individu dan organisasi

Pengertian di atas meletakkan manusia sebagai obyek dan subyek Pembangunan, karenanya pendidikan dan pelatihan merupakan Permasalahan yang sangat penting dalam jangka pendek, hal ini untuk Memperoleh tenaga kerja yang terampil berwawasan luas. Akhirnya Pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu kewajiban sangatlah Diperlukan oleh seorang pegawai,

mengingat beban kerja yang semakin Meningkat, pengembangan SDM dilakukan secara kontinyu Untuk menunjang pekerjaan yang diemban seorang pegawai.

#### **B. Tujuan**

Tujuan dari pelaksanaan praktik kerja lapangan ini yaitu untuk mengetahui peran pengembangan SDM dalam meningkatkan keterampilan pengolahan tenaga kerja perikanan di Graha Pratama Fish.

#### **C. Sasaran**

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, penulis melakukan Sasaran kegiatan tentang peran pengembangan SDM dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja pada Graha Pratama Fish.

#### **D. Batasan**

Dalam menyusun laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL) ini, penulis membuat batasan permasalahan mengenai “Peran pengembangan SDM dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja pada kelompok kerja karyawan di Sentra Graha Pratama Fish Kampung Patin Kec. XIII Koto Kampar”.

## **BAB II**

### **PROFIL PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Singkat perusahaan**

Pengolahan CV. Graha Pratama Fish merupakan usaha yang bergerak dalam bidang pengolahan ikan patin. Lokasi pengolahan terletak di jl. Syech Ja'far No.7. Desa Koto Mesjid Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar Provinsi Riau. CV. Graha Pratama Fish didirikan dengan akta badan hukum No. 54/15 maret 2008. Desa koto mesjid terletak di wilayah kecamatan XIII koto kampar, kabupaten kampar provinsi riau yang berbatasan sebelah utara dengan desa batu langka, sebelah selatan dengan desa merangin, sebelah timur dengan desa silam, dan sebelah barat dengan desa pulau gadang. Pada mulanya pengolahan ikan patin didirikan pada tahun 2007 yang merupakan masih usaha rumahan (home industry) dan dengan peralatan pengolahan yang masih terbatas. Berdasarkan perkembangan usaha bersama dengan pembenihan ikan, pembesaran ikan dan pakan ikan. Adapun ukuran tempat usaha untuk pengolahan ikan patin adalah 50 m<sup>2</sup>. Lokasi pengolahan berdampingan dengan tempat tinggal pemilik, balai pembenihan, balai pelatihan, dan kantor CV. Graha Pratama Fish. Jalan lokasi pengolahan dari jalan raya kurang lebih 1 km hal ini menjadi pendukung untuk melakukan pengembangan usaha. Jarak lokasi pengolahan dari rumah penduduk sekitar 20 meter.

Graha Pratama adalah nama yang diambil dari nama anak pemilik usaha Pengolahan ikan patin. Sedangkan nama fish diambil dari nama usaha yang

pertama didirikan yaitu pembenihan dan pembesaran ikan patin. Nama pemilik usaha pengolahan ikan patin ini adalah bapak H. Suhaimi, S.Pi, MMA yang merupakan direktur pengolahan ikan patin dan berusia 55 tahun. Pada tahun 2007, usaha ini mulai berjalan dengan jumlah produksi 1000 bungkus per tahun yang diproduksi dalam skala rumah tangga. Saat ini pengolahan ikan patin CV. Graha Pratama Fish maupun menghasilkan dalam satu produk olahan 100 bungkus per hari dengan varian kemasan yang berbeda. Pada 11 Desember 2015 CV. Graha Pratama Fish juga mendapatkan penghargaan Adibakti Mina Bahari oleh menteri Kelautan dan perikanan sebagai P2MKP (pusat pelatihan mandiri kelautan dan Perikanan) yang berprestasi melalui kegiatan pembenihan, pembesaran, Pembuatan pakan, dan pengolahan ikan patin. CV. Graha Pratama Fish 3 tahun Terakhir sudah memproduksi olahan ikan kurang lebih 54.100 bungkus yang didistribusikan kepada distributor CV. Fathan Pekanbaru Riau.

### **1. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi “Menjadi pusat perikanan air tawar terpadu yang termaju dan terintegrasi dari hulu ke hilir di Indonesia tahun 2027”.

### **2. Misi :**

- Memproduksi benih ikan yang berkualitas tinggi dan kontinu
- Memproduksi ikan patin yang berkualitas tinggi dan kontinu
- Memproduksi pakan ikan buatan (artificial feed) yang berkualitas tinggi dan kontinu
- Memproduksi olahan ikan serta diversifikasi produk secara terus menerus

- Mengembangkan pusat pelatihan perikanan terpadu yang dikelola secara profesional
- Mengembangkan industri agrowisata berbasis perikanan dan potensi wilayah

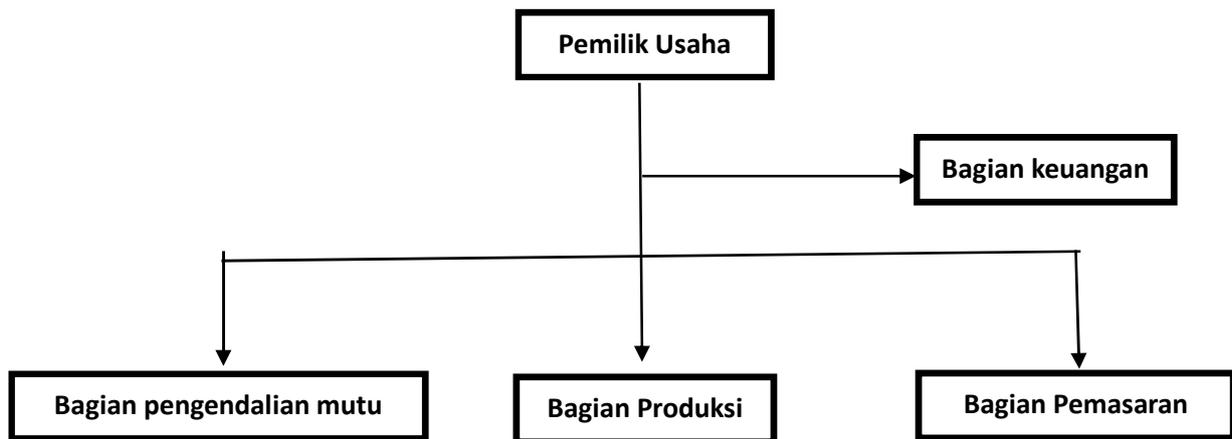
## **B. Struktur Organisasi Perusahaan**

CV. Graha Pratama Fish menggunakan struktur organisasi berbentuk garis. Struktur organisasi pada CV. Graha Pratama Fish terdiri dari direktur dan general manager yang dipimpin oleh bapak H. Suhaimi, S.Pi, MMA manager pemasaran, manager Produksi dan manager keuangan. Manager produksi dibawah lima divisi, yakni ; Divisi pembenihan yang diketuai oleh bapak Poniman H, SP, divisi pakan yang Diketuai oleh bapak Oki Satrio p, S.Pd, divisi budidaya diketuai oleh bapak Rasno, Divisi olahan ikan diketuai oleh ibu Nani Widiawati dan divisi pelatihan diketuai Oleh bapak Geneper Sidik, SPi. Berikut ini adalah struktur organisasi pada CV. Graha Pratama Fish.

Direktur pada pengolahan dan pembenihan ikan patin pada CV. Graha Pratama Fish merupakan pemilik yang berperan dalam merencanakan dan menentukan kebijakan produksi dan distribusi. Manager dan divisi memiliki tugas wdan tanggung jawab pada bidangnya masing-masing. Divisi olahan ikan berfokus pada meracik olahan yang diproduksi, sedangkan divisi pembenihan ikan berfokus pada pembesaran ikan dari penetesan telur hingga berukuran besar maksimal 1 kg yang umum dipasarkan. Jam kerja dimulai dari pukul 10.00-17.00 WIB, waktu istirahat pukul 12.00-13.00 WIB. Hari kerja pengolahan dan

pembenihan ikan patin adalah hari Senin hingga sabtu, sedangkan hari libur adalah pada hari jum'at dan minggu.

*Gambar I. 1*  
*struktur organisani Graha Pratama Fish Kampung Patin*



### C. Aktivitas Perusahaan

Perusahaan ini bergerak dibidang perikanan dan merupakan pelopor bagi usaha perikanan masyarakat khususnya ikan patin di Desa Koto Mesjid. Hampir Semua rumah tangga di desa ini memiliki kolam ikan patin, sehingga desa ini terkenal dengan nama Kampung Patin. Kehadiran usaha perikanan ikan patin di desa Ini tentu saja akan memberikan multiflier effec terhadap perekonomian daerah, Sehingga meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Unit usaha yang dilakukan CV. Graha Pratama Fish adalah : pembenihan ikan patin, pembesaran ikan patin, Pengolahan pakan ikan, dan usaha pengolahan ikan/pasca panen (Agroindustri). Untuk memudahkan penelitian, penulis mengambil tentang pengolahan Ikan patin. Pengolahan ikan patin mulai beroperasi pada tahun 2007 sampai Sekarang.

Pada umumnya untuk pengolahan ikan patin yang dihasilkan terbuat dari Ikan patin segar diolah menjadi bakso, nugget, abon dan kerupuk kulit ikan patin, Untuk olahan bakso, nugget, kerupuk dan lainnya adalah ikan patin dengan berat diatas 700 gr/ekor dengan waktu pembesaran diatas 6 bulan. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik, dibutuhkan sumber bahan baku ikan yang baik pula, tidak tercemar baik secara fisik, biologis dan kimia. Secara umum bahan baku Ikan patin segar yang berasal dari petani ikan setempat sudah diakui kualitasnya oleh berbagai pihak karena benar-benar telah memenuhi standar untuk bahan baku Olahan.

## **BAB III**

### **RENCANA, FAKTA, DAN ANALISA**

#### **A. Rencana**

Pengembangan SDM dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja dalam pengolahan suatu perusahaan sangat penting untuk karyawan, karena jelas dapat meningkatkan keterampilan para karyawan dan dapat membuat karyawan menjadi lebih siap menghadapi segala perubahan yang akan terjadi, semakin banyak karyawan yang telah meningkatkan keterampilannya dalam berkerja maka perusahaan akan semakin maju dan berkembang.

Menetapkan rencana menjadi hal yang sangat peting didalam penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, karena dengan membuat perencanaan maka pihak manajemen perusahaan akan bisa membuat ketetapan tentang langkah-langkah ataupun tindakan yang akan dilakukan di masa yang akan datang serta sebagai keterangan mengenai tolak ukur dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan.

Adapun rencana kedepan untuk dapat meningkatkan keterampilan pengolahan di Graha Pratama Fish Yaitu :

1. Pelatihan dan pengembangan, perusahaan dapat menyediakan pelatihan regular dan program pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka.
2. Evaluasi kinerja, proses evaluasi kinerja yang teratur dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan individu

3. Pembinaan dan mentoring, program ini dapat membantu karyawan baru dan yang sudah ada untuk belajar dari pengalaman senior.
4. Kebijakan Pendidikan, dapat mendorong karyawan untuk melanjutkan Pendidikan mereka dengan insentif seperti tunjangan pendidikan.
5. Perencanaan tenaga kerja, merencanakan kebutuhan tenaga kerja jangka Panjang untuk memastikan perusahaan memiliki keterampilan karyawan yang dibutuhkan.

Berikut merupakan data karyawan di Graha Pratama Fish Tahun 2023

*Tabel III. 1*

*Jumlah Karyawan Di Graha Pratama Fish Kampung Patin*

NO	DIVISI	JUMLAH
1.	Direksi/Pimpinan	1
2.	Pembenihan Ikan	4
3.	Pembesaran Ikan	3
4.	Pakan Ikan	3
5.	Pengelola Ikan	4
6.	Pelatihan & Eduwisata	2

Sumber : Graha Pratama Fish Kampung Patin 2023

## **B. Fakta**

Fakta adalah hasil dari proses perencanaan yang sudah ditetapkan sebelumnya dan merupakan perwujudan realisasi yang nyata. Fakta menjadi sesuatu hal yang penting karena akan bisa melihat hasil nyata dari realisasi perencanaan yang sudah disusun sebelumnya. Fakta menjadi suatu bentuk real dari hasil tindakan atau kegiatan yang sudah dilaksanakan berdasarkan harapan yang diinginkan. Setiap organisasi tentunya memiliki tujuannya masing-masing sehingga untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan perencanaan terlebih

dahulu, namun rencana tidak akan bergerak kemana-mana jika tidak dijalankan atau direalisasikan. Dari data yang telah diuraikan diatas, agar semua kegiatan yang sudah direncanakan berjalan dengan baik maka perlu adanya upaya realisasi terhadap target yang sudah ditetapkan sebagai upaya dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusia pihak pengelola dalam menjamin kualitas pengolahan di Graha Pratama Fish Kampung Patin Kec. XIII Koto kampar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Graha, diketahui bahwa pelatihan-pelatihan yang sudah direncanakan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia pihak pengolah dalam menjamin kualitas pengolahan sudah mampu terealisasi dengan baik di Kampung Patin Kec. XIII Koto Kampar. Namun ternyata tidak semua pengelola yang mengikuti pelatihan - pelatihan tersebut.

Ada sebagian kegiatan pelatihan yang dilaksanakan melalui online sehingga kegiatan pelatihan dalam mengembangkan keterampilan SDM pihak pengelola dirasa masih kurang efektif. Selain hal tersebut, masih terdapat pihak pengolah/karyawan yang masih gagap teknologi sehingga menyulitkannya untuk mengikuti pelatihan- pelatihan yang diadakan.

Sehingga dalam hal ini dapat kita artikan bahwa kualitas pengolahan ikan Graha Pratama Fish Pengolahan Hasil Perikanan di Desa Koto Masjid tergantung dari pengembangan keterampilan pihak pengolah yang diperolehnya dari hasil pelatihan-pelatihan yang sudah diadakan. Oleh karena itu, agar kualitas pengolahan ikan bisa semakin meningkat maka pihak manajemen pengolahan Graha Pratama Fish di Kampung Patin perlu meningkatkan perhatiannya kepada

pihak pengolah/karyawan dengan menumbuhkan minat dari semua pihak pengolah/karyawan agar mau mengikuti setiap pelatihan-pelatihan yang diadakan. Berikut tabel karyawan Graha Pratama Fish yang mengikuti dan yang tidak mengikuti pelatihan atau pendidikan pengembangan SDM.

*Tabel III. 2*  
*data karyawan yang mengikuti dan tidak mengikuti pelatihan*

No.	Divisi	Jumlah yang mengikuti pelatihan	Jumlah yang tidak mengikuti pelatihan
1.	Pembenihan Ikan	3	1
2.	Pembesaran Ikan	2	1
3.	Pengolahan Ikan	2	2
4.	Pelatih & Eduwisata	2	-

**Sumber : Graha Pratama Fish Kampung Patin 2023**

### C. Analisa

Dapat kita lihat bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Graha Pratama Fish. Pengembangan SDM memungkinkan tenaga kerja untuk memperoleh keterampilan melalui pelatihan, pendidikan, atau pelatihan berkelanjutan. Ini membantu mereka beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar kerja yang terus berkembang. Tenaga kerja yang terus memiliki keterampilan yang relevan dan mutakhir cenderung lebih produktif.

Pengembangan SDM dapat membantu meningkatkan produktivitas Perusahaan karena karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Pengembangan SDM juga memfasilitasi inovasi. Karyawan yang terlatih dengan baik lebih mungkin untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan solusi yang kreatif dalam lingkungan kerja. Keterampilan yang ditingkatkan melalui

pengembangan SDM dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang di hasilkan. Hal ini penting dalam memenuhi harapan harapan pelanggan dan mempertahankan daya saing Perusahaan.

Dengan pengembangan SDM, tenaga kerja memiliki peluang yang lebih baik untuk pengembangan karir, mereka dapat mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan naik jabatan dengan keterampilan yang lebih baik. Karyawan yang melihat Perusahaan memberikan peluang untuk pengembangan dan pertumbuhan karir cenderung lebih puas dan cenderung bertahan lebih lama di Perusahaan, mengurangi turnover.

Dalam dunia yang cepat berubah, pengembangan SDM memungkinkan tenaga kerja untuk lebih responsif terhadap perubahan, baik teknologi, proses bisnis, atau kondisi pasar.

Sehingga dalam hal ini maka mengembangkan keterampilan pihak pengelola sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi yaitu untuk meningkatkan kualitas pengolahan ikan pada Sentra Pengolahan Hasil Perikanan di Kampung Patin Kec. XIII Koto Kampar. Hal ini mendukung pendapat Waluyo (2013:45) yang menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan organisasi, maka seorang pekerja harus memiliki skill terhadap pekerjaannya karena dengan mempunyai skill (terampil) maka pekerja tersebut akan mampu memperlihatkan tingkat kemandiriannya dalam bekerja, handal menyelesaikan pekerjaan dan profesional (ahli) pada bidang yang ditekuni sesuai dengan pelatihan yang dihasilkan dari diri pekerja serta akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

Untuk meningkatkan hasil kerja yang optimal maka karyawan harus memiliki keterampilan dalam pekerjaan yang dilaksanakannya, keterampilan menjadi perwujudan dari minat atau bakat yang dimiliki oleh seorang karyawan, dengan keterampilan yang dimilikinya maka akan memungkinkan karyawan tersebut dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki karyawan dapat diperoleh dari pelatihan dan pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan, salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Adapun bagian-bagian dari keterampilan (skill) terdiri atas (Alwi, 2013:89):

1. Kemampuan menggunakan alat yaitu kemampuan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan sehingga membentuk sikap kerja dari karyawan.
2. Kemampuan menganalisis adalah kemampuan karyawan dalam suatu pekerjaan dan menyusun urutan pekerjaan.
3. Kecepatan mengerjakan tugas adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan seefektif dan seefisien mungkin.
4. Kemampuan membaca situasi. Karyawan harus mampu membaca situasi dan kondisi didalam perusahaan.
5. Keserasian adalah salah satu kesamaan bentuk dan ukuran yang telah ditentukan yang harus disesuaikan karyawan dalam bekerja.

Keterampilan merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat

menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan, salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Sehingga dengan meningkatkan keterampilan seseorang maka akan meningkatkan pula potensi yang dimilikinya berdasarkan pengetahuan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga seseorang dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya (Hamali, 2017:57).

Keterampilan merujuk ke suatu kapasitas karyawan untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan penilaian ini akan di lakukan. Keterampilan menunjukkan seberapa besar kapasitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Jadi dengan keterampilan kerja, maka karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Keterampilan karyawan tercermin dengan seberapa baik seorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti dalam mengoperasikan sarana dan prasaran berupa suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Sifat-sifat skill digolongkan menjadi beberapa bentuk antara lain sebagai berikut (Kadir. 2014:323):

1. Sifat kemampuan dalam bidang bak teknis, contohnya hal yang paling diisyaratkan secara universal adalah kemampuan mengelolah bidang administrasi, penguasaan bahasa.

2. Sifat kemampuan primer, contohnya dalam bidang intelektual seperti bakat intelektual dan ingatan yang baik.
3. Sifat kemampuan sekunder, contohnya: dalam bidang intelektual seperti daya menemukan hal-hal baru, kemampuan untuk dapat membedakan hal-hal pokok dan kemampuan untuk mengingat Fathoni (2016:12) menjelaskan bahwa bagian keterampilan terdiri atas kemampuan menggunakan alat yaitu kemampuan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan sehingga membentuk sikap kerja dari karyawan agar bisa mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana yang sudah tersedia, kemampuan menganalisis adalah kemampuan karyawan dalam suatu pekerjaan dan menyusun urutan pekerjaan agar sesuai dengan yang diharapkan pimpinan perusahaan, kecepatan mengerjakan tugas adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan seefektif dan seefisien mungkin sehingga hasil pekerjaan karyawan bisa tepat sasaran dan selesai pada waktunya.

Pengembangan SDM adalah sebuah usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia agar bisa menaikkan produktivitas perusahaan. Dengan kemampuan SDM yang ada dalam perusahaan, akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja di lingkungan organisasinya. Pengembangan SDM tentu memiliki tujuan pastinya. Secara umum sebenarnya tujuannya untuk meningkatkan kualitas para pekerja atau individu melalui program pendidikan dan pelatihan namun secara terperinci ada beberapa tujuan pengembangan SDM yaitu:

1. Dapat meningkatkan produktivitas di dalam pekerjaan.

Produktivitas yang baik menjadi hal yang di perlukan oleh setiap perusahaan. Jika produktivitas meningkat maka pekerjaan yang di hasilkan meningkat pula.

2. Mengurangi kerusakan produk

Salah itu wajar, namun bagi perusahaan sebuah kesalahan dalam pekerjaan yang mengakibatkan rusaknya produk tentu menjadi kerugian besar.

3. Memastikan semua berjalan efisien.

Jika karyawan mengerjakan tugas secara tidak efisien, maka akan berimbas pada efektifitas waktu. Alih-alih ingin mengerjakan sesuatu hingga sempurna, namun jika pengerjaannya lambat, maka tugas yang lain tidak akan terselesaikan. Oleh karena itu, SDM melatih karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan terampil, baik, dan efisien. Untuk dapat memastikan pelatihan berjalan dengan sesuai rencana dan efisien, terlebih dahulu kita harus mengetahui bagaimana cara pengurusan sumber daya manusia yang baik dan benar.

4. Meningkatkan sikap kepemimpinan

Pada hakikatnya setiap manusia adalah pemimpin. Paling tidak untuk dirinya sendiri. Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan mampu memimpin orang lain. Apalagi jika karyawan tersebut baperan atau tidak tegas, padahal misalnya dia menjadi atasan karyawan lain. Jadi pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan sikap kepemimpinan.

5. Menciptakan moral Karyawan atau Manusia

Moral yang baik menjadi kewajiban mutlak bagi seorang karyawan. Kejujuran, rendah hati dan mau bekerja keras menjadi nomor satu.

Ada beberapa peran pengembangan SDM dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja pengolahan karyawan yaitu :

1. Peningkatan kompetensi, Pengembangan SDM membantu tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan teknis maupun soft skills.
2. Meningkatkan produktivitas yang tinggi, dengan memiliki keterampilan yang lebih baik, tenaga kerja dapat bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi.
3. Kreativitas dan inovasi, keterampilan yang ditingkatkan dapat mendorong kreativitas dan inovasi di tempat kerja, membantu perusahaan untuk bersaing lebih baik di pasar.
4. Peningkatan motivasi, investasi dalam pengembangan SDM dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan tenaga kerja karena mereka merasa dihargai dan memiliki peluang untuk pertumbuhan.
5. Beradaptasi terhadap perubahan, tenaga kerja yang terampil lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebutuhan pasar yang cepat berubah.

6. Dapat meningkatkan peluang karir, pengembangan SDM memberikan peluang yang lebih baik bagi tenaga kerja untuk meningkatkan karir mereka melalui promosi atau berpindah keperan yang lebih strategis.
7. Dapat meningkatkan kualitas layanan, di sektor layanan, keterampilan yang ditingkatkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang di berikan kepada pelanggan.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari laporan peran pengembangan SDM dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja yaitu

1. Pengembangan SDM memainkan peran kunci dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Ini adalah investasi jangka panjang yang memberikan manfaat baik bagi individu maupun organisasi.
2. Dengan pengembangan SDM yang tepat, tenaga kerja dapat meningkatkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.
3. Pengembangan SDM membantu organisasi dalam menjawab perubahan lingkungan bisnis yang cepat, dengan memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan yang relevan dan diperbarui. kuat, dan penilaian keterampilan awal yang cermat, organisasi dapat merancang program pengembangan yang efektif.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat penulis dalam laporan kerja PKL ini adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi kebutuhan dan tujuan pengembangan SDM secara jelas. Hal ini akan membantu dalam merancang program yang sesuai dan efektif.

2. Berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, baik dalam bentuk pelatihan formal maupun pelatihan mandiri. Ini dapat mencakup kursus, seminar, dan pengembangan keterampilan teknis.
3. Aktifkan program mentoring dan pembinaan internal untuk memfasilitasi transfer pengetahuan dan pengalaman dari karyawan berpengalaman ke yang lebih junior.
4. Evaluasi secara berkala efektivitas program pengembangan SDM untuk memastikan bahwa mereka sesuai dengan tujuan dan memberikan manfaat yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat, 2016, *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rincka Cipta. Jakarta
- Alwi, Syafrudin, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Penerbit Granmedia Purtaka Utama. Jakarta.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta
- Wawancara dengan pemilih usaha Graha Pratama Fish H. Suhaim, S.Pi, MMA
- Kadir, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Pendidikan*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- <https://www.pusatagribisnispatin.com/profil-usaha/>
- <https://www.gamedia.com/literasi/pengembangan-sdm/>
- <https://www.pusatagribisnispatin.com/profil-usaha/>

## LAMPIRAN

### *Lampiran 1*

**DAFTAR HADIR MAHASISWA PRAKTEK KERJA LAPANGAN (PKL) SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)**

**BANGKINANG TAHUN 2023 DI GRAHA PRATAMA FISH KAMPUNG PATIN KEC. XIII KOTO KAMPAR**

**Pelaksanaan : 17 Juli s/d 9 September 2023**

**Tempat PKL : Graha Pratama Fish Kampung Patin KEC. XIII Koto Kampar**

No	NAMA/NPM	Juli					Agustus						September			Ket				
		17	22	24	29	31	5	7	12	14	19	21	26	28	2	4	9	A	I	S
1.	Riza Wardiana 20100915302238																			

**XIII Koto Kampar, September 2023**

**Pembimbing Perusahaan**

**H. Suhaimi, S.Pi, MMA**

## **Lampiran 2**

### **Kertas kendali : Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) Mahasiswa STIE Bangkinang Tahun 2023/2024**

Nama Mahasiswa : RIZA WARDIANA  
NPM : 20100915302238  
Tempat PKL : GRAHA PRATAMA FISH KAMPUNG PATIN  
KEC. XIII KOTO KAMPAR  
Pembimbing Akademik : LITRA DIANTARA, S.E.,M.M  
Pembimbing Praktek : H. SUHAIMI, S.Pi, MMA  
Fokus PKL : PERAN PENGEMBANGAN SDM DALAM  
MENINGKATKAN KETERAMPILAN  
PENGOLAHAN TENAGA KERJA PERIKANAN  
DI GRAHA PRATAMA FISH KAMPUNG PATIN  
KEC. XIII KOTO KAMPAR

No.	Hari/ tanggal	Agenda Kegiatan	Tanda Tangan	
			Pembimbing Praktek	Pembimbing Akademik
1.	17-07-2023	Pengantaran Mahasiswa PKL Oleh Pembimbing Akademik Di Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar		
2.	22-07-2023	Perkenalan dengan seluruh SDM yang bekerja di Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar		
3.	24-07-2023	Pengenalan lingkungan di Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar serta perkenalan beberapa fasilitas yang digunakan pada saat proses pembenihan		
4.	29-07-2023	Melihat proses pemanenan ikan patin langsung dikolam yang ada di Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar		
5.	31-07-2023	Melihat proses pemilihan indukan ikan patin di kolam ikan indukan pada Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar		

No.	Hari/ tanggal	Agenda Kegiatan	Tanda Tangan	
			Pembimbing Praktek	Pembimbing Akademik
6.	05-08-2023	Melakukan wawancara dengan pemilik usaha Di Graha Pratama Fish bagaimana proses penyuntikan hormone ovaprim pada indukan patin		
7.	07-08-2023	Membantu karyawan yang bekerja dalam melakukan <i>stripping</i> atau pengurutan ikan patin Di Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar		
8.	12-08-2023	Melihat secara langsung bagaimana cara karyawan Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar melakukan pembuahan buatan		
9.	14-08-2023	Melakukan wawancara dengan pihak pimpinan Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar tentang bagaimana cara perawatan larva dan pemberian pakan ikan patin yang baik		
10.	19-08-2023	Melakukan wawancara dengan Sebagian karyawan terhadap tata cara pelaksanaan pembesaran atau pendederan ikan patin Di Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar		
11.	21-08-2023	Melakukan wawancara dengan pemilik usaha Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar tentang bagaimana pemasaran pembenihan ikan patin yang selama ini dilakukan		
12.	26-08-2023	Pengambilan data sejarah berdiri, profil usaha dan penjualan pembenihan ikan patin pada Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar		
13.	28-08-2023	Pengambilan data struktur serta pembagian tugas setiap bagian yang ada pada Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar		

No.	Hari/ tanggal	Agenda Kegiatan	Tanda Tangan	
			Pembimbing Praktek	Pembimbing Akademik
14.	02-09-2023	Diskusi mahasiswa dengan pihak bagian pemasaran bibit ikan patin pada Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar		
15.	04-09-2023	Melengkapi pengumpulan data lainnya yang di perlukan mahasiswa dalam pembuatan laporan PKL		
16.	09-09-2023	Pengesahan laporan PKL dari pembimbing praktek yaitu Bapak H. Suhaimi, S.Pi, MMA selaku pimpinan Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar		
17.	16-09-2023	Penjeputan mahasiswa PKL oleh Pembimbing Akademik di Graha Pratama Fish Kampung Patin Kecamatan XIII Koto Kampar		

Bangkinang, Oktober 2023

Ketua Pelaksanaan

**Rahmawati, SE, MSi.,**

*Lampiran 3*

**BLANKO NILAI  
PRAKTIK KERJA LAPANGAN (PKL) ANGKATAN XXIII  
TAHUN AKADEMIK 2023/2024**

NAMA : RIZA WARDIANA  
NPM : 20100915302238  
Program Study : MAJAMEN  
Peminatan : MSDM  
Lokasi Praktik : **Graha Pratama Fish Kampung Patin Kec. XIII Koto  
Kampar**  
Bagian/ Dept : -

NO.	UNSUR YANG DINILAI	NILAI	BOBOT	SKOR
1.	Aspek Kognitif a. Penguasaan materi kertas kerja b. Penguasaan materi di luar kertas kerja		40%	
2.	Aspek Efektif a. Kebersihan b. Penampilan/kepribadian		20%	
3.	Aspek Psikomotorik a. Sistematika Penulisan b. Tinjauan Literatur c. Isi Laporan		40%	
	Total			

Bangkinang, September 2023  
Pembimbing Perusahaan

(.....)

*Lampiran 4*

**DOKUMENTASI**







