

Analysis Of Human Resource Training In Fish Farming In Coastal Areas Of Tegalurung Village, Subang District

Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Budidaya Ikan Tambak Di Daerah Pesisir Desa Tegalurung Kabupaten Subang

Riska Dewi^{1*}, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn20.riskadewi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²,

wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine human resource training in fish farming businesses in coastal areas and to find problems and solutions that provide benefits to fish farming entrepreneurs. The research method using qualitative aims to explore the natural conditions of the object with the researcher as the main instrument, data collection is carried out through the application of triangulation techniques, where various data sources are used simultaneously. The results showed that, although the training had been conducted, there were a number of obstacles that hindered the implementation of the practices taught. Factors such as the mismatch between the training materials and the actual needs in the field, lack of support and understanding from the training party, and the complex environmental conditions of the ponds. This study contributes to the understanding of the effectiveness of human resource training in improving the performance of coastal fish farms. The implications of the results of this study can be used as a basis for improving training programs, developing more effective policies, as well as strengthening the capacity of human resources training.

Keywords: Fish farming, training

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pelatihan sumber daya manusia pada usaha budidaya ikan di daerah pesisir serta mencari permasalahan dan solusi yang memberikan manfaat bagi pengusaha budidaya ikan tambak. Metode penelitian menggunakan kualitatif bertujuan untuk menjelajahi kondisi objek secara alami dengan peneliti sebagai instrumen utama, pengumpulan data dilaksanakan melalui penerapan teknik triangulasi, di mana berbagai sumber data digunakan secara bersamaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun pelatihan telah dilaksanakan, terdapat sejumlah kendala yang menghambat implementasi praktik-praktik yang diajarkan. Faktor-faktor seperti ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan sebenarnya di lapangan, kurangnya dukungan dan pemahaman dari pihak pelatihan, serta kondisi lingkungan tambak yang kompleks. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang efektivitas pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja usaha budidaya ikan tambak di daerah pesisir. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penyempurnaan program pelatihan, pengembangan kebijakan yang lebih efektif, serta penguatan kapasitas para pelaku usaha dalam menghadapi tantangan dalam industri budidaya ikan tambak.

Kata Kunci : Budidaya ikan, pelatihan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu entitas organisasi melibatkan upaya, keterampilan dan kapabilitas semua individu yang terlibat dalam kegiatan organisasional. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kesuksesan suatu organisasi, oleh karena itu, setiap entitas harus berupaya untuk meningkatkan kualifikasi karyawan melalui implementasi program pelatihan dan pengembangan (Karim, 2021).

Pengembangan sumber daya manusia merujuk pada serangkaian tindakan rencana yang diselenggarakan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia

secara berkelanjutan dengan batas waktu yang lama. Tujuan utama dari pengembangan ini guna memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang setara dengan keperluan jabatan, dengan fokus pada kenaikan kompetensi individu yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi (Kurniawati, 2021).

Pelatihan merujuk pada usaha yang sudah dirancang oleh suatu perusahaan untuk menyediakan pendidikan karyawan terkait dengan kemampuan, pemahaman, keahlian dan aktivitas yang berkaitan atas profesi mereka. Tujuannya adalah supaya karyawan dapat memahami dan menguasai pemahaman, keahlian, serta respon yang diberikan dalam pelatihan tersebut dapat mengimplementasikannya dalam kegiatan setiap hari (Noe, 2021). Pelatihan pekerja menjadi aspek krusial dalam konteks sumber daya manusia di lembaga atau perusahaan. Tujuannya adalah agar para pekerja dapat menguasai tugas pekerjaan dengan lebih baik, mempersiapkan mereka menghadapi tugas yang dianggap belum dikuasai, dan secara keseluruhan meningkatkan kinerja karyawan (S. Putri & Suhartini, 2024)

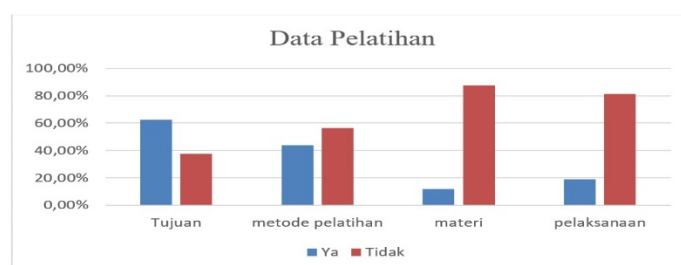
Budidaya yakni upaya menanam tanaman atau merawat hewan ternak dalam suatu lingkungan buatan (Hutajulu & Harahap, 2023). Budidaya ikan tambak jenis mujair yakin Ikan yang menjadi favorit di kalangan masyarakat. karena mudah dijumpai dan harganya tidak mahal, seiring berjalannya waktu budidaya ikan jenis mujair ini bisa menguntungkan bagi para pembudidayanya. Salah satu yang memengaruhi keberhasilan budidaya perikanan adalah kondisi kualitas air di kolam, yang tercermin dalam beberapa parameter fisik seperti suhu dan tingkat keasaman pH (Adin et al., 2019).

Kabupaten Subang salah satu Kabupaten yang berada di provinsi Jawa Barat. Kabupaten ini memiliki beragam potensi dan kegiatan ekonomi termasuk pertanian, perikanan dan industri. Dalam sektor perikanan ada budidaya ikan tambak yang cukup umum di daerah pesisir seperti Kabupaten Subang, jenis ikan seperti ikan bandeng, udang, mujair dan ikan air tawar seperti nila sering dibudidayakan dalam tambak di daerah ini. Dibuktikan dari data bahwa Subang adalah daerah dengan produksi budidaya ikan terbesar Se-Jawa Barat (Benpasfm 2023).

Dengan potensi perairan yang melimpah, budidaya ikan tambak dapat menjadi sumber penghasilan yang signifikan bagi masyarakat lokal. Namun, untuk mencapai produktivitas yang maksimal diperlukan strategi pelatihan sumber daya manusia yang tepat. Pelatihan yang dilakukan di Desa Tegalurung yakni pelatihan pemilihan bibit unggul, pelatihan keselamatan kerja, pelatihan teknologi terkini. Permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat seperti kurangnya pengetahuan mengenai pemilihan bibit sehingga mengakibatkan ikan-ikan cepat mati dan mudah stress, selain itu tidak memperhatikan keselamatan kerja dan tidak menggunakan perlengkapan pelindung untuk menghindari cedera fisik. Dalam budidaya ikan tambak juga para pembudidayanya harus mengetahui teknologi seperti pemantauan otomatis atau pengendalian lingkungan sekitar area tambak. Setelah diadakan pelatihan ada beberapa permasalahan yang muncul seperti metode yang digunakan kurang efektif, materi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan dan pelaksanaan pelatihan kurang memadai dan memuaskan.

Dibawah ini ada grafik data pelatihan sebagai berikut :

Table 1. Data Pelatihan



Setelah melakukan pra-survey dari 25 responden diperoleh data mengenai pelatihan belum optimal, seperti metode pelatihan yang tidak sesuai, materi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan dan pelaksanaan pelatihan tidak berjalan.

Berdasarkan beberapa temuan dari penelitian sebelumnya, terdapat disparitas dalam hasil penelitian. Hasil penelitian dari (Mohammad Havid, 2023) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian dari (Halis, 2020) menunjukkan bahwa pelatihan berdampak tidak signifikan dan mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan mempertimbangkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, diperlukan penelitian tambahan untuk meneliti lebih lanjut mengenai Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Budidaya Ikan Tambak Di Daerah Pesisir, Di samping masalah-masalah yang dapat memengaruhi pelaksanaan budidaya ikan tambak di wilayah pesisir, minat peneliti tertarik untuk mengerjakan penelitian dengan judul "Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Budidaya Ikan Tambak Di Daerah Pesisir Desa Tegalurung Kabupaten Subang".

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pelatihan sumber daya manusia pada usaha budidaya ikan di daerah pesisir serta mencari permasalahan dan solusi yang memberikan manfaat bagi pengusaha budidaya ikan tambak.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:10) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019:10) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Badriyah (2019:129) adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ganyang (2018:1) terdiri dari dua kata yaitu manajemen yang berarti mengelola, merencanakan, menempatkan, memimpin, dan mengendalikan agar mencapai tujuan perusahaan. Dan kata sumber daya manusia yang berarti setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang berkaitan dengan perusahaan tersebut.

Dari definisi berdasarkan para ahli maka dapat disintesisakan Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan holistik untuk mengelola tenaga kerja suatu organisasi dengan fokus pada perekrutan, pengembangan, pemeliharaan dan pengelolaan karyawan secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. ini melibatkan strategi dan praktik yang mencakup rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, hubungan karyawan kepatuhan hukum, budaya organisasi, keseimbangan kerja dan analisis data untuk mendukung keberhasilan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Pengembangan Kemampuan

Menurut Noe (2020), pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang. (Dzulfiqar, 2018, p. hal. 19.) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Sedarmayanti (2017 :126) kemampuan adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kemampuan diterangkan sebagai tenaga (daya kekuatan) yang dapat digunakan untuk melakukan suatu perbuatan yang berhubungan dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif. kemampuan fisik meliputi keterampilan kekuatan dan karakteristik serupa sementara kemampuan kognitif berhubungan dengan atau melibatkan kognisi yang merupakan kegiatan atau proses memperoleh pengetahuan atau usaha mengenali suatu melalui pengalaman sendiri.

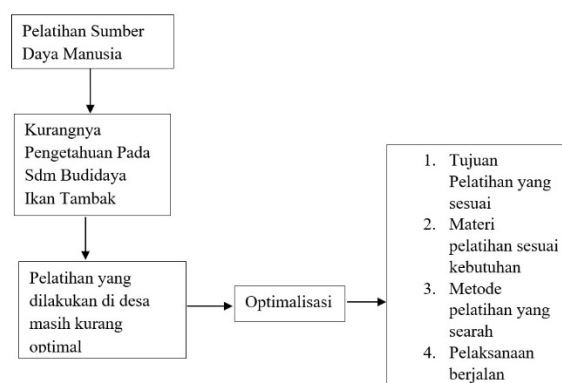
Dari penjelasan diatas menurut Para Ahli, maka dapat disintesisakan bahwa pengembangan kemampuan adalah proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kapasitas individu dalam organisasi melalui pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan program pelatihan yang sesuai, pelaksanaan pelatihan evaluasi hasil dan pengembangan rencana peningkatan berkelanjutan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja individu kok mati dan organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan membentuk dan melengkapi karyawan dengan peningkatan keahlian, keterampilan, pengetahuan, serta perilaku, sehingga karyawan dapat mengadaptasi perilaku sesuai harapan perusahaan (Meri Sandora & Permadani, 2021). Menurut (Humaira et al., 2020), Pelatihan ialah serangkaian kegiatan perorangan yang bertujuan peningkatan keterampilan dan pengetahuan secara terencana, sehingga individu dapat mencapai kinerja kompeten di bidangnya. Dalam konteks lain, definisi dari (Mukmin, 2019) menyebutkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas pekerjaan sesuai. dengan standar dan merujuk pada pengajaran dengan kegiatan belajar untuk membantu anggota organisasi memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Dalam konteks lembaga, perusahaan, atau organisasi, pelatihan serta pengembangan menjadi dua aspek penting dalam pembahasan sumber daya manusia (Pratiwi et al., 2023).

Dari penjelasan diatas menurut Para Ahli, maka dapat disintesisakan bahwa pelatihan Pelatihan adalah suatu proses yang direncanakan dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku individu atau kelompok dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat mencakup pengembangan kompetensi peningkatan performa dan perubahan sikap agar sesuai dengan kebutuhan organisasi, pelatihan memiliki kewajiban esensial yang intens dengan pengembangan sumber daya manusia, peningkatan efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran



Proposisi

Proposisi adalah istilah yang merujuk pada kalimat pertanyaan yang memiliki makna lengkap, dan kalimat tersebut dapat dipercaya, diragukan, atau dibuktikan kebenarannya. Dengan kata lain, proposisi merupakan pernyataan tentang hal-hal yang dapat dinilai kebenaran atau kekeliruannya. Oleh karena itu, peneliti menyajikan proposisi sebagai berikut:

1. Pelatihan sumber daya manusia memiliki dampak pada peningkatan pengetahuan para pelaku usaha budidaya ikan tambak di desa Tegalurung.
2. Partisipasi dalam pelatihan berhubungan dengan peningkatan kinerja dan keberlanjutan usaha budidaya ikan tambak.
3. Faktor menghambat yang mempengaruhi implementasi dan efektivitas pelatihan sumber daya manusia adalah materi maupun metode dan pelaksanaan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan (Sugiono, 2021), metode penelitian kualitatif sering disebut sebagai metode naturalistik lantaran penelitian dilakukan dalam kondisi yang alami atau sesuai dengan setting alamiah. Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelajahi kondisi objek secara alami dengan peneliti sebagai instrumen utama, pengumpulan data dilaksanakan melalui penerapan teknik triangulasi, di mana berbagai sumber data digunakan secara bersamaan. Analisis data bersifat induktif, dan temuan dalam penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman makna daripada generalisasi (Pandawangi.S, 2021). Triangulasi merujuk pada teknik pemeriksaan keabsahan yang melibatkan penggunaan elemen di luar data penelitian sebagai upaya pemeriksaan maupun pembeda terhadap data yang telah disatukan (Sihombing, 2020). Lokasi penelitian ini dilakukan di kota Subang dimana pelatihan sumber daya manusia pada usaha budidaya ikan tambak yang berlokasi di desa Tegalurung Kec Legonkulon Kabupaten Subang.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pembudidaya ikan tambak di desa Tegalurung yang berjumlah 111 orang sedangkan yang mengikuti pelatihan berjumlah 54 orang dan responden nya berjumlah 5 responden terdiri dari informan kunci yaitu kepala dusun, informan utama RW setempat, Kades Tegalurung dan para pelaku usaha. Peneliti menghimpun informasi dan materi yang diperlukan untuk pembuatan artikel ini melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Proses pengumpulan data dilakukan dalam konteks yang alami, dengan penekanan pada sumber data primer. Teknik pengumpulan data lebih terfokus pada observasi yang melibatkan partisipasi aktif, wawancara mendalam dan penggunaan dokumen sebagai alat pendukung (Sugiyono, 2018). Sumber data primer ialah sumber yang memberikan data langsung pada peneliti, yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari lokasi di mana objek penelitian berlangsung (Sugiyono, 2018:456).

Pedoman Wawancara

Wawancara terstruktur merujuk pada suatu jenis wawancara yang telah dirancang secara terstruktur oleh peneliti, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiono, 2021). Sebelum memulai penelitian lapangan, peneliti menyusun pedoman wawancara berupa pertanyaan tertulis yang mencakup gambaran umum dari pertanyaan yang akan diajukan. (Sugiono, 2021) Menggarisbawahi dalam penelitian kualitatif, di mana tidak ada evaluasi tetapi lebih pada pengkajian untuk menemukan, peneliti berperan sebagai instrumen atau alat penelitian utama. Oleh karena itu, peneliti harus melalui proses "validasi" untuk memastikan kesiapannya menjalankan penelitian. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen dalam lapangan melibatkan pemahaman terhadap metode penelitian kualitatif, pemahaman yang mendalam terhadap bidang penelitian, serta persiapan secara akademik dan logistik untuk masuk ke dalam obyek penelitian. (DA Adisty, 2022) menyarankan bahwa peneliti dapat melakukan validasi ini

melalui evaluasi diri. Sebagai alat utama dalam penelitian kualitatif, peneliti memiliki kewajiban kunci dalam menetapkan garis besar penelitian, memilih informan sebagai sumber data, mengumpulkan data, mengevaluasi kualitas data, menjabarkan data, menerangkan hasil dan merumuskan kesimpulan dari temuan. Seiring berjalannya waktu, ketika fokus penelitian semakin terdefinisi, peneliti mengembangkan instrumen penelitian sederhana untuk melengkapi dan mencocokkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2019).

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Dalam fase awal penelitian, peneliti mengidentifikasi permasalahan dan melakukan analisis pelatihan sumber daya ikan tambak di Desa Tegalurung. Masalah pelatihan sumber daya manusia teridentifikasi melalui observasi dan wawancara. Permasalahan yang ada kurangnya pelatihan sehingga kurang pengetahuan tentang budidaya ikan tambak.

1. Hasil Observasi

Data Observasi

Tabel 2. Data Observasi

Aspek Yang Diamati	Deskripsi Hasil Pengamatan
Materi pelatihan	Pemilihan spesies ikan, manajemen air tambak & pemberian pakan dan teknologi tambak.
Jenis Pelatihan	1. Pelatihan mengenai ikan tambak. 2. Pelatihan mengenai SDM para pelaku usaha tambak.
Metode pelatihan	Terjun langsung ke tambak.
Tujuan pelatihan	Untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam melakukan pelatihan mengenai ikan tambak.
Pelaksanaan pelatihan	Pelatihan di tahun 2022 dilaksanakan sebanyak 2 kali dalam setahun.
Hasil pelatihan	Belum efektif karena pemilihan spesies ikan tidak sesuai dengan kondisi lingkungan atau kemampuan teknis dan finansial mengakibatkan kesulitan dalam pemeliharaan dan pertumbuhan yang kurang optimal. Pelatihan ini juga kurang pengetahuan tentang pemantauan suhu salinitas (tingkat keasinan) dan kadar oksigen mengakibatkan kualitas air yang buruk sedangkan kurangnya pemahaman kebutuhan nutrisi ikan menyebabkan pertumbuhan yang lambat dan masalah kesehatan pada ikan, teknologi tambak belum banyak diterapkan karena penerapan teknologi baru yang terlalu mahal mengakibatkan ketidakmampuan untuk mengadopsi perubahan.

Beberapa analisis penyebab kurangnya pelatihan sumber daya manusia menyebabkan permasalahan antara lain sebagai berikut :

1. Meskipun program pelatihan telah diselenggarakan hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat partisipasi masyarakat dalam pelatihan rendah. Faktor seperti kurangnya pemahaman akan manfaat pelatihan, keterbatasan waktu atau kendala transportasi dapat menyebabkan kurangnya antusiasme dari pihak pelaku usaha untuk mengikuti pelatihan.
2. Hasil analisis dapat diindikasikan bahwa terdapat kesenjangan dalam pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh para peserta pelatihan. Beberapa orang mungkin tidak sepenuhnya memahami atau mampu menerapkan praktik-praktik yang diajarkan dalam pelatihan, mengakibatkan ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diperoleh.

3. Adanya kendala dalam memahami atau mengadopsi teknologi baru yang diajarkan dalam pelatihan dapat menjadi hasil negatif. Beberapa pembudidaya ikan menghadapi kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi terkini ke dalam praktik budidaya mereka karena keterbatasan sumber daya atau pengetahuan teknis yang diperlukan.
4. Program pelatihan yang tidak mempertimbangkan konteks lokal dan realita pembudidaya ikan di desa Tegalurung, praktik atau teknik yang diajarkan mungkin tidak sesuai dengan kondisi lokal, iklim atau sumber daya yang tersedia sehingga sulit diimplementasikan dengan baik.
2. Wawancara ini dapat diklasifikasikan sebagai wawancara mendalam, di mana pertanyaan diajukan secara lebih bebas daripada wawancara terstruktur. Meskipun demikian, wawancara ini masih mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk mengeksplorasi permasalahan dengan lebih terbuka melalui pendekatan semiterstruktur (Irmayanti et al., 2023). Hasil Wawancara yang telah dilakukan dengan kelima informan yakni Bapak Kadus Rasman, RW Ade, Bapak Iwan, RT Toni dan Bapak Andi bahwa pelatihan menunjukkan gambaran yang beragam terkait pelatihan. Menurut responden pertama menyoroti bahwa pelatihan memberikan wawasan baru terkait manajemen tambak dan penerapan teknologi baru. Namun, mengungkapkan kebutuhan akan lebih banyak dukungan pasca pelatihan untuk implementasi di lapangan.
3. Menekankan pentingnya pelatihan dalam membangun keterampilan dan pengetahuan dalam budidaya ikan tambak menyatakan kepuasan atas materi dan keahlian instruktur (responden kedua). Mengungkapkan bahwa pelatihan memberikan pemahaman yang lebih baik terkait pemilihan spesies ikan. Namun, merinci bahwa beberapa aspek praktis memerlukan perhatian lebih lanjut (responden ketiga). Menyoroti keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan efisiensi manajemen air ditambah memberikan penilaian positif terhadap sesi praktis dan keterlibatan (responden keempat). Sedangkan menurut responden kelima menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pandangan Baru terhadap pemberian pakan dan strategi manajemen. Namun, mengemukakan kendala terkait implementasi di lapangan yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Kesimpulan dari hasil observasi dan hasil wawancara mengenai pelatihan sumber daya manusia pada usaha budidaya ikan tambak adalah kurangnya relevansi materi pelatihan, kendala dalam pelaksanaan praktis, kurangnya dukungan pasca pelatihan dan ketidakpuasan terhadap metode pelatihan.

Pembahasan

Pembahasan ini dibagi menjadi beberapa aspek utama yang pertama mengenai evaluasi pelatihan yaitu hasil evaluasi pelatihan menunjukkan variasi dalam persepsi dan pengalaman peserta. Meskipun sebagian peserta memberikan penilaian positif terhadap materi dan instruktur, ada pula yang menyatakan kekurangan seperti ketidaksesuaian materi dengan kebutuhan lapangan dan kurangnya interaktivitas dalam sesi pelatihan evaluasi ini menjadi titik awal untuk meningkatkan kualitas dan relevansi latihan di masa mendatang. Yang kedua, partisipasi dan karakteristik peserta dari data wawancara, dapat dilihat bahwa partisipasi peserta bervariasi mencakup latar belakang pendidikan dan pengalaman budidaya ikan tambak karakteristik ini dapat mempengaruhi pemahaman dan penerimaan materi pelatihan. Oleh karena itu desain pelatihan selanjutnya dapat lebih disesuaikan dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman peserta.

Yang ketiga, kendala selama pelatihan kendala yang diungkapkan oleh peserta seperti ketidaksesuaian materi dengan kondisi lapangan seperti kesulitan mengikuti sesi praktis dan kurangnya dukungan setelah pelatihan, perlu diperhatikan secara serius. Analisis kendala ini membantu mengidentifikasi area-area perbaikan yang dapat diimplementasikan pada pelatihan berikutnya, termasuk perubahan dalam metode pengajaran, penyempurnaan materi dan peningkatan dukungan pasca pelatihan. Yang keempat, rekomendasi dan perbaikan

berdasarkan analisis rekomendasi dan perbaikan dapat diusulkan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan sumber daya manusia pada usaha budidaya ikan tambak di desa Tegalurung. Rekomendasi dapat mencakup penyempurnaan materi pelatihan, peningkatan interaktivitas penyediaan panduan praktis yang lebih jelas dan pemberian dukungan pasca pelatihan yang lebih terstruktur. Yang kelima, ada dampak terhadap produktivitas usaha walaupun evaluasi pelatihan mencatat sejumlah kendala, perlu dilihat apakah pelatihan ini memberikan dampak positif pada produktivitas usaha budidaya ikan tambak di Desa Tegalurung analisis dampak jangka panjang dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang manfaat jangka panjang dari program pelatihan ini.

5. Penutup

Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan untuk memberikan jawaban dari tujuan penelitian yakni, Pentingnya pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pelaku usaha budidaya ikan tambak. Di desa Tegalurung telah melakukan pelatihan yang diawali dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, meliputi tujuan pelatihan, metode pelatihan, materi dan pelaksanaan pelatihan. Partisipasi dalam program pelatihan terkait erat dengan peningkatan produktivitas dalam usaha budidaya ikan tambak. Pelatihan sumber daya manusia memiliki peran vital dalam pengembangan dan keberlanjutan usaha budidaya ikan tambak di daerah pesisir, dengan melibatkan para pelaku usaha dalam upaya peningkatan keterampilan dan pengetahuan kita dapat mencapai perkembangan yang berkelanjutan dalam sektor ini, memberikan dampak positif pada tingkat lokal dan masyarakat luas.

Implikasi

Berdasarkan temuan dari penelitian, implikasi secara teoritis dapat dinyatakan yakni sebagai pengetahuan mengenai pelatihan terutama mengenai pelatihan budidaya ikan tambak. Implikasi praktis nya yaitu hasil penelitian ini dimanfaatkan menjadi informasi kepada para pelaku usaha budidaya ikan tambak di Desa Tegalurung Kabupaten Subang agar mengikuti pelatihan yang diadakan dan para panitia pelatihan agar bisa memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan supaya pelatihan berjalan dengan lancar dan diikuti seluruh pelaku usaha yang ada di Desa tersebut.

Daftar Pustaka

- Adin, D. T., Bhawiyuga, A., & Yahya, W. (2019). Sistem Monitoring Parameter Fisik Air Kolam Ikan menggunakan Jaringan Sensor Nirkabel berbasis Protokol LoRa. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 3(6), 5414–5420.
- Amari, R. O. (2023). *aplikasi manajemen kehadiran berbasis android pada pt pertamina fuel terminal jambi*. 31–41.
- Aryatinigrum, dan I. (2020). Bab ii kajianpustaka 2.1. *Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 9–32.
- DA Adisty. (2022). *Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 36–49.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hasibuan. (2022). Pengantar Manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 27.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329.

- <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Hutajulu, C. P., & Harahap, R. H. (2023). Dampak Adanya Budidaya Keramba Jaring Apung Terhadap Ekosistem di Kawasan Danau Toba The Impact of Floating Craft Cultivation on the Ecosystem of Lake Toba. *AQUACOASTMARINE: J. Aquat.Fish. Sci*, 2(1), 8–15. <https://doi.org/10.32734/jafs.v2i1.10126>
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3), 252–267. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3344>
- Lestari, W., Pertiwi, W., & Yuliawati, J. (2022). Efektivitas SDM untuk Meningkatkan Kinerja pada Pegawai BPR Wibawa Mukti Jabar. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 622–625.
- Ley 25.632. (2002). *kajian pustaka*. 7–25.
- Mathematics, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–23.
- Meri Sandora, & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Xyz rokan hulu provinsi riau. *Manajemen*, 12, 455–467.
- No, W. (2017). *329-1189-1-PB.pdf*. 14(1), 4–7.
- Pandawangi.S. (2021). *Metodologi Penelitian*. 4, 1–5.
- Pratiwi, N., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). *Analysis Of Training Needs To Increase The Creativity Of Human Resources For Small And Medium Industries In Karawang District At The Karawang Industry And Trade Office Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kreativitas Sumber Daya Manusia Pada In*. 4(5), 4667–4675.
- Putri, S. D., Cahyo, B., Adhi, S., & Hakim, L. (1945). *Peran Media Instagram “ Dilarang Duduk ” Dalam Promosi Musik (Studi Deskriptif Kualitatif pada Peran Media Instagram @ dilarangduduk Dalam Promosi Musik)*.
- Putri, S., & Suhartini, D. (2024). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i>
- Sihombing, R. (2020). Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43.
- Spencer. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan..., Siwi Wahyuning Palupi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2021* 10. 10–45.
- Sugiono. (2021). Analisis Perubahan Hemodinamik. *Skripsi STT Kedirgantaraan Yogyakarta*, 34–50.
- Sugiyono. (2018). *Manajemen. Manajemen*, 13–20.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Subang jadi daerah penghasil ikan terbanyak sejabar, dinas perikanan: jumlah produksi ikan ada 8 ton from <https://benpas.subang.go.id/berita/subang-jadi-daerah-penghasil-ikan-terbanyak-se-jabar-dinas-perikanan-jumlah-produksi-ikan-ada-8-ton.html>