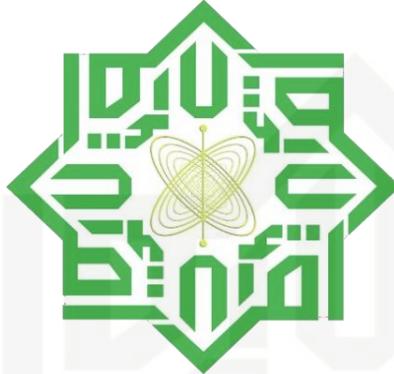


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DALAM PENGEMBANGAN
KARIR KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V
PEKANBARU**



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Sarjana Sosial (S. Sos)
Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Oleh :

ANDHINI OLIVIA AZZAHRA
NIM. 11940221776

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
1445 H / 2024 M**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلمة الدعوة والنص

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-Indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQSAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Andhini Olivia Azzahra
NIM : 11940221776
Judul Skripsi : Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

pada :
Hari : Kamis
Tanggal : 04 Januari 2024

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 08 Januari 2024

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., MA

0814318 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Drs. H. Suhaimi M.Ag
NIP. 19620403 199703 1 002

Penguji III

Rahmad M.Pd
NIP. 19781212 201101 1 006

Sekretaris/Penguji II

Dr. Kodarni, S.St., M.Pd. CIOA
NIP. 19750927 202321 1 005

Penguji IV

Dr. H. Miftahuddin, M.Ag
NIP. 19750511 200312 1 003

UIN SUSKA RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. UIN SUSKA RIAU. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. UIN SUSKA RIAU. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. a. Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan tesis atau naskah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau



PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Andhini Olivia Azzahra
Nim : 11940221776
Judul Skripsi : **Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
 Ketua Program Studi
 Bimbingan/Konseling Islam

Zulamri, S.Ag., M.A
 NIP.19740702 200801 1 009

Pekanbaru, 07 November 2023
 Pembimbing,

Rosmita, M.Ag
 NIP. 19741113 200501 2 005

Hak Cipta Ditanggung UIN-Suska Riau
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN Suska Riau



PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Andhini Olivia Azzahra

NIM : 11940221776

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **(Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 07 November 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Andhini Olivia Azzahra
NIM. 11940221776

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Andhini Olivia Azzahra
NIM : 11940221776
Judul : Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 01 Februari 2023

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 23 Mei 2023

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Dra. Silawati, M. Pd

NIP. 19690902 199503 2 001

Penguji II,

Reizki Maharani, M. Pd

NIP. 19930522 202012 2 020

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Undang-Undang

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau



Nomor : Nota Dinas
 Lampiran : 4 (eksemplar)
 Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Andhini Olivia Azzahra**

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara (**Andhini Olivia Azzahra**) NIM. (**11940221776**) dengan judul “(Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)” telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak diucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing

(Rosmita, M.Ag)

NIP. 19741113 200501 2 005

Hak Cipta dan Hak Moral ini Undang-Undang yang dilindungi oleh Undang-Undang. Dilarang sebagian atau seluruhnya untuk menyalin, menduplikasi, mengedit, atau menyebarkan materi ini tanpa izin dari UIN Suska Riau. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Nama : Andhini Olivia Azzahra
Nim : 11940221776
Judul : Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan karet dan kelapa sawit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan. Adapun yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu pada pelatihan yang diselenggarakan belum berjalan semestinya, terdapat karyawan yang meninggalkan pelatihan sebelum kegiatan selesai disebabkan oleh beberapa hambatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yaitu menggambarkan langsung kejadian yang terjadi dilapangan sesuai dengan tinjauan langsung dilapangan. Penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan teori efektivitas menurut Sutrisno, yakni paham suatu program, ketepatan waktu, ketepatan sasaran, tercapainya tujuan dan perubahan nyata. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan indikator paham suatu program, ketepatan sasaran, tercapainya tujuan, perubahan nyata sudah di rasa efektif, namun pada ketepatan waktu di rasa kurang efektif karena meskipun pelatihan ini berlangsung dalam waktu yang telah disesuaikan, namun untuk tingkat disiplin dalam kefokusn karyawan masih belum maksimal saat mengikuti pelatihan.

Kata Kunci: Efektivitas, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Name : Andhini Olivia Azzahra
Nim : 11940221776
Title : **The Effectiveness of Job Training in Employee Career Development at PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru is a State-Owned Enterprise (BUMN) engaged in rubber and oil palm plantations. This study aims to determine how effective job training is in employee career development. The background of this research is that the training that was held has not run properly, there are employees who leave the training before the activity is completed due to several obstacles. This research uses qualitative methods using a descriptive approach, which describes directly the events that occur in the field in accordance with direct reviews in the field. This study used interview, observation and documentation methods to collect data. This research uses the theory of effectiveness according to Sutrisno, namely understanding a program, timeliness, target accuracy, achieving goals and real changes. Based on the results of the study, it can be concluded that this study shows indicators of understanding a program, accuracy of targets, achievement of goals, real changes have been felt effective, but punctuality is felt less effective because even though this training takes place in an adjusted time, the level of discipline in employee focus is still not optimal when attending training.

Keywords: **Effectiveness, Job Training, Career Development, PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah puji dan syukur penulis hanturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir Sarjana Sosial Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit rintangan yang penulis hadapi, baik dari segi materi maupun non materi. Akhirnya, dengan segala perjuangan dan kerja keras serta semangat yang diberikan oleh orang tua penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih baik di masa yang akan datang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, bantuan dan saran yang membangun.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:

1. Keluarga tercinta, kedua orang tua yakni Ayah dan Bunda, juga kedua adik penulis yang telah berjuang untuk memberikan yang terbaik kepada penulis. Telah memberikan dukungan, motivasi, arahan, dan kasih sayang kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Zulamri, S.Ag., M.A selaku Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Rosmita, S.Ag., M.Ag selaku Sekretaris Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan selaku Pembimbing Skripsi yang telah bersedia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan saran kepada penulis.

6. Ibu Dra. Silawati, M.Pd selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, saran dan arahan selama masa perkuliahan.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Seluruh staff akademik yang telah membantu semua pengurusan surat menyurat selama masa perkuliahan.
9. Pihak PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang telah memberikan izin untuk penulis dalam melaksanakan penelitian.
10. Sahabat dan teman baikku Febriani yang telah membersamai dari awal perkuliahan dan senantiasa memberikan dukungan kepada penulis.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan saya di Program Studi Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2019, khususnya BKI Kelas D, terimakasih atas dukungan, do'a, dan motivasi.
12. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis sehingga skripsi ini terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak luput dari kesalahan, oleh karena itu penulis meminta maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Harapan Penulis semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat kepada semua kalangan terkhususnya bagi kalangan yang membutuhkan, baik dari kalangan akademis, maupun non akademis.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 20 Juli 2023
Penulis

ANDHINI OLIVIA AZZAHRA
NIM. 11940221776



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Penegasan Istilah	4
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Kegunaan Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Terdahulu	7
2.2 Landasan Teori	8
2.3 Kerangka Pemikiran	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	18
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	18
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18
3.3 Instrumen Penelitian.....	18
3.4 Sumber Data Penelitian	18
3.5 Informan Penelitian	19
3.6 Teknik Pengumpulan Data	21
3.7 Validitas Data	21
3.8 Analisis Data	22
3.9 Keabsahan Data	23

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	24
4.1 Sejarah Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	24
4.2 Letak Geografis PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	25
4.3 Visi, Misi, Logo, Falsafah, Nilai-nilai Perusahaan, Kompetensi Inti dan Motto PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	25
4.4 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Divisi Sumber Daya Manusia (SDM)	29
4.5 Gambaran <i>Job Description</i> Pada Divisi Sumber Daya Manusia (<i>Human Resource Development</i>) Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	30
4.6 Bidang Usaha Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	30
4.7 Penggolongan Tenaga Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	32
4.8 Bentuk Pelatihan Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) PT Perkebunan Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	33
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
5.1 Hasil Penelitian	34
5.2 Pembahasan	58
5.3 Keterbatasan Penelitian	62
BAB VI PENUTUP	63
6.1 Kesimpulan	63
6.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	17
Tabel 3. 1 Nama Informan Penelitian (<i>Key Informant</i>)	19
Tabel 3. 2 Nama Informan Penelitian	20
Tabel 4. 1 Golongan dan Pangkat Karyawan PTPN 5 Pekanbaru	32
Tabel 4. 2 Strata Karyawan PTPN 5 Pekanbaru	32
Tabel 4. 3 Bentuk Pelatihan Bidang Sumber Daya Manusia (SDM).....	33



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Lokasi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	25
Gambar 4. 2 Logo PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	28
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi Divisi Sumber Daya Manusia (SDM)	29



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pertanyaan Wawancara Penelitian	69
Lampiran 2 : Pedoman Observasi	71
Lampiran 3 : Kisi-kisi Pedoman Wawancara.....	72
Lampiran 4 : Dokumentasi.....	77
Lampiran 5 : Surat Penelitian.....	80



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor keberhasilan dalam pengembangan karir adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan komponen utama dalam pengembangan karyawan yang bertanggung jawab untuk menjembatani kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap individu tersebut untuk memenuhi kebutuhan posisi tertentu dalam hal pertumbuhan dan perkembangan bisnis. Karyawan merupakan aset yang menjamin kelancaran jalannya suatu perusahaan. Hal ini membutuhkan karyawan yang kompeten, terampil dan cukup berkualitas. Dengan melatih karyawan, karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat karena karyawan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi sehingga tercapai suatu perkembangan karir yang baik. Proses pelatihan ini dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam mencapai suatu standar kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹

UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa untuk menghilangkan kurangnya keterampilan pekerja di Indonesia, pemerintah mengeluarkan peraturan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pelatihan kerja sesuai Pasal 9 Bab V sebagai berikut: "Pelatihan kerja harus diselenggarakan dan dibimbing untuk melengkapi pekerjaan yang berkualitas dan juga dapat mengembangkan sehingga dapat meningkatkan keterampilan, produktivitas dan kesejahteraan". Kekurangan tenaga kerja di provinsi Riau sangat banyak, sehingga lulusan program pemagangan tidak dapat ditempatkan diperusahaan. Salah satu cara untuk mengatasinya adalah melalui pelatihan. Peran pemerintah di sini sangat penting untuk menekan jumlah pencari kerja tanpa kualifikasi. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Imigrasi Riau harus mampu menjalankan tugasnya sebagai lembaga yang terkait dengan pelatihan kerja bagi setiap pekerja yang ada di Riau. Pelatihan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pengembangan karyawan diharapkan nantinya akan menghasilkan para pekerja yang siap pakai ketika masuk ke dunia kerja.²

¹ Hayati, Neneng, and Yulianto Erwin, *Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Journal Civics and Social Studies, Vol. 5, No. 1, (2021), 98-115.

² Brian Aredo Malau, *Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau*, JOM Fisip, Vol. 4, No. 2, (2017), 2



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pendapat Gorda yang menyatakan Pelatihan sebagai proses kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap juga keterampilan berperilaku serta pengetahuan dan kecerdasan sesuai dengan keinginan perusahaan masing-masing.³ Pelatihan adalah proses pendidikan yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan terbatas.⁴ Sedangkan pengembangan karir menurut pendapat Rivai adalah suatu proses yang meningkatkan kemampuan seseorang dalam bekerja untuk mencapai karir pekerjaan yang diinginkan.⁵

Menurut Marihot Tua Efendi H, pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Namun dari segi tujuan, kedua konsep ini biasanya dapat dipisahkan. Pada pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan kerja saat ini, sedangkan pengembangan terletak pada peningkatan kemampuan kerja yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang yang terintegrasi dengan aktivitas perubahan perilaku kerja lainnya.⁶

Dalam praktiknya, program pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif yang baik bagi individu maupun instansi. Menurut Smith (yang dikutip dari buku Irianto Yusuf) dijelaskan bahwa profil keterampilan individu mengacu pada keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan penguasaan keterampilan, maka pendapatan individu meningkat. Terakhir, hasil pelatihan dan pendidikan lanjutan membuka peluang pengembangan karir individu dalam instansi tersebut.⁷

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti dengan krani PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dalam kegiatan pelatihan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, tentang pelatihan kerja menurut krani tersebut ternyata belum mencapai hasil yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Menurut sumber yang didapat, pada pelatihan para karyawan memiliki

³ Gorda, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Denpasar: Widya Kriya Gematama, 2004), 121

⁴ Nina Sabrina, *Peran Pelatihan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan*, *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, Vol. 10, No. 3, (Indonesia: Universitas Pamulang, 2022), 504-512

⁵ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 274

⁶ Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo Widiasarana Indonesia, 2002), 57

⁷ Nurmadiyah, *Hubungan Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, *Jurnal Al-Afkar*, Vol. 3, No. 2, (2015), 35



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beragam urusan yang membuat tidak sepenuhnya karyawan mengikuti pelatihan dengan baik. Pelatihan dilakukan selama 7 jam per hari dalam waktu 5 hari. Padahal dalam pelatihan ini sangat diharapkan karyawan mampu menjalani kegiatan pelatihan dengan fokus. Bertolak dari kenyataan tersebut diatas maka peneliti berpendapat bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan memiliki hambatan sehingga menjadi tidak fokusnya mereka dalam mengikuti pelatihan. Sehingga peneliti beranggapan jika permasalahan ini terus menerus didiamkan akan sangat fatal akibatnya bagi para karyawan terutama yang mengikuti pelatihan.

PT Perkebunan Nusantara V merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang pengelolaan perkebunan di antaranya karet dan kelapa sawit yang tersebar di 24 kebun yang ada di Provinsi Riau. PT Perkebunan Nusantara V yang dijadikan sebagai daerah pengembangan usaha. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 11 maret 1996 dan mulai beroperasi sejak tanggal 9 april 1996. Saat ini kantor pusat PT Perkebunan Nusantara V beralamat di Jl. Rambutan Pekanbaru.⁸ Oleh sebab itu, penulis akan melakukan penelitian di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk mengetahui lebih jauh mengenai efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karir di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dilaksanakan dan dikembangkan melalui pelatihan karir dan sistem penilaian prestasi kerja melalui promosi, mutasi jabatan dan kenaikan pangkat. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki rencana karir dalam karirnya untuk memanfaatkan peluang yang ada. Selain itu, ada manajemen karir perusahaan, yang memandu dan mengarahkan karir karyawan, seperti Pelatihan karyawan, prestasi kerja, efisiensi dan lain-lain.⁹

Dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak sama disetiap variabel, seperti variabel efektivitas program pelatihan kerja dari penelitian yang dilakukan Petrus Hermawan (2021) yang menunjukkan bahwa variabel efektivitas program pelatihan kerja secara kuantitas sangat baik namun belum secara kualitas karena pencapaian belum ditunjang oleh tersedianya fasilitas pelatihan yang memadai serta trainer yang andal dan mumpuni. Kemudian penelitian terdahulu tentang variabel perkembangan karir yang dilakukan oleh Kurnia Evi Agustina (2019) yang menunjukkan bahwa variable pada perkembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V masih belum terlaksana dengan baik melalui pemahaman konsep diri.

⁸ Diambil dari Website PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru: www.ptpn5.com Diakses Pada 17 Februari 2023 pukul 20.17 WIB.

⁹ Rani Aulia Putri, *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*, JOM Fisip, Vol. 6, No. 1, (2019), 3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan terdapat fenomena pelatihan kerja yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Peneliti menemukan fenomena yaitu pada pelatihan yang diselenggarakan dengan prosedur yang sesuai ketetapan perusahaan tersebut belum berjalan baik sepenuhnya, terdapat karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dengan baik dan tertib, karyawan meninggalkan acara kegiatan pelatihan yang belum selesai dengan waktu pelatihan yang masih terselenggarakan. Selain itu, terdapat peserta yang telah selesai mengikuti pelatihan tetapi tidak sepenuhnya mendapatkan perubahan atau manfaat yang sesuai dengan peningkatan perkembangan karir mereka. Maka dari itu peneliti perlu meneliti permasalahan tersebut untuk mengetahui indikator pada keefektifan pelatihan yang dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Mengingat pentingnya masalah perkembangan karir pada karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka perusahaan perlu memperhatikan apa yang terjadi, kebutuhan serta keinginan karyawan termasuk memberi pelatihan kepada karyawan. Agar nantinya karyawan dapat bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas, maka penulis tertarik melaksanakan sebuah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui efektivitas kajian itu yang berjudul **“EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU”**.

1.2 Penegasan Istilah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman saat memahami kerangka judul skripsi, penulis menganggap perlu untuk mengkonfirmasi penegasan istilah. Dengan demikian, muncul pemahaman yang jelas, seperti yang diharapkan saat mengerjakan skripsi ini. Adapun judul yang peneliti angkat ialah “Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”

1. Efektivitas

Menurut Miller (dalam Tangkilisan) mengenai efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat sejauh mana suatu proses mencapai targetnya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi memiliki arti perbandingan antara biaya dan hasilnya, sedangkan efektivitas secara langsung ditautkan dengan suatu pencapaian pada tujuannya.¹⁰

2. Pelatihan Kerja

¹⁰ Tangkilisan, Hessel Nogi S, *Manajemen Publik*, (Jakarta: PT Grasindo, 2005), 138



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Simamora, seperti (dikutip oleh Sinambela) Pelatihan adalah serangkaian dalam bentuk kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan suatu keterampilan, pengetahuan, pengalaman atau sikap suatu individu.¹¹

3. Pengembangan Karir

Menurut Sudiro, Pengembangan karir merupakan proses yang meningkatkan kemampuan individu untuk bekerja dalam mencapai dan meningkatkan karir yang diharapkan.¹²

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang diharapkan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada di instansi.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pada keilmuan Bimbingan dan Konseling Islam khususnya pada keilmuan efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk karyawan agar dapat memberikan dampak positif efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan. Serta dapat berguna pada pihak instansi terkait dalam membantu perkembangan karir karyawan dalam pelatihan kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika pada penelitian ini memiliki 6 bagian yang dapat dirincikan sebagai berikut:

¹¹ Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 209

¹² Sudiro, Ahmad, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011), 91

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisi mengenai: Latar belakang masalah, Penegasan Istilah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisi mengenai: Kajian terdahulu, Landasan Teori, Konsep Operasional, dan Kerangka Pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini berisi mengenai: Jenis penelitian, Lokasi dan waktu penelitian, Instrumen penelitian, Sumber data penelitian, Informan Penelitian, dan Teknik Pengumpulan Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bagian ini berisi mengenai: Gambaran umum lokasi penelitian di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi mengenai: Hasil pada penelitian dari pembahasan terkait efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Pada bagian ini berisi mengenai: Kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan suatu penelitian yang sebelumnya sudah pernah diteliti dan dianggap cukup relevan atau memiliki keterkaitan dengan judul dan topik yang ingin diteliti dan berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama.

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Petrus Hermawan, Skripsi tahun 2021 dengan Judul **“Efektivitas Program Pelatihan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Masyarakat Lokal Papua (Studi pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lokal Latihan Kerja Kabupaten Merauke)”**.

Menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan di UPTD LLK Kabupaten Merauke berupa tingkat kelulusan peserta secara kuantitas sangat baik namun belum secara kualitas karena pencapaian belum ditunjang oleh tersedianya fasilitas pelatihan yang memadai serta trainer yang andal dan mumpuni. Hal ini menggambarkan semakin baik efektivitas program pelatihan maka tingkat kuantitas dan kualitas dapat tercapai dengan efektif dan maksimal.

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama melakukan penelitian tentang efektivitas program pelatihan kerja. Perbedaan skripsi diatas mengukur efektivitas program pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sedangkan peneliti berfokus pada efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan.¹³

- b. Hasil penelitian relevan sebelumnya yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Evi Agustina, Skripsi tahun 2019. Tentang **“Pemahaman Konsep Diri Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**.

Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Diketahui bahwa pemahaman konsep diri dalam pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru masih belum terlaksana dengan baik. Pengembangan karir karyawan diperoleh dari

¹³ Petrus Hermawan, *“Efektivitas Program Pelatihan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Masyarakat Lokal Papua (Studi pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lokal Latihan Kerja Kabupaten Merauke”*, Skripsi, (Merauke: Universitas Musamus Merauke, 2021)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

pengetahuan, harapan, dan penilaian karyawan yang berkaitan dengan pengembangan karirnya.

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama melakukan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengembangan karir karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada peneliti yang memfokuskan efektivitas pelatihan kerja.¹⁴

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Secara etimologis kata efektivitas merupakan terjemahan dari bahasa inggris “*effective*”. Kata “*effective*” artinya memiliki efek, manjur, dapat mencapai tujuan, dan tercapainya sasaran.¹⁵ Sedangkan pengertian efektivitas menurut Soerjono Soekanto adalah sampai mana kualitas suatu golongan dalam mencapai tujuannya.¹⁶

Menurut Pipin dalam buku supardi, efektivitas adalah pelaksanaan kegiatan yang tertata dengan baik, bersih dan rapi serta sesuai dengan peraturan.¹⁷ Efektivitas adalah ukuran atau suatu tujuan (kuantitas, kualitas dan waktu) yang sudah tercapai. Dalam bentuk persamaan efektivitas sama dengan hasil aktual yang dibagi dengan hasil yang diharapkan.¹⁸

Efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang tepat untuk mencapai tujuan tertentu. Efektivitas tidak hanya bekerja untuk memberikan suatu dampak, tetapi juga berkaitan dengan metode atau cara, pengaturan dan juga dapat memberikan suatu pengaruh.¹⁹

b. Pengukuran Efektivitas

¹⁴ Kurnia Evi Agustina, “*Pemahaman Konsep Diri Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”, Skripsi, (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019)

¹⁵ Meity Taqdir Qodratilah, *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Pelajar*, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2011), 107

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Kamus Sosiologis*, (Jakarta: CV Rajawali, 1985), Hlm. 163

¹⁷ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan praktiknya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 164

¹⁸ Aan Komariah dan Capi Trianata, *Visionary Leader Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2011), 107

¹⁹ Husain, B. A. et al, *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan*, *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), (Banten: Universitas Pamulang, 2022), 374-379.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sutrisno, ada beberapa indikator yang harus dilihat dalam memahami efektivitas dari kegiatan pelatihan, yaitu:²⁰

1) Paham Suatu Program

Mengenai paham suatu program, yaitu memiliki penjelasan bagaimana suatu pelatihan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, dapat diterima dengan mudah, dan paham akan hal pelatihan itu. Intinya adalah pada pelaksanaan pelatihan kedepannya dapat diimplementasikan dengan efektif dan efisien.

2) Ketepatan Sasaran

Dengan tepat sasaran ini membutuhkan verifikasi langsung dalam tersedianya pelatihan yang akan dilaksanakan. Dalam Pelatihan ini dapat diberi nilai sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika suatu pelatihan dikatakan efektif dan efisien maka pelatihan tersebut berhasil dikatakan tepat sarannya yang mana sudah direncanakan sebelumnya.

3) Ketepatan Waktu

Dalam ketepatan waktu ini dapat dinilai ketika pelatihan tersebut efektif jika dalam pelaksanaannya pelatihan tersebut telah berhasil sesuai dengan aturan waktu yang berlaku. Jika pelatihan tersebut semakin tepat pada proses pelaksanaan yang dilakukan, maka hal ini juga semakin efektif pelatihan tersebut terealisasi.

4) Tercapainya Tujuan

Pada indikator tercapainya tujuan dapat dinilai dengan cara mengukur suatu keefektifan pada pelatihan dengan cara mengetahui akan tujuan yang bisa ditetapkan sebelumnya dan tujuan tersebut dapat tercapai. Jika semakin besar manfaat dari pelatihan itu berlangsung maka semakin efektif pula tujuan yang telah dicapai.

5) Perubahan Yang Nyata

Indikator pada perubahan nyata ini dapat diukur dari aturan yang ditetapkan sebelumnya dan dapat diaplikasikan dengan baik yang dapat dibuktikan dengan perubahan setelah pelatihan itu dilaksanakan. Maka dari perubahan itu dapat dikategorikan menjadi perubahan positif atau perubahan negatif.

2.2.2 Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

²⁰ Andhi Nur Rahmadi, Risza Ulfia Wahyuni, *Efektivitas Program Walk Thru Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor di Kantor Bersama Samsat Kota Probolinggo*, Jurnal Public Corner Fisip, Vol. 16, No. 2, (Probolinggo: Universitas Panca Marga, 2021), 3-4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pembelajaran dalam islam merupakan suatu kewajiban yang harus dijalankan oleh umatnya. Kewajiban itu secara jelas dinyatakan Rasulullah dalam sebuah hadits:

طَالِبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَالْمُسْلِمَاتِ

Artinya: “Menuntut ilmu adalah wajib atas setiap muslim laki-laki dan perempuan.” (HR Bukhari dan Muslim)

Allah SWT menempatkan orang yang berilmu pada posisi yang tinggi dan mulia, sebagaimana difirmankan Allah SWT:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya: “Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan, beberapa derajat.” (QS. Al-Mujadalah: 11)

Ayat-ayat diatas menjadi petunjuk bahwa islam suatu ilmu sebagai bagian dari pembelajaran dalam derajat kemuliaan yang sangat tinggi.²¹ Maka pembelajaran yang terukur dan terarah disebut dengan Pelatihan.

Pelatihan adalah cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, bersama dengan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi umum. Dalam pengembangan yang akan dilaksanakan ditawarkan juga kesempatan belajar yang ditujukan untuk perkembangan suatu individu pada saat ini dan pada masa yang akan datang.²² Sementara itu, pelatihan menurut Nedler adalah pengkajian tentang perkembangan suatu individu yang mendesak karena kebutuhan saat ini.²³

Menurut Robinson (dalam buku Shaleh Marzuki) terkait Pelatihan dapat dikatakan sebagai bentuk pemberian sebuah pengalaman kepada individu untuk mengembangkan perilaku (pengetahuan, keterampilan dan sikap) dalam mencapai sesuatu yang ingin diwujudkan.²⁴ Menurut Kasmir

²¹ Zulkarnain, *Transformasi Nilai-nilai Pendidikan Islam Manajemen Berorientasi Pada Link and Match*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 15

²² Tina Afianti.et.al, *Mudah & Sukses Menyelenggarakan Pelatihan, Melejitkan Potensi Diri*, (Yogyakarta: Kanisius, 2013), 13

²³ Anwar, *Pendidikan Kecakapan Hidup*, (Bandung: Alfabeta, 2006), 163

²⁴ Shaleh Marzuki, *Pendidikan Non-Formal*, (Bandung: Remaja Rodaskarya, 2012), 152



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terkait Pelatihan adalah proses pembentukan dan pembekalan karyawan dengan keterampilan lanjutan, keterampilan pengetahuan dan perilaku.²⁵

Dari beberapa pengertian diatas dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran untuk mengubah tingkah laku agar bekerja lebih baik, lebih produktif, lebih efisien dan efektif dengan cara memperluas pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh melalui pelatihan kembali untuk mencapai hasil yang optimal dalam mewujudkan suatu tujuan.

b. Ciri-ciri Pelatihan Berhasil

Keberhasilan suatu program pelatihan dapat ditentukan oleh keterpaduan yang optimal antara aspek peserta pelatihan, pelaksana pelatihan, program pelatihan dan lembaga pendidikan yang terlibat dalam pelatihan. Agar proses suatu pelatihan berjalan dengan baik dan terjadi perubahan kinerja yang lebih positif, maka beberapa hal pertimbangan harus diperhatikan dalam menyusun suatu program pelatihan. Berikut beberapa ciri pelatihan berhasil dilihat dari pertimbangannya, yaitu:²⁶

1) Kesiapan Pada Peserta Pelatihan

Sikap dan motivasi positif peserta pelatihan terhadap pelatihan merupakan bagian yang sangat penting pada keberhasilan program pelatihan. Selain kemauan untuk pembelajaran, penting juga untuk mempertimbangkan apakah peserta telah memenuhi persyaratan dasar untuk menjadi kandidat yang baik untuk mempelajari perilaku baru.

Ketika mengambil tugas baru maka tanggung jawab pun akan bertambah, seseorang yang kurang motivasi untuk belajar hampir dapat dipastikan bahwa pembelajarannya tidak akan berjalan dengan baik.

2) Struktur Program Pelatihan

Program pelatihan meliputi materi, metode kerja dan juga metode pembelajaran. Materi, prosedur dan juga metode pembelajaran harus direncanakan dengan baik sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan.

Saat melaksanakan kegiatan pelatihan, sangat perlu untuk memperhatikan waktu, berapa lama dan seberapa sering pelatihan itu

²⁵ Siregar, Muhammad Nizar Suheil, et al., *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 20, No.3, (Jambi: Universitas Batang Hari, 2020), 971-975

²⁶ Tina Afiyanti, et al, *Op Cit*, 15-17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilaksanakan serta berapa banyak kesempatan yang dimiliki para peserta pelatihan untuk mempraktekkan sekaligus menerapkan apa yang mereka pelajari dalam pelatihan.

3) Transfer Pelatihan

Efektivitas dari hasil pelatihan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana transfer pelatihan tersebut dapat diterapkan di tempat kerja. Perilaku baru yang tercipta sebagai suatu hasil pelatihan dapat dengan mudah diterapkan jika lingkungan kerja mendukung perilaku tersebut. Situasi dan kondisi ditempat kerja juga harus kondusif bagi munculnya pola perilaku baru tersebut di lingkungan kerja.

4) Penghargaan Terhadap Hasil Pelatihan

Evaluasi dari hasil pelatihan bagi peserta sangatlah penting. Agar perilaku yang baru dipelajari dalam pelatihan dapat diterapkan, maka harus ada semacam reward atau insentif bagi peserta. Peserta pelatihan harus dapat merasakan dampak pembelajarannya terhadap penerapan pengetahuan dan keterampilan baru dalam pelatihan. Ini akan meningkatkan standart hidup mereka di tempat kerja.

2.2.3 Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu sub fungsi dari bidang utama MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), yaitu pengembangan personil yang memiliki sub fungsi lain selain pengembangan karir yaitu pelatihan dan pendidikan lanjutan.²⁷

Pengembangan karir menurut Stone adalah proses dan langkah-langkah persiapan untuk digunakan oleh karyawan atau suatu jabatan dalam organisasi, dalam hal yang akan dilakukan di masa depan. Dengan perkembangan seperti itu persepsi bahwa suatu organisasi atau pemimpin human resource membuat rencana tentang metode yang diperlukan sebelum dilakukannya untuk pengembangan karir karyawan selama bekerja.²⁸

Konsep pengembangan karir menurut T. Hani Handoko adalah perhatian pribadi karyawan dalam mencapai rencana karir.²⁹ Bambang

²⁷ Hutaeruk, Meidola, et al., *Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan*, Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK), Vol. 5, No. 1 (2023), 2053-2059.

²⁸ Kaleb Kaliaga Sebayang, Mei Yosi Silaen, *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat*, Jurnal Global Manajemen, Vol. 10, No. 2, (Medan: Universitas Darma Agung, 2021), 75-86

²⁹ Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BBE, 1992), 130



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wahyudi menjelaskan pengembangan karir bekerja dengan gambaran dan model pengembangan yang jelas sistem serta status sejarah individu tersebut dalam serangkaian pekerjaan atau posisi yang dipegang oleh seseorang selama periode waktu tertentu keberhasilan.³⁰

Oleh karena itu, titik awal untuk pengembangan karir dimulai dari karyawan itu sendiri, dimana setiap orang bertanggung jawab atas promosi atau peningkatan karir. Setelah tanggung jawab tersebut dimiliki, beberapa kegiatan pembangunan yang menguntungkan karyawan dan organisasi dan juga departemen SDM menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan.³¹

b. Bentuk Pengembangan Karir

Dalam pengembangan karir, suatu perusahaan melakukan peranannya melalui beberapa yang merupakan bentuk pengembangan karir. Bentuk-bentuk pengembangan karir yakni:

1) Pelatihan dan Pendidikan

Menurut Bambang Wahyudi, tujuan untuk mencapai pelatihan ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu tujuan umum yang meliputi peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi, dan tujuan khusus yang terdiri dari:³²

- a) Meningkatkan produktivitas
- b) Untuk meningkatkan kualitas
- c) Peningkatan kualitas dan perencanaan
- d) Peningkatan kemampuan kerja
- e) Meningkatkan semangat dan moral
- f) Mencegah keterampilan yang dimiliki para karyawan hilang
- g) Kesempatan untuk pengembangan diri

c. Prinsip Dasar Pengembangan Karir

Terdapat lima prinsip dasar dalam pengembangan karir menurut Edwin B. Lippo, yaitu:

1) Kemampuan Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan adalah mereka yang memiliki kemampuan tanggung jawab yang signifikan dan kesempatan untuk

³⁰ Wahyudi, Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Sulita, 1991), 65

³¹ Nurmasari, *Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karir*, PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 1(2), (2015), 268-281.

³² Wahyudi, Bambang, *Op.Cit.*, 134



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi. Keterampilan manajemen dan pemecahan masalah pada individu memiliki maksud pada keterampilan menganalisa, interpersonal, kelompok dan emosional.

2) Kemampuan Teknis

Kemampuan operasional teknis adalah staff yang berdedikasi dalam pekerjaan yang fungsional pada tingkat lanjut, mengasumsikan pada pekerjaan administratif yang bukanlah keahliannya.

3) Keamanan

Keamanan pengembangan karir didasarkan pada usaha personal untuk mencari perlindungan untuk keamanan dan keselamatan bagi diri mereka sendiri.

4) Kreativitas

Kreativitas yaitu para karyawan yang menunjukkan minat yang besar dan hebat dalam menciptakan juga mengembangkan hal-hal baru.

5) Kemandirian Otonomi

Otonomi kemandirian merupakan pegawai yang mengharapkan kebebasan dalam hal bekerja.³³

d. Faktor-faktor Pengembangan Karir

Shertzer dan Stone mengutip definisi pengembangan karir dari National Vocational Guidance Association sebagai berikut: “Kombinasi faktor psikologis, sosiologis, fisik, dan ekonomi, serta peluang yang bergabung untuk membentuk posisi seseorang. Kombinasi tersebut terdapat faktor-faktor internal dan eksternal, yaitu:³⁴

1) Faktor Internal

a) Nilai-nilai kehidupan (Values)

Cita-cita yang diperjuangkan dan nilai-nilai seseorang menjadi pedoman hidup yang dapat membentuk gaya hidupnya. Nilai sangat berperan penting dalam keseluruhan perilaku dan mempengaruhi segala harapan serta keinginan dalam hidup seseorang, termasuk pada bidang karir yang dipilih dan dicita-citakan.

b) Tingkat kecerdasan

³³ Flippo, Edwin. B, *Manajemen Personalialia (Terjemahan Moh. Masud)*, (Jakarta: Erlangga, 1995), 273

³⁴ Winkel, W.S dan Hartati, Sri, M.M, *Bimbingan Konseling di Institut Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Abadi, 2007), 647



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tingkat pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang melibatkan pemikiran.

- c) Keterampilan khusus
Keterampilan yang menonjol dalam bidang kognitif, keterampilan, atau seni.
 - d) Minat
Suatu kecenderungan yang cukup menetap untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan di bidang tersebut
 - e) Ciri-ciri
Ciri kepribadian yang membuat seseorang menjadi berbeda.
 - f) Pengetahuan
Pengetahuan yang ada dan terkait bidang pekerjaan dan diri sendiri
 - g) Kondisi Fisik
Ciri fisik pada orang tersebut.
- 2) Faktor Eksternal
- a) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya.
 - b) Kondisi sosial ekonomi negara atau wilayah.
 - c) Status sosial ekonomi keluarga.
 - d) Pengajaran.
 - e) Kolaborasi dengan rekan kerja.
 - f) Persyaratan pekerjaan
- e. Manfaat Pengembangan Karir
- Menurut Widodo adapun manfaat dari pengembangan karir yaitu.³⁵
- 1) Pengembangan karir memberikan informasi pada siapa diantara karyawan-karyawan yang berhak untuk dipromosikan.
 - 2) Memberikan perhatian besar dalam hal mengenai kedudukan pada karyawan terhadap pengembangan karir yang berkenaan dalam loyalitas diruang lingkup karyawan.
 - 3) Dalam diri seseorang masih terdapat bakat yang belum diketahui juga kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi sebuah kekuatan yang nyata.

³⁵ Widodo, Suparno Eko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 54



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Perencanaan karir mendorong para karyawan untuk bertumbuh dan berkembang, yang mana tidak hanya secara mental tetapi juga secara professional.
- 5) Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan karyawan-karyawan yang terhalang pada pengembangan karirnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Penggunaan kerangka pemikiran dalam penelitian sangat beragam. Beberapa menggunakan istilah kerangka teoritis, yang lain menggunakan istilah tersebut sebagai kerangka berpikir, ada yang menggunakan istilah tersebut sebagai landasan teori dan landasan konseptual atau kerangka model konseptual. Namun hal tersebut memiliki fungsi yang sama dengan kerangka pemikiran, yaitu menjadi acuan penelitian yang disimpulkan sebagai teori atau hanya kerangka kalimat logis. Kerangka pemikiran dimulai dengan penelitian literatur dan semacamnya. Berbagai konsep dan yang terpenting adalah teori yang ditemukan dalam penelitian tersebut atau apa yang dibutuhkan dalam penelitian yang dilakukan. Teori biasanya berkaitan dengan topik tertentu dalam bidang pengetahuan tertentu, dan terkait dengan nama pencipta teori. Kerangka merupakan suatu penjelasan sementara secara logis dan sistematis untuk fenomena yang dipelajari.³⁶

³⁶ Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: PT Remaja Rodaskarya Offset, 2015), 70

Tabel 2. 1
Kerangka Pemikiran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode atau pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan metode kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan penelitian yang menemukan situasi sosial tertentu melalui deskripsi yang tepat dari realitas yang diartikulasikan dalam kata-kata dengan berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data yang signifikan dari situasi yang alami.³⁷

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan metode ini, karena dalam hal ini peneliti akan mendeskripsikan Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, Jl. Rambutan No. 43, Sidomulyo Timur Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, Riau 28294. Pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan yang telah diamati selama berkegiatan magang sehingga menemukan persoalan yang ingin diteliti pada lokasi ini. Kegiatan penelitian ini insyaallah akan dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru pada bulan Mei 2023.

3.3 Instrumen Penelitian

Alat pada penelitian kualitatif yang utama adalah peneliti itu sendiri, tetapi ketika fokus penelitian telah diperjelas, maka dimungkinkan untuk mengembangkan alat penelitian sederhana yang dirancang untuk melengkapi dan membandingkan materi dengan yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.³⁸

3.4 Sumber Data Penelitian

Menurut Djam'an Satori dan Aan Komariah, dalam penelitian kualitatif populasi adalah objek atau subjek yang berada dalam topik penelitian dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan pada masalah penelitian. Terkait subjek dan objek "siapa" dan "Apa" yang dipelajari mengacu pada orang-orang (individu,

³⁷ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 25

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 307



kelompok, atau organisasi) dalam unit kajian atau analisis. "Apa" yang akan diperiksa berkaitan dengan isi, yaitu. "Informasi apa", ruang lingkup dan juga waktu.³⁹

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber informasi tentang hasil dari data tertentu sehubungan dengan data yang diterima dari seseorang tentang masalah yang diselidiki peneliti (Sumber Informan).⁴⁰ Pada penelitian ini penulis mendapatkan data primer dari hasil wawancara dan observasi kepada informan yaitu 4 orang karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai hal baik berupa orang, barang, hewan atau lainnya yang menjadi sumber informasi penunjang.⁴¹ Data sekunder didapat dari yaitu buku, jurnal, lampiran memo, dokumentasi, dan visi misi di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

3.5 Informan Penelitian

Untuk menentukan informan pada penelitian, peneliti menggunakan dua teknik pengambilan sampel, yaitu:

a. *Puposive Sampling*

Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang memperhitungkan pada aspek-aspek tertentu. Misalnya, diasumsikan bahwa seseorang paling tahu apa yang kita harapkan atau bisa menjadi penguasa untuk memudahkan peneliti mempelajari subjek atau situasi yang diamati.⁴² Informan yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan menggunakan Teknik ini ditulis dalam table berikut:

Tabel 3.1
Nama Informan Penelitian (Key Informant)

No	Nama	Usia	Jabatan	Lama Bekerja	Jenis
1	Elfrida Shinta MS	41 th	Krani Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM	21 Tahun	Informan Kunci

³⁹ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Op.Cit.*, 46

⁴⁰ Dewi Sadiah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: PT Remaja Rodaskarya Offset, 2015), 87

⁴¹ *Ibid*, 112

⁴² Sugiyono, *Op,Cit*, 68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti berasumsi bahwa informan yang dipilih untuk menggunakan teknik ini memiliki penguasaan dan pengetahuan tentang objek atau subjek penelitian, dan peneliti menyebutnya sebagai *Key informan*.

b. *Snowball Sampling*

Snowball Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dimulai dengan jumlah kecil tetapi meluas. Selama penelitian, dimungkinkan untuk menambah jumlah informan tergantung pada informasi yang diperoleh. Jika informasi yang diperoleh sudah jenuh, peneliti tidak perlu menambah informan, sebaliknya jika data belum jenuh, peneliti menambah informan. Kemungkinan untuk mewawancarai kembali informan penting untuk mempertanyakan informan lain untuk dipertimbangkan sebagai narasumber selanjutnya informasi yang akan ditarik.⁴³

Informan yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan menggunakan Teknik ini yaitu beberapa karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ditulis pada table berikut:

Tabel 3.2
Nama Informan Penelitian

No	Nama	Usia	Jabatan	Lama Bekerja	Jenis
1	Diaz Himawan Ginting	51 th	Karyawan Bagian Kompetensi dan Assessment Center	20 Tahun	Informan Pendukung
2	Suhadi	53 th	Karyawan Bagian Personalia Karyawan dan HI	33 Tahun	Informan Pendukung
3	SY	51 th	Staff Sub Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM	26 Tahun	Informan Pendukung

⁴³ Sugiyono, *Op,Cit*, 68



Peneliti berasumsi bahwa informan yang dipilih untuk menggunakan teknik ini memiliki penguasaan dan pengetahuan tentang objek atau subjek penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Observasi

Observasi yang dilaksanakan adalah pengumpulan data dengan melihat secara langsung kondisi lingkungan pada tempat penelitian, sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang keadaan tempat penelitian.⁴⁴ Observasi ini dilaksanakan peneliti untuk mengamati Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

3.6.2 Wawancara

Wawancara diaplikasikan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan topik yang akan diteliti dan ketika peneliti ingin mempelajari lebih lanjut tentang responden dan jumlah responden sedikit atau kecil.⁴⁵

Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi-informasi pendukung yang relevan terkait Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak secara langsung dipusatkan pada topik penelitian, karena penelitian dilakukan berdasarkan dokumen atau catatan tertulis yang ada, baik berupa dokumen primer maupun dokumen sekunder.⁴⁶

3.7 Validitas Data

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan derajat validitas yang disebut juga Validitas Instrumen. Validitas juga merupakan derajat yang menunjukkan di mana tes mengukur apa yang seharusnya diukur. Tes dikatakan sangat informatif jika alatnya melakukan fungsi pengukuran dengan benar atau menghasilkan hasil pengukuran yang sesuai untuk melakukan pengukuran. Ini berarti bahwa hasil pengukuran

⁴⁴ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013), 117

⁴⁵ Ibid, h 137

⁴⁶ Hidayat Syah, *Pengantar Umum Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Verifikatif*, (Pekanbaru: Suska Press, 2010), 133



ukurannya besar, yang mencerminkan secara akurat fakta atau kondisi nyata yang terukur.⁴⁷

Berdasarkan penelitian perlu dilakukan uji validitas materi dilakukan, perhatian utama adalah untuk memverifikasi kredibilitas informasi dengan triangulasi. Triangulasi berarti mengumpulkan informasi dari sumber yang berbeda menggunakan teknologi yang sama.

3.8 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan memakai model Miles dan Huberman, Adapun model ini memiliki tiga tahapan, yaitu:⁴⁸

3.8.1 Reduksi Data

Reduksi data adalah meringkas, mencari tahu apa yang penting, memfokuskan pada apa yang penting, mencari tema dan pola, dan menghilangkan apa yang tidak perlu. Dengan demikian, data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas.⁴⁹

Peneliti mereduksi data akan menyeleksi data yang diperoleh pada penelitian agar peneliti dapat lebih jelas dalam mendeskripsikan penelitian ini. Peneliti mereduksi data dimulai dengan menentukan fokus penelitian, mengumpulkan objek pengamatan, mengumpulkan pertanyaan penelitian, dan mengidentifikasi informan dalam penelitian. Keseluruhan data didapat dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dari PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang kemudian dikumpulkan dan dirangkum, selanjutnya disesuaikan dengan focus penelitian.

3.8.2 Penyajian Data

Setelah reduksi data, langkah selanjutnya adalah penyajian data, yaitu penyajian data dalam penelitian kualitatif berupa uraian singkat.⁵⁰ Penyajian materi dari hasil wawancara penelitian langsung berupa laporan dalam bentuk deskripsi, sedangkan hasil dokumentasi selama penelitian disajikan sebagai bukti fisik.

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dengan teks naratif. Penyajiannya memudahkan pemahaman terhadap peristiwa, informasi penelitian ini disajikan sebagai teks naratif yang menyajikan penjelasan dari hasil penelitian yang

⁴⁷ Zulkifli Matondang, *Validitas dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian*, Jurnal Tabularasa PPS Unimed, Vol. 6, No. 1, (Medan: Universitas Medan, 2009), 89

⁴⁸ Muhadjir Noeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Raka Saresin, 1998), 104

⁴⁹ Sugiyono, *Op.Cit.*, 338

⁵⁰ Sugiyono, *Op.Cit.*, 341



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan oleh peneliti terkait Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan. Data dari hasil penelitian tersebut disajikan per indikator.

3.8.3 Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan dari penelitian kualitatif merupakan inti dari jawaban atas rumusan masalah dan isinya adalah penegasan informasi lapangan yang berharga dalam hal praktik dan pengembangan pengetahuan.⁵¹ Setelah data yang diperoleh dari hasil penelitian dalam bentuk teks naratif dan dipahami lebih dalam, maka didapatkan suatu kesimpulan yang sesuai dengan focus penelitian di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

3.9 Keabsahan Data

Keabsahan data yang diterapkan oleh peneliti untuk melakukan pengecekan data menggunakan dua keabsahan data, yaitu:

3.9.1 Uji Kredibilitas Data Dengan Menggunakan Bahan Referensi

Bahan acuan atau rujukan disini yaitu adanya pendukung untuk mendukung informasi yang ditemukan oleh peneliti, misalnya rekaman wawancara, foto interaksi dengan informan, dan lembar observasi.⁵²

3.9.2 Uji Kredibilitas Dengan *Member Check*

Member Check adalah proses membandingkan informasi-informasi yang diterima oleh peneliti dengan pemberi informasi. Tujuan dari *Member Check* adalah untuk mengetahui sejauh mana informasi yang diterima sesuai dengannya disediakan oleh penyedia data.⁵³

⁵¹ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Op., Cit.*, 100

⁵² Sugiyono, *Op. Cit.*, 375

⁵³ *Ibid*, 375



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Provinsi Riau merupakan daerah sasaran oleh PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Berikut ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1996 mengenai Penyetoran Modal Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan Negara Republik Indonesia (Persero), terkait PT Perkebunan Nusantara V, Nomor 16 Tahun 1996 oleh Harun Kamil, SH, dengan Akta Notaris No. 38 pada 11 Maret 1996.

PT Perkebunan Nusantara V merupakan gabungan dari bekas PT Perkebunan Nusantara II, IV, dan V yang berlokasi di tiga wilayah, yaitu Kabupaten Kampar, Bengkalis, dan Indragiri Hulu. Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri No. 164/KM/016/1996 pada tanggal 11 Maret 1996 dan No. 225/KMK/016/1996 pada tanggal 8 April 1996 dan khususnya daerah Sei Galuh (KB 320/743/Menteri/IX)/26 September 1983). Mengenai tindak lanjut PP No. 10 Tahun 1996 bahwa asset PT Perkebunan Nusantara V berasal dari PT Perkebunan II, IV dan V yang mana sebelumnya memerlukan tahapan persiapan dan operasional sejak awal berdirinya PT Perkebunan Nusantara V yang meliputi inklusif sarana, personalia, aset atau properti dan lainnya sebagai langkah operasional yang telah dilaksanakan oleh kantor pusat PT Perkebunan Nusantara V yang berada di Provinsi Riau tepatnya di Jalan Rambutan, Pekanbaru. PT Perkebunan Nusantara V adalah perusahaan BUMN yang dibentuk pada tanggal 11 Maret 1996 melalui penggabungan perkebunan pengembangan PT Perkebunan II, PT Perkebunan IV dan PT Perkebunan V di provinsi Riau.

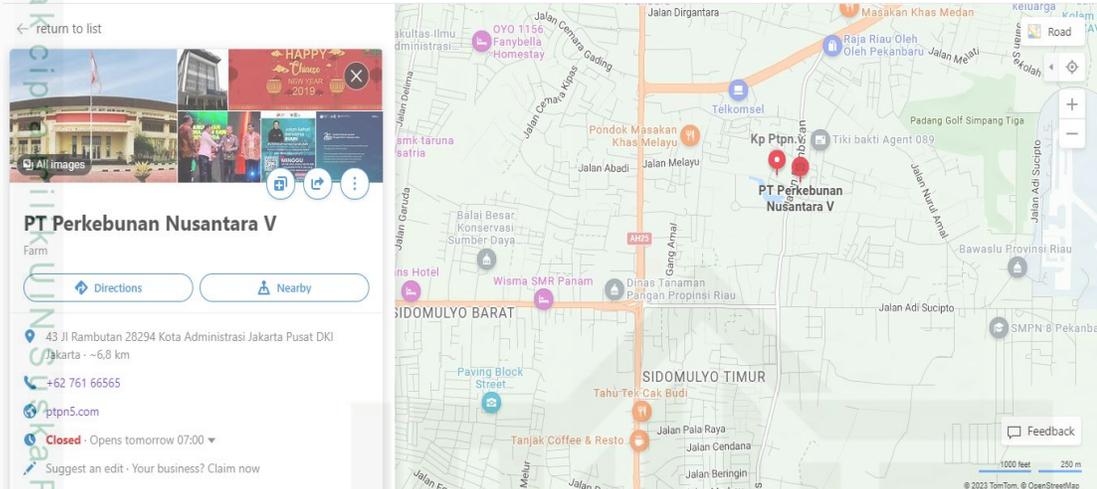
PT Perkebunan Nusantara V mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 di kantornya berpusat di Pekanbaru. Saat ini kantor pusat perusahaan ini berlokasi di Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru, yang mana unit usaha perusahaan tersebut berlokasi di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau. PT Perkebunan Nusantara V yang berada di Provinsi Riau ini mengelola 51 Unit Kerja yang terdiri dari 1 Kantor Pusat; 5 Unit Bisnis Strategis (UBS); 25 Unit Kebun Inti/ Plasma; 12 Pabrik Kelapa Sawit (PKS); 1 Unit Manufaktur PKO; 4 Pabrik Pengolahan Karet; dan 3 rumah sakit. Luas areal yang dikelola PT Perkebunan Nusantara V adalah 160.745 Ha, dimana 86.219 Ha merupakan lahan milik/ inti dan 74.526 Ha merupakan lahan plasma.⁵⁴

⁵⁴ Profile PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Letak Geografis PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru



Gambar 4. 1

Lokasi PT Perkebunan Nusantara V
(Sumber: <https://g.co/kgs/yTYpsB>)

Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara V berada di Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Rambutan No. 43, 282894. Telp (0761-66565), Fax (0761-66558), Email: ptpn5@gmail.co.id.⁵⁵

4.3 Visi, Misi, Logo, Falsafah, Nilai-nilai Perusahaan, Kompetensi Inti dan Motto PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

4.3.1 Visi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Menjadikan perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global. Visi Perusahaan sudah mengalami tiga kali perubahan sesuai dengan kebutuhan dalam rangka pengembangan perusahaan. Penjelasan secara detail Visi perusahaan diuraikan dibawah ini:

1) Perusahaan Perkebunan

Bisnis utama Perusahaan adalah industri perkebunan.

2) Tangguh

Tidak goyah dan tidak kehilangan arah dalam kondisi adanya tekanan atau guncangan, baik dari luar maupun dari dalam karena mempunyai sifat kelenturan (fleksibelitas) dan daya adaptasi yang tinggi. Tangguh dalam arti mempunyai kekuatan dalam persaingan yang tajam.

⁵⁵ Diambil dari Website PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru: www.ptpn5.com Diakses Pada 07 Juni 2023 pukul 21.18 WIB.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Tumbuh

Bertambah ukuran, baik vertikal dan horizontal. Pertumbuhan yang berkonsentrasi secara horizontal adalah memperluas segmen pasar, mengurangi potensi persaingan dan memperbesar skala ekonomi. Selain itu Perusahaan juga akan melakukan akuisisi (*joint ventur*) dengan perusahaan lain dalam industri yang sama.

4) Berkembang

Perusahaan akan mengembangkan bisnis yang selama ini disediakan perusahaan lain, baik yang disediakan pemasok maupun distributor. Hal ini dilakukan dengan cara mendirikan anak perusahaan yang baru untuk pemasok bahan baku dan bahan setengah jadi untuk kebutuhan produk maupun jasa. Perusahaan juga berkonsentrasi untuk berkembang melalui akuisisi. Merger, joint venture atau membeli perusahaan lain yang bertujuan untuk memasok kebutuhan barang bisnis pelanggan. Selain itu, perusahaan berupaya untuk berkembang melalui diversifikasi atau penambahan produk atau divisi baru yang berbeda dengan produk atau divisi yang telah ada dengan tujuan untuk menjaga pangsa pasar, mengurangi persaingan, menekan biaya dan meningkatkan keuntungan.

5) Persaingan Global

Perusahaan akan berupaya secara terus menerus meningkatkan kapabilitasnya agar dapat tumbuh dan berkembang dalam persaingan di era globalisasi. Perusahaan harus mempunyai kekuatan dalam hal produk, kemampuan pasar, keuangan dan manajemen.

4.3.2 Misi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Mengelola agroindustri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan stakeholder, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi. Penjelasan secara detail Misi Perusahaan diuraikan dibawah ini:

1) Agroindustri

Suatu kegiatan bisnis dalam industri perkebunan yang mencakup kegiatan di hulu dan hilir.

2) Kelapa sawit dan Karet

Jenis budidaya yang dikelola dan menjadi core business dalam industri perkebunan.

3) Efisien



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber daya digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output.

4) Mitra

Dalam melakukan kegiatannya, Perusahaan mengembangkan dan menjalankan prinsip-prinsip kemitraan untuk tumbuh dan berkembang bersama (Growth of Equality). Pertumbuhan dan perkembangan yang dialami oleh Perusahaan juga harus dialami oleh pertumbuhan dan perkembangan mitra-mitra Perusahaan. Perusahaan tidak menganut prinsip-prinsip egoistis yang hanya memikirkan diri sendiri untuk tumbuh dan berkembang.

5) Kepentingan Stakeholder

Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya, Perusahaan akan terus berupaya memperhatikan kepentingan-kepentingan Stakeholder-nya.

6) Berawasan Lingkungan

Perusahaan akan terus menerus meningkatkan kualitas lingkungan hidup di tempat beroperasinya melalui penerapan system manajemen lingkungan dan peningkatan kesadaran kepada seluruh jajarannya akan pentingnya pelestarian lingkungan.

7) Unggul

Perusahaan akan terus menerus meningkatkan daya saing melalui keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan Perusahaan dalam penguasaan teknologi dan peningkatan daya saing. Karakteristik SDM yang akan di kembangkan adalah:

- a. Memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri.
- b. Mampu bekerja secara profesional dan dalam teamwork.
- c. Memiliki kemampuan berkomunikasi.
- d. Memiliki daya saing individu yang kuat.
- e. Memiliki motivasi untuk berkarya demi memajukan Perusahaan.
- f. Memiliki sifat proaktif (Kreatif dan Inisiatif) dan antisipatif dan memiliki sikap mental maju.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3.3 Logo Perusahaan



Gambar 4. 2

Logo PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
(Sumber: www.ptpn5.com)

Logo PT Perkebunan Nusantara V ini menggunakan logo yang menyerupai daun kelapa sawit berkembang dan melekuk halus tanpa ujung tajam. Logo ini telah diresmikan di Gedung Serba Guna Kantor Pusat PTPN V Jalan Rambutan No 43 Pekanbaru. Dan logo tersebut mempunyai makna disetiap warna daunnya, warna kuning/ orange mempunya arti berupa minyak mentah kelapa sawit, hijau mempunyai arti perkebunan ramah lingkungan. Sedangkan biru mempunyai arti perusahaan yang siap bersaing secara global dan menjadi wadah bagi semua elemen penting perusahaan. Logo ini telah disetujui dan ditanda tangani oleh Menteri BUMN Dahlan Iskan dengan Nomor: S-150/MBU/2013 Tanggal 7 Maret 2013.

4.3.4 Falsafah

“Setiap insan PT Perkebunan Nusantara V meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan untuk mencapai kinerja unggul”.

4.3.5 Nilai-nilai Perusahaan

“Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif”
(AKHLAK)

4.3.6 Kompetensi Inti

Mengelola Kebun Inti, Plasma dan Kemitraan dalam pemenuhan bahan baku untuk menghasilkan produk yang berkelanjutan dan sesuai harapan pasar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

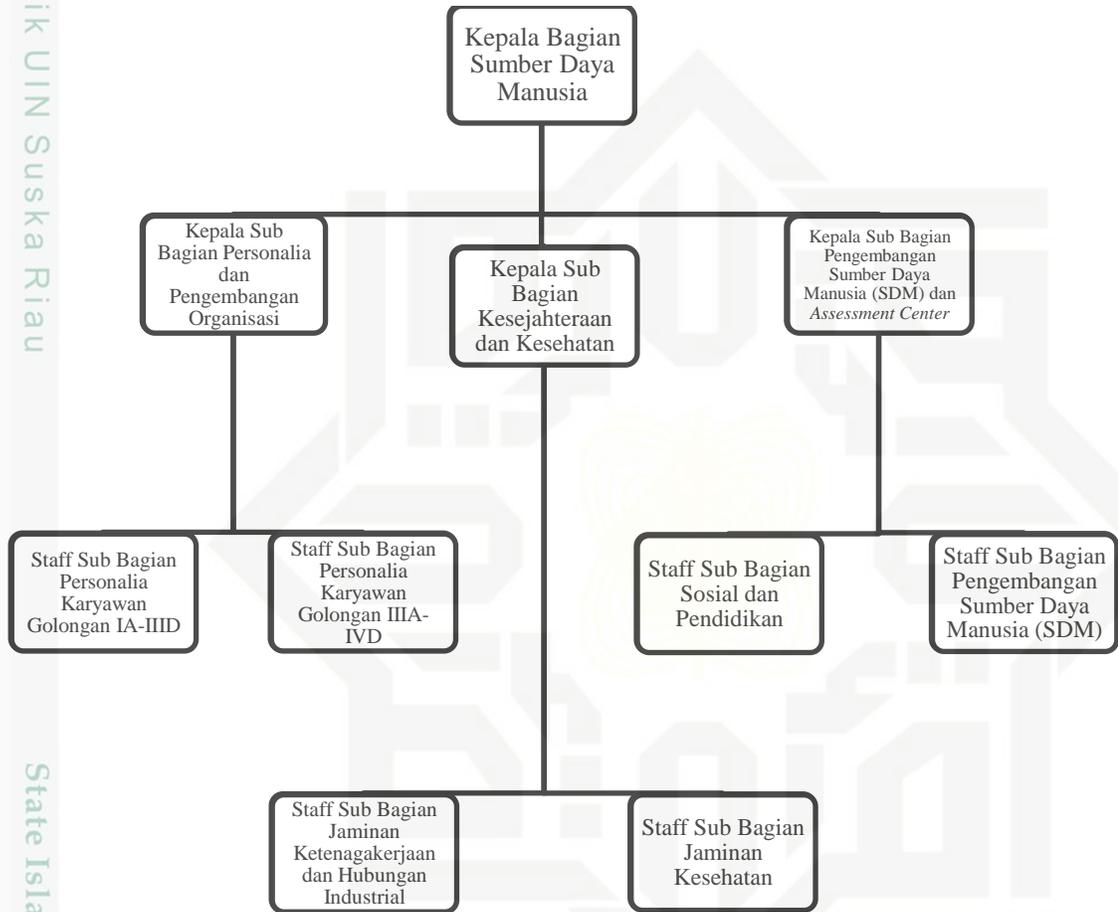
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3.7 Motto

“KITA PEKEBUN HEBAT”⁵⁶

4.4 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Divisi Sumber Daya Manusia (SDM)



Gambar 4.3
Struktur Organisasi Divisi Sumber Daya Manusia (SDM)
(Sumber: *Profil PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*)

⁵⁶ Diambil dari Website PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru: www.ptpn5.com
Diakses Pada 08 Juni 2023 pukul 20.45 WIB



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.5 Gambaran *Job Description* Pada Divisi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*) Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Berikut *job description* pada divisi Sumber Daya Manusia di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru:

1. Sumber Daya Manusia (Human Resource Development)

Tugas pokok sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) oleh divisi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pemantauan pelaksanaan secara berkala guna mendapatkan rincian anggaran untu biaya yang digunakan pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM).
- b. Memperkirakan pelaksanaan *assessment* atau penilaian guna keperluan rekrutmen, pemetaan dan periklanan melalui pengembangan program dan metode yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang akurat dan juga materi penting untuk manajemen.
- c. Mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan evaluasi kompetensi dengan menggunakan CBHRM untuk mengetahui kesesuaian, keahlian, dan kompetensi disetiap individu dengan diperlukannya tugas dalam mempersiapkan sistem Pengembangan dan kompensasi.
- d. Mengkoordinasikan dan mengawasi penyusunan program-program pelatihan yang didasarkan pada kebutuhan pelatihan bagi seluruh karyawan dengan menganalisis dan mengevaluasi hasil rencana pengembangan individu dan juga penerapan dari pelatihan tersebut.
- e. Mengkoordinasikan dan memantau manajemen dalam pertukaran informasi antara karyawan untuk mempromosikan kesetaraan pengetahuan karyawan dalam bekerja sama dengan divisi-divisi yang terkait pada perusahaan.⁵⁷

4.6 Bidang Usaha Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Sebagai salah satu perusahaan perkebunan milik BUMN yang telah lama mengoperasikan perkebunan kelapa sawit dan karet. Hingga saat ini, PT Perkebunan Nusantara V tetap fokus pada dua industri utama tersebut. Untuk meningkatkan kinerjanya, instansi melakukan berbagai upaya dari waktu ke waktu dalam

⁵⁷ Profile PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi minyak sawit olahan (CPO), inti sawit, minyak inti sawit (PKO), Palm Kernel Meal (PKM), Ribbed Smoked Shett (RSS), Standard Indonesia Rubber 10/20 (SIR 10/20) dan produk-produk lainnya.

Diproduksi dengan kualitas yang sesuai standart nasional maupun internasional, diharapkan bahan baku ini berhasil dijual dan dipasarkan secara optimal. Selain itu, PT Perkebunan Nusantara V juga berusaha untuk mengefisiensikan dan juga mengefektivaskan semua cakupan produksi, termasuk pekerjaan penggalian, investasi modal, budidaya, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, dan kegiatan lainnya seperti pengembangan kebun-kebun.

1. Minyak sawit dan Inti Sawit

PT Perkebunan Nusantara V mengelola kebun inti dan juga kebun plasma. Pabrik Kelapa Sawit (PKS), Pabrik Palm Kernel Oil (PKO), dan Palm Kernel Meal (PKM) yang menjadi pokok utama dalam operasional perusahaan dalam memproduksi minyak sawit dan inti sawit. Produk yang dihasilkan harus memenuhi kriteria baku mutu nasional, maupun internasional untuk mendapatkan penerimaan yang nanti akan disalurkan kepasar. Oleh karena itu perusahaan berusaha untuk menjaga kualitas produk melalui pengolahan dengan seluruh rangkaian melalui proses produksi yang benar dan sesuai standart. Sekitar 98% Minyak Sawit Mentah (CPO) dijual di dalam negeri, sisanya ke pasar luar negeri. Pada saat yang bersamaan, seluruh inti sawit yang diolah di Pabrik PKO dan PKM dipasarkan di Finlandia dan negara lainnya.

2. Karet

Hasil produksi perkebunan karet PT Perkebunan Nusantara V diolah di pengolahan crumb rubber menjadi SIR 20 (Standard Indonesia Rubber). Sama halnya dengan produksi minyak sawit, kualitas produk yang dihasilkan harus memenuhi standart nasional dan juga internasional sehingga dapat diterima bagi pasar domestik dan luar domestik.⁵⁸

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁵⁸ Profile PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

4.7 Penggolongan Tenaga Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Penggolongan tenaga kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dibagi menjadi dua yaitu Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana. Karyawan pimpinan yaitu karyawan yang berada pada golongan strata III sampai dengan strata VII, dan bekerja di kantor, sedangkan karyawan pelaksana yaitu karyawan yang berada pada golongan strata I sampai dengan golongan strata II, yang bekerja di kantor dan lapangan. Pembagian golongan, jenjang kepangkatan, dan strata karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Golongan dan Pangkat Karyawan PTPN 5 Pekanbaru

Golongan	Pangkat	Golongan	Pangkat
Golongan IA	Pelaksana Pratama	Golongan IIIA	Pengatur Pratama
Golongan IB	Pelaksana Muda	Golongan IIIB	Pengatur Muda
Golongan IC	Juru Pratama	Golongan IIIC	Pengatur Madya
Golongan ID	Juru Muda	Golongan IIID	Pengatur Utama
Golongan IIA	Penyelia Pratama	Golongan IVA	Penata Madya
Golongan IIB	Penyelia Muda	Golongan IVB	Penata Utama
Golongan IIC	Penyelia Madya	Golongan IVC	Pembina Madya
Golongan IID	Penyelia Utama	Golongan IV D	Pembina Utama
Golongan IA hingga IID ini disebut juga sebagai Karyawan Pelaksana		Golongan IIIA hingga IVD disebut juga sebagai Karyawan Pimpinan	

Tabel 4.2
Strata Karyawan PTPN 5 Pekanbaru

Strata	Kantor Pusat	Unit Usaha	Golongan	Keterangan
Strata I	Pekerja	Pekerja	IA dan IB	Karyawan Gol. IA-IIID menempati Strata I hingga III
Strata II	Operator	Operator	IC dan ID	
Strata III	Asisten Staff	Pengawas Asisten	IIA, IIB, IIC, dan IID	
Strata IV	Staff	Kepala Seksi	IIIA hingga IIID	Karyawan Gol. IIIA-IVD menempati Strata IV hingga VII
Strata V	Asisten Kepala Urusan	Asisten Manajer	IVA dan IVB	
Strata VI	Kepala Urusan	Manajer	IVC	
Strata VII	Kepala Divisi	General Manajer	IVD	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.8 Bentuk Pelatihan Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) PT Perkebunan Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Tabel 4.3
Bentuk Pelatihan Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)

Bentuk Pelatihan	Tujuan Pelatihan	Sasaran Pelatihan
Pendidikan Ahli K3	Agar karyawan mampu menjalankan Program K3	Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia
Manajemen Resiko Teknologi Informasi	Agar karyawan dapat mengantisipasi manajemen resiko yang timbul	Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia
Pelatihan Evaluator Kinerja Berbasis Resiko	Agar karyawan dapat mengantisipasi manajemen resiko yang timbul	Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia
A Top Manajemen Pelatihan Teknik Wawancara	Melatih top Manajemen dalam melakukan wawancara	Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia
Pelatihan Membangun dan Mengelola Blog Perusahaan	Agar karyawan mampu mengelola Perusahaan dengan tepat	Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara, pengumpulan data, dan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh data dari narasumber yaitu 4 orang karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, mengenai penelitian terkait bagaimana efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Terkait bagaimana efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa adanya efektivitas pada pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebagai berikut: a) Paham Suatu Program, yaitu paham suatu program pada pelatihan kerja yang dilakukan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat dikatakan efektif. Hal ini ditunjukkan pada karyawan yang memahami dan mengetahui pelatihan yang diikutinya sehingga dapat memperoleh manfaat darinya; b) Ketepatan Sasaran, yaitu ketepatan sasaran dalam pelatihan bisa dikatakan efektif. Hal ini terlihat jelas melalui peran *Human resource* dalam menyeleksi karyawan-karyawan sebelum mengadakan pelatihan, agar karyawan yang terpilih sesuai dengan sasaran untuk diberikan pelatihan itu; c) Ketepatan Waktu, yaitu ketepatan waktu mengenai pelatihan kerja ini dapat dianggap masih kurang efektif. Karena pelatihan ini meskipun berlangsung dalam waktu yang sesuai dengan yang telah ditentukan, namun untuk tingkat disiplin beberapa karyawan masih belum dapat terkendalikan yang mana membuat karyawan tidak fokus dalam mengikuti pelatihan itu; d) Tercapainya Tujuan, yaitu tercapainya tujuan dalam pelatihan kerja dapat dianggap efektif. Sebab jika diamati, para karyawan yang telah mengikuti pelatihan memiliki pengetahuan dan wawasan tambahan dan karyawan juga dapat mengatasi hambatan-hambatan dalam berkerja. Hal ini membuktikan bahwa tujuan telah tercapai, dimana membuktikan peserta pasca pelatihan berkompeten dan memahaminya; e) Perubahan Nyata, yaitu perubahan nyata dalam pelatihan sudah bisa dikatakan telah efektif. Sebab dari pemantauan yang dilakukan serta jumlah data peserta yang telah bekerja sesuai dan memadai, terbukti dari hasil penyampaian para informan.

6.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan diatas adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Karyawan diharapkan mampu untuk menerima dan mengikuti pelatihan dengan baik yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Karyawan juga diharapkan dalam mengikuti pelatihan mampu meningkatkan dan mengembangkan karirnya dalam dunia kerja. Para karyawan juga diharapkan dalam mengikuti pelatihan untuk lebih fokus dan tetap mengikuti kegiatan pelatihan dengan baik serta mempertahankan apa yang telah dikuasai dan diperoleh dari pelatihan itu.

2. Bagi Perusahaan (PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)

Perusahaan hendaknya untuk lebih memperhatikan karyawannya dalam menyelenggarakan pelatihan dalam pengembangan karir para karyawan, sebab terdapat individu yang memiliki kendala saat mengikuti pelatihan yang membuat karyawan tidak fokus dalam mengikuti pelatihan sepenuhnya. Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan kualitas dari pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan sehingga karyawan dapat mengoptimalkan kemampuan mereka dalam mengembangkan karirnya.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir pada karyawan, semoga penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi dan pengetahuan serta dapat menambah wawasan mengenai efektivitas pada pelatihan kerja dan pengembangan karir karyawan. Harapan kedepannya untuk peneliti yang tertarik untuk meneliti efektivitas pelatihan kerja pada karyawan yaitu dengan menggunakan teori-teori dari tokoh lain untuk memperkaya hasil data penelitian dan memperbaiki pertanyaan dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- (n.d.). Retrieved from PT PERKEBUNAN NUSANTARA V: www.ptpn5.com
- Afianti.et.al, T. (2013). *Mudah & Sukses Menyelenggarakan Pelatihan, Melejitkan Potensi Diri*. Yogyakarta: Kanisius.
- Agustina, K. E. (2019). Pemahaman Konsep Diri Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Andhi Nur Rahmadi, R. U. (2021). Efektivitas Program Walk Thru Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor di Kantor Bersama Samsat Kota Probolinggo. *Jurnal Public Corner Fisip, Vol. 16, No. 2, 3-4*.
- Anwar. (2006). *Pendidikan Kecakapan Hidup*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, E. B. (1995). *Manajemen Personalia (Terjemahan Moh. Masud)*. Jakarta: Erlangga.
- Ginting, D. H. (2023, Agustus 01). Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan. (A. O. Azzahra, Interviewer)
- Gorda. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Handoko, T. H. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BBFE.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Pengembangan, Pengkompensansian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo Widiasarana Indonesia.
- Hermawan, P. (2021). Efektivitas Program Pelatihan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Masyarakat Lokal Papua (Studi pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lokal Latihan Kerja Kabupaten Merauke. Merauke: Universitas Musamus Merauke.
- Husain, B. A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(1), 374-379*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hutauruk, M. A. (2023). Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 2053-2059.
- Kaleb Kaliaga Sebayang, M. Y. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat. *Global Manajemen Vol. 10, No. 2*, 75-86.
- Komariah, D. S. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Malau, B. A. (2017). Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau. *JOM Fisip, Vol. 4, No. 2*, 2.
- Marzuki, S. (2012). *Pendidikan Non-Formal*. Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed, Vol. 6, No. 1*, 89.
- MS, E. S. (2023, Agustus 01). Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan. (A. O. Azzahra, Interviewer)
- Noeng, M. (1998). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Raka Saresin.
- Nurmadiyah. (2015). Hubungan Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Al-Afkar, Vol. 3, No. 2*, 35.
- Nurmasari. (2015). PERANAN PENTING PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 1(2)*, 268-281.
- Profile PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*. (n.d.).
- Putri, R. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 6, No. 1*, 3.
- Qodratilah, M. T. (2011). *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Pelajar*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Sabrina, N. (2022). Peran Pelatihan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan. *Jurnal Konseling dan Pendidikan, Vol. 10, No. 03*, 504-512.
- Sadiyah, D. (2015). *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung : PT Remaja Rodaskarya Offset.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, M. N. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20(3)*, 971-975.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Soekanto, S. (1985). *Kamus Sosiologi*. Jakarta: CV Rajawali.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhadi. (2023, Agustus 01). Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan. (A. O. Azzahra, Interviewer)
- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- SY. (2023, Agustus 01). Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan. (A. O. Azzahra, Interviewer)
- Syah, H. (2010). *Pengantar Umum Metodologi Penelitian Pendidikan Verifikatif*. Pekanbaru: Suska Press.
- Tangkilisan, H. N. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo.
- Trianata, A. K. (2011). *Visionary Leader Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
- Wahyudi, B. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winkel, W. d. (2007). *Bimbingan Konseling Di Institut Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Yulianto, N. H. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98-115.
- Zulkarnain. (2008). *Transformasi Nilai-nilai Pendidikan Islam Manajemen Berorientasi Pada Link and Match*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pertanyaan Wawancara Penelitian

PERTANYAAN WAWANCARA PENELITIAN**PEDOMAN WAWANCARA DENGAN *KEY INFORMAN* DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**

Nama	:
Jabatan	:
Hari/ Tanggal Wawancara	:
Tempat Wawancara	:

1. Bagaimana cara agar pelatihan yang diselenggarakan dapat dipahami dan diterima dengan mudah oleh karyawan?
2. Bagaimana cara agar pelatihan yang diadakan sesuai dengan kriteria pelatihan sehingga dapat dikatakan tepat sasaran pada karyawan yang dituju?
3. Apakah waktu yang ditetapkan dalam pelaksanaan pelatihan sudah dapat dikatakan tepat untuk karyawan mengikuti dan meningkatkan pengembangan karirnya?
4. Apakah pada pelaksanaan pelatihan ini memberikan manfaat sehingga dapat dikatakan tujuan dari pelatihan tersebut tercapai?
5. Jika dilihat dari beberapa pelatihan yang telah dilaksanakan, apakah ada perubahan yang nyata baik itu perubahan positif atau negatif setelah karyawan mengikuti pelatihan?
6. Dengan diadakannya pelatihan, apakah dapat membantu dan memudahkan bapak/ ibu dalam meningkatkan dan mengembangkan karir para karyawan?
7. Siapa saja yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan yang diadakan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
8. Bagaimana cara agar pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
9. Apa saja bentuk pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam mengembangkan karir di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
10. Apakah pelatihan yang telah diselenggarakan memberikan suatu peningkatan bagi karyawan untuk perusahaan?

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN *INFORMAN PENDUKUNG* DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

Nama	:
Jabatan	:
Hari/ Tanggal Wawancara	:
Tempat Wawancara	:

1. Apakah selama mengikuti pelatihan bapak/ ibu dapat memahami dan menerima dengan mudah terkait materi yang diberikan pada pelatihan tersebut?
2. Selama mengikuti pelatihan, menurut bapak/ ibu apakah sesuai dan dapat dikatakan tepat sasaran dengan pelatihan yang telah diberikan guna menunjang pengembangan karir bapak/ ibu?
3. Menurut bapak/ ibu, apakah waktu yang diberikan dalam pelaksanaan untuk mengikuti pelatihan dapat dikatakan tepat dalam mengembangkan karir bapak/ ibu?
 4. Apakah pada pelaksanaan pelatihan ini memberikan manfaat atau tujuan yang sesuai bagi pengembangan karir bapak/ ibu?
 5. Jika dilihat dari beberapa pelatihan yang telah diikuti, apakah ada perubahan yang nyata bagi bapak/ ibu rasakan, baik itu perubahan positif atau negatif setelah mengikuti pelatihan tersebut?
 6. Dengan diadakannya pelatihan, apakah memudahkan bapak/ ibu dalam mencapai tujuan untuk mengembangkan karir?
 7. Apa saja bentuk pelatihan yang telah bapak/ ibu ikuti dalam mengembangkan karir bapak/ ibu di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
 8. Hal-hal apa saja yang perlu bapak/ ibu siapkan sebelum dan saat pelatihan itu diselenggarakan? Apakah ada hambatan saat mengikuti pelatihan kerja!
 9. Apa yang bapak/ ibu rasakan selama dan setelah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan?
 10. Menurut bapak/ ibu, bagaimana sistem pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dalam mengembangkan karir karyawannya?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2 : Pedoman Observasi

**PEDOMAN OBSERVASI
EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DALAM PENGEMBANGAN KARIR
KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**

Checklist Observasi:

Subjek : Informan Penelitian
 Lokasi : PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
 Pengamat : Andhini Olivia Azzahra

No	Aspek	Indikator	Keterlaksanaan		
			Baik	Kurang	Tidak
	Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Karyawan dapat menerima dan memahami pelatihan	√		
		Terbentuknya interaksi antar karyawan dengan baik	√		
		Meninjau secara langsung lokasi penelitian dan tempat pelaksanaan pelatihan kerja	√		
		Pelatihan yang diselenggarakan tepat sasaran	√		
		Mengamati ketertiban proses pelaksanaan pelatihan kerja		√	
		Mengamati proses Pelaksanaan pelatihan kerja	√		
		Mengamati kegiatan karyawan saat mengikuti pelatihan kerja	√		
		Melihat perkembangan karir karyawan di database Hris PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	√		

Lampiran 3 : Kisi-kisi Pedoman Wawancara

**KISI-KISI WAWANCARA
(KEY INFORMAN)**

Tujuan Penelitian	Sub Variabel	Data/ Info yang diperlukan	Sumber Data/ Informan	Pertanyaan Umum
Untuk mengetahui efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan	Efektivitas Pelatihan	a) Paham suatu program b) Ketepatan sasaran c) Ketepatan waktu d) Tercapainya tujuan e) Perubahan nyata	<i>Key Informan</i>	1. Bagaimana cara agar pelatihan yang diselenggarakan dapat dipahami dan diterima dengan mudah oleh karyawan? 2. Bagaimana cara agar pelatihan yang diadakan sesuai dengan kriteria pelatihan sehingga dapat dikatakan tepat sasaran pada karyawan yang dituju? 3. Apakah waktu yang ditetapkan dalam pelaksanaan pelatihan sudah dapat dikatakan tepat untuk karyawan mengikuti dan meningkatkan pengembangan karirnya? 4. Apakah pada pelaksanaan pelatihan ini memberikan manfaat sehingga dapat dikatakan tujuan dari pelatihan tersebut tercapai? 5. Jika dilihat dari beberapa pelatihan yang telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				<p>dilaksanakan, apakah ada perubahan yang nyata baik itu perubahan positif atau negatif setelah karyawan mengikuti pelatihan?</p> <p>6. Dengan diadakannya pelatihan, apakah dapat membantu dan memudahkan bapak/ibu dalam meningkatkan dan mengembangkan karir para karyawan?</p> <p>7. Siapa saja yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan yang diadakan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?</p> <p>8. Bagaimana cara agar pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?</p> <p>9. Apa saja bentuk pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam mengembangkan karir di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?</p> <p>10. Apakah pelatihan yang telah diselenggarakan memberikan suatu</p>
--	--	--	--	---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				peningkatan bagi karyawan untuk perusahaan?
--	--	--	--	---

KISI-KISI WAWANCARA (INFORMAN PENDUKUNG)

Tujuan Penelitian	Sub Variabel	Data/ Info yang diperlukan	Sumber Data/ Informan	Pertanyaan Umum
Untuk mengetahui efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan	Efektivitas Pelatihan	a) Paham suatu program b) Ketepatan sasaran c) Ketepatan waktu d) Tercapainya tujuan e) Perubahan nyata	Informan Pendukung	1. Apakah selama mengikuti pelatihan bapak/ ibu dapat memahami dan menerima dengan mudah terkait materi yang diberikan pada pelatihan tersebut? 2. Selama mengikuti pelatihan, menurut bapak/ ibu apakah sesuai dan dapat dikatakan tepat sasaran dengan pelatihan yang telah diberikan guna menunjang pengembangan karir bapak/ ibu? 3. Menurut bapak/ ibu, apakah waktu yang diberikan dalam pelaksanaan untuk mengikuti pelatihan dapat dikatakan tepat

- dalam mengembangkan karir bapak/ ibu?
4. Apakah pada pelaksanaan pelatihan ini memberikan manfaat atau tujuan yang sesuai bagi pengembangan karir bapak/ ibu?
 5. Jika dilihat dari beberapa pelatihan yang telah diikuti, apakah ada perubahan yang nyata bagi bapak/ ibu rasakan, baik itu perubahan positif atau negatif setelah mengikuti pelatihan tersebut?
 6. Dengan diadakannya pelatihan, apakah memudahkan bapak/ ibu dalam mencapai tujuan untuk mengembangkan karir?
 7. Apa saja bentuk pelatihan yang telah bapak/ ibu ikuti dalam mengembangkan karir bapak/ ibu di PT Perkebunan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Nusantara V Pekanbaru?
8. Hal-hal apa saja yang perlu bapak/ibu siapkan sebelum dan saat pelatihan itu diselenggarakan? Apakah ada hambatan saat mengikuti pelatihan kerja!
 9. Apa yang bapak/ibu rasakan selama dan setelah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan?
 10. Menurut bapak/ibu, bagaimana sistem pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dalam mengembangkan karir karyawannya?

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 4 : Dokumentasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

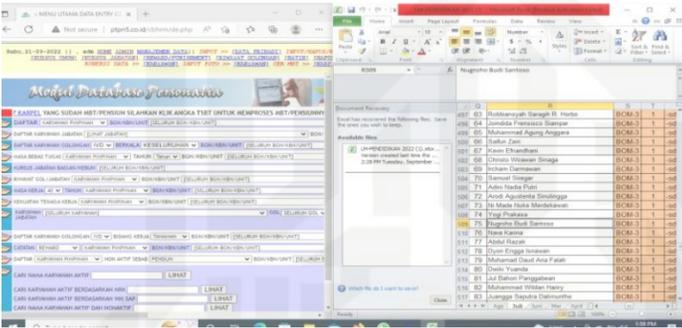
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Lampiran 5 : Surat Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jln. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004
Telepon (0761) 562051 ; Faksimili (0761) 562052
Web : <https://fdk.uin-suska.ac.id>, E-mail: fdk@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2138/Un.04/F.IV/PP.00.9/06/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 09 Juni 2023

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau**
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: ANDHINI OLIVIA AZZAHRA
N I M	: 11940221776
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:
"Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru".

Adapun sumber data penelitian adalah :

"PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru."

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalam

Dekan



Dr. Imron Rosidi., S.Pd., M.A
NIP. 19811118 200901 1 006

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jln. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004
Telepon (0761) 562051 ; Faksimili (0761) 562052
Web : <https://fdk.uin-suska.ac.id>, E-mail: fdk@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2138/Un.04/F.IV/PP.00.9/06/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 09 Juni 2023

Kepada Yth,
Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: ANDHINI OLIVIA AZZAHRA
N I M	: 11940221776
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:
"Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru".

Adapun sumber data penelitian adalah :
"PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru."

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalam



Dr. Imron Rosidi., S.Pd., M.A
NIP. 19811118 200901 1 006

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 P E K A N B A R U
 Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISSET/0
 TENTANG



1.04.02.01

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISSET/PRA RISSET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : B-2138/Un.04/F.IV/PP.00.9/06/2023 Tanggal 9 Juni 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

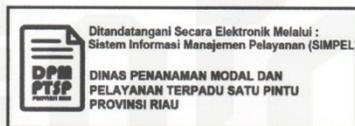
1. Nama	:	ANDHINI OLIVIA AZZAHRA
2. NIM / KTP	:	11940221776
3. Program Studi	:	BIMBINGAN KONSELING ISLAM
4. Jenjang	:	S1
5. Alamat	:	PEKANBARU
6. Judul Penelitian	:	EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU
7. Lokasi Penelitian	:	PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 13 Juni 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru di Tempat
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Assalamualaikum Wr. Wb



ANDHINI OLIVIA AZZAHRA, lahir di Pekanbaru, pada tanggal 28 Juni 2001 merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, lahir dari pasangan Ayahanda Asri Wibawa dan Ibunda Nelfitri Yanti. Peneliti menempuh dan menyelesaikan Pendidikan di SD Negeri 115 Pekanbaru pada tahun 2013, selanjutnya menempuh Pendidikan selama 3 tahun di SMP Negeri 1 Siak Hulu dan selesai pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 2 Siak Hulu dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun 2019 Peneliti melanjutkan studi perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam Program Studi Bimbingan Konseling Islam (BKI).

Pada masa perkuliahan peneliti telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dan peneliti juga telah menyelesaikan Program Pengabdian Kepada Masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sikakak Kecamatan Cerenti Kabupaten Taluk Kuantan Provinsi Riau. Peneliti melakukan penelitian di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dengan judul “Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”. Hasil penelitian tersebut diuji dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan dinyatakan Lulus dan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos).