

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENDUKUNG PRODUKTIVITAS DI BATU EDU PARK**

PRAKTIK KERJA LAPANG

Oleh:
ZAHROTUL ULA
21102220045



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN
UNIVERSITAS ISLAM BALITAR
BLITAR
2024**

HALAMAN JUDUL

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENDUKUNG
PRODUKTIVITAS DI BATU EDU PARK**

PRAKTIK KERJA LAPANG

**Di ajukan kepada
Universitas Islam Balitar
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam menyusun Karya Ilmiah II (Skripsi)**

**Oleh:
ZAHROTUL ULA
21102220045**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN
UNIVERSITAS ISLAM BALITAR
BLITAR
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENDUKUNG PRODUKTIVITAS DI BATU EDU PARK

Oleh:

Nama : Zahrotul Ula

NIM : 21102220045

Prodi : Agrbinsnis

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Menyetujui :

Blitar, 10 Juli 2025

Pembimbing I,

Pembimbing Lapang,

Eko Wahyu Budiman, S.P., M.Agr
NIDN. 0718059101

Sulih Hari Setyawan, S.P

Mengetahui,

Ketua Program Studi Agribisnis,

Rima Dewi Oryza Sativa, S.P., M.Agr
NIDN. 0705128802

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENDUKUNG PRODUKTIVITAS DI BATU EDU PARK

Oleh:

Nama : Zahrotul Ula

NIM : 21102220045

Prodi : Agrbinsnis

Telah dipertahankan di depan majelis penguji pada tanggal 15 Juli 2025. Dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Majelis Penguji,

Penguji I,

Pembimbing,

Dr. Yuhanin Zamrodah, S.P., M.Agr
NIDN. 0709058302

Eko Wahyu Budiman, S.P., M.Agr
NIDN. 0718059101

Mengetahui,
Ketua Program Studi Agribisnis

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Petanian dan Peternakan

Rima Dewi Oryza Sativa, S.P., M.Agr
NIDN. 0705128802

Dr. Yuhanin Zamrodah, S.P., M.Agr
NIDN. 0709058302

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zahrotul Ula

NIM : 21102220045

Fakultas : Pertanian dan Peternakan

Program Studi : Agribisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa laporan pkl yang berjudul “PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENDUKUNG PRODUKTIVITAS DI BATU EDU PARK” yang saya tulis ini benar - benar merupakan hasil dari karya saya sendiri bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran dari orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri, baik sebagian atau keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya sebut sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Laporan PKL ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Blitar, 2 Juli 2025

Yang membuat Pernyataan

Zahrotul Ula

NIM. 2110222004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Zahrotul Ula, penulis dari laporan ini merupakan putri pertama dari 2 bersaudara, yang lahir dari pasangan Bapak Muhith Qomaruddin dan Ibu Siti Zunaidah pada tanggal 06 Maret 2003. Penulis sekarang ini tinggal di Desa Jambewangi Kecamatan Selopuro Kabupaten Blitar.

Riwayat Pendidikan dari penulis yaitu di TK Pertiwi Lembah Kuamang pada tahun 2007-2009, dilanjutkan SD di SD 135/II Lembah Kuamang pada tahun 2009-2015, kemudian melanjutkan di SMP di MTsN 8 Blitar pada tahun 2015-2018, dan melanjutkan SMA di SMA Islam Sunan Gunung Jati Ngunut Tulungagung pada tahun 2018-2021. Dan sekarang ini penulis sedang menempuh pendudukan S-1 Program Studi Agribisnis di Universitas Islam Balitar.

Selama sekolah penulis memiliki pengalaman seperti mengikuti kegiatan ekstrakurikuler Laskar Disiplin Santri (LDS). Saat ini selain aktif dalam bangku perkuliahan juga aktif mengikuti Himpunan Mahasiswa Program Studi Agribisnis. Dengan demikian penulis mendapatkan banyak pengalaman baru yang sebelumnya belum pernah di dapatkan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan PKL di Batu Edu Park dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Produktivitas Di Batu Edu Park”.

Kelancaran dalam penyusunan laporan PKL ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini dengan tepat waktu. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Drs. Soebiantoro, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Balitar.
2. Dr. Yuhanin Zamrodah, S.P., M.Agr selaku Dekan Fakultas Pertanian dan Perternakan Universitas Islam Balitar.
3. Rima Dewi Oriza Sativa, S.P., M.P selaku Kepala Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian dan Perternakan Universitas Islam Balitar.
4. Eko Wahyu Budiman, S.P., M.Agr selaku dosen Pembimbing PKL.
5. Sulih Hari Setyawan S.P selaku Direktur dari Batu Edu Park yang telah memberikan kesempatan, ilmu, dan bimbingannya selama di lapang.
6. Kedua Orang Tua dan keluarga penulis yang telah memberikan dorongan material dan spiritual dalam menyelesaikan laporan PKL ini.
7. Rekan – rekan dan semua pihak yang dengan suka rela membantu dalam pelaksanaan maupun penulisan laporan ini hingga selesai.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa dalam penulisan laporan ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu akan adanya kajian lebih dalam. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca yang sifatnya dapat membangun demi kesempurnaan laporan ini.

Blitar, 2 Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan PKL	2
1.4 Manfaat PKL	2
1.4.1 Manfaat Bagi Mahasiswa.....	2
1.4.2 Manfaat Bagi Perusahaan.....	3
1.4.3 Manfaat Bagi Universitas Islam Balitar	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	4
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	4
2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Produktivitas.....	9
2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan.....	9
2.2.2 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan.....	11
BAB III METODOLOGI.....	13
3.1 Waktu dan Tempat	14

3.2 Metode Pengambilan Data	14
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	15
4.1 Gambaran Umum Lokasi.....	15
4.1.1 Keadaan Umum Perusahaan.....	15
4.1.2 Kondisi Geografis	15
4.2 Profil Batu Edu Park	16
4.2.1 Latar Belakang.....	16
4.2.2 Visi dan Misi.....	16
4.3 Struktur Organisasi.....	17
4.4 Hasil dan Pembahasan.....	17
4.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia Di Batu Edu Park.....	17
4.4.2 Peran Manajemen Dalam Mendukung Produktivitas Di Batu Edu Park.....	19
5.1 Kesimpulan.....	22
5.2 Saran.....	24
DAFTAR PUSTAKA.....	25
LAMPIRAN.....	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi di P4S Alam Agro Indonesia.....	17
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi Kegiatan PKL	27
Lampiran 2. Jadwal Kegiatan PKL di Batu Edu Park.....	31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam setiap organisasi. Menurut Siti (2023), pencapaian kinerja organisasi yang maksimal sangat bergantung pada pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, khususnya sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab dalam mengelola individu-individu yang ada di dalam organisasi agar berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaannya yang sejalan dengan harapan para pemangku kepentingan (stakeholder).

Salah satu kunci utama dalam mencapai visi dan misi organisasi adalah kualitas sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang secara langsung berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas karyawan merupakan tolok ukur keberhasilan perusahaan, dimana karyawan yang produktif akan mendorong peningkatan hasil kerja dan pencapaian target perusahaan. Menurut Fandi (2022), produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan waktu, tenaga, dan biaya yang digunakan dalam proses kerja.

Seiring berkembangnya dunia usaha, terutama di Provinsi Jawa Timur yang dikenal sebagai salah satu daerah wisata unggulan, Kota Batu menjadi pusat perhatian dalam pengembangan sektor pariwisata dan pertanian. Salah satu desa di Kota Batu yang memiliki potensi besar dalam pengembangan wisata adalah desa Pandanrejo. Desa ini dikenal dengan komoditas unggulannya berupa buah stroberi, tanaman hias, serta buah-buahan dan sayuran lainnya. Pada tahun 2012, desa Pandanrejo ditetapkan sebagai desa wisata stroberi oleh pemerintah Kota batu,

didukung oleh kondisi alam yang sangat mendukung dan masyarakat yang mayoritas berprofesi sebagai petani.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan pengelolaan wisata terpadu yang menggabungkan sektor pertanian dan edukasi, Batu Edu Park hadir sebagai inovasi desa dalam mengembangkan wisata edukatif berbasis pertanian. Namun, keberhasilan program ini sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya. Dalam industri pariwisata dan agribisnis, produktivitas karyawan menjadi aspek penting karena dapat memengaruhi keberlangsungan dan daya saing usaha. Di sisi lain, produktivitas tidak selalu stabil dan seringkali mengalami fluktuasi, sehingga dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang profesional, terarah, dan adaptif.

Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana peran manajemen sumber daya manusia dalam mendukung produktivitas di Batu Edu Park. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia dan pengembangan potensi local secara berkelanjutan, khususnya disektor pariwisata dan pertanian terpadu di Kota Batu.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia yang ada di Batu Edu Park?
2. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam mendukung produktivitas di Batu Edu Park?

1.3 Tujuan PKL

Pelaksanaan PKL diharapkan dapat mencapai tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui manajemen sumber daya manusia yang ada di Batu Edu Park
2. Mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam mendukung produktivitas di Batu Edu Park

1.4 Manfaat PKL

Adapun manfaat dari praktik kerja lapang sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Bagi Mahasiswa

1. Mahasiswa mampu berkomunikasi dengan baik terhadap orang-orang atau pekerja yang ada di Batu Edu Park.

2. Mengetahui dan menguasai cara melakukan pendekatan emosional terhadap pekerja.
3. Mahasiswa terlatih untuk melakukan serangkaian pekerjaan lapang yang ada di Batu Edu Park.
4. Mahasiswa bisa mengerti dan memahami tentang bagaimana cara-cara perlakuan terhadap komoditi tanaman stroberi di Batu Edu Park.

1.4.2 Manfaat Bagi Perusahaan

1. Memberikan informasi kepada masyarakat tentang adanya tempat wisata petik buah stroberi di Batu Edu Park.
2. Dapat terjalin kerjasama antara perusahaan dengan dunia Pendidikan.
3. Memberikan gambaran kepada masyarakat tentang produk olahan dari buah stroberi.

1.4.3 Manfaat Bagi Universitas Islam Balitar

1. Perguruan tinggi memiliki relasi tambahan dengan pihak pelaku usaha maupun perusahaan.
2. Turut mensukseskan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, terutama dalam hal penelitian.
3. Sebagai media mempromosikan Universitas Islam Balitar di perusahaan dan masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya (Khairul saleh, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya manage (mengelola) sumber daya manusia (Irpan & Isyfi, 2023).

Menurut Uyun (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu atau seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM bertumpu pada prinsip bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan sekedar mesin atau sumber daya bisnis semata. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan, kesejahteraan, serta pengembangan potensi individu.

Beberapa ahli mengemukakan definisi MSDM sebagai berikut :

1. Melayu S.P Hasibuan

Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Henry Simamora

Simamora menyatakan bahwa MSDM adalah suatu proses yang mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian imbalan, serta pengelolaan individu dalam organisasi. Hal ini juga meliputi perancangan dan implementasi system perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen karier, evaluasi kerja, dan hubungan industrial yang harmonis.

3. Achmad S. Rucky

Rucky mendefinisikan MSDM sebagian penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pemanfaatan, pengembangan, dan pemeliharaan personal yang dimiliki oleh organisasi guna mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

4. Mutiara S. Panggabean

Menurut Panggabean, MSDM merupakan proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja. Lebih lanjut, ia menjelaskan bahwa kegiatan dalam MSDM dapat ditinjau dari dua perspektif, yaitu: 1) dari sisi pekerjaan, meliputi analisis dan evaluasi pekerjaan. 2) dari sisi pekerjaan, mencakup rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, serta pemutusan hubungan kerja.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Dalam mencapai tujuan organisasi, tantangan manajerial tidak hanya terbatas pada pengelolaan bahan baku, alat kerja, mesin, atau lingkungan fisik, melainkan juga menyangkut pengelolaan tenaga kerja (SDM) yang menjadi faktor penggerak utama seluruh proses produksi. SDM sebagaimana faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang harus dikelola secara optimal agar mampu menghasilkan keluaran (output) yang maksimal.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi utama MSDM adalah melindungi kepentingan pekerja dengan memastikan pemahaman terbaik selama tidak berdampak negatif pada organisasi. Karena MSDM tergolong bidang yang sensitif, dibutuhkan komunikasi yang penuh perhatian dengan karyawan atau serikat pekerja, penanganan keluhan, dan penyelesaian konflik secara efektif agar tercipta kedamaian dan keharmonisan dalam organisasi (Manua, 2019). Berikut beberapa fungsi MSDM dalam organisasi atau perusahaan:

1. Menetapkan kontrak kerja bagi karyawan yang menghadapi masalah atau alasan tertentu.
2. Melindungi kesehatan fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar kinerja perusahaan tetap optimal.
3. Menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan supaya operasional berjalan lancar.
4. Menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan saat bekerja.
5. Membangun hubungan baik karena karyawan dan manajemen adalah makhluk sosial, agar tidak terjadi masalah.
6. Membuat dan mengembangkan program pelatihan untuk karyawan baru maupun lama.

7. Memberikan kompensasi berupa gaji, insentif, dan bonus sesuai prestasi kerja.
8. Mengevaluasi kinerja karyawan untuk memastikan tugas dan tanggung jawab sudah terpenuhi sesuai SOP.
9. Merencanakan seleksi tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan.

Proses MSDM meliputi serangkaian langkah dari perencanaan, perekrutan, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja untuk memastikan mereka sesuai posisi dan kualifikasi dengan tanggung jawab yang diberikan. Ada 5 fungsi utama dalam proses ini:

- 1) Perencanaan SDM, yaitu merancang strategi untuk memastikan kualifikasi SDM yang dibutuhkan tercukupi demi mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Penyediaan SDM, yaitu menyediakan tenaga kerja sesuai kualifikasi lewat proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan berdasarkan rencana yang sudah dibuat.
- 3) Pengembangan SDM, tahap setelah penyediaan yang bertujuan menjaga dan meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar selaras dengan tujuan perusahaan.
- 4) Pemeliharaan tenaga kerja, memahami motivasi tiap pekerja agar organisasi dapat memberikan dukungan terbaik untuk mempertahankan kinerja mereka.
- 5) Pemanfaatan SDM, memastikan tenaga kerja digunakan secara efektif sesuai dengan rencana strategis perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memaksimalkan penggunaan tenaga kerja agar organisasi bisa mencapai target dengan efektif dan efisien. Manajemen SDM memastikan semua aktivitas pengelolaan karyawan mendukung tujuan strategis dan operasional perusahaan. Fokus utama juga pada pengembangan karyawan dengan meningkatkan skill, pengetahuan, dan kemampuan lewat pelatihan berkelanjutan.

Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Manajemen SDM juga mengelola kinerja dengan sistem penilaian yang adil, serta merekrut dan mempertahankan karyawan berkualitas dengan kompensasi kompetitif. Terakhir, mereka menjaga hubungan baik antara manajemen dan karyawan serta memastikan kepatuhan pada

peraturan ketenagakerjaan. Jadi, manajemen SDM bukan cuma urus tenaga kerja, tapi juga kembangkan potensi manusia demi kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Anugrah (2023) Beberapa tujuan penting Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain:

1. Rekrutmen dan seleksi untuk memastikan organisasi punya karyawan berkualitas dan sesuai kebutuhan.
2. Pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pembelajaran agar keterampilan mereka selalu relevan.
3. Membangun motivasi dan menjaga karyawan tetap semangat serta bertahan di perusahaan.
4. Melakukan evaluasi kinerja untuk mengukur pencapaian dan memberikan masukan yang membangun.
5. Mengelola konflik antara karyawan atau manajemen agar hubungan kerja tetap harmonis dan produktif.
6. Menyusun sistem gaji yang adil dan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi.
7. Membantu perencanaan karir agar karyawan punya arah jelas untuk perkembangan jangka panjang.
8. Menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan lewat fasilitas dan program pendukung kerja-hidup seimbang.

2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu peran utama MSDM adalah melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Proses ini meliputi analisis terhadap jumlah, jenis, dan kualitas tenaga kerja yang diperlukan agar organisasi dapat berjalan secara optimal. Setelah perencanaan dilakukan, tahap selanjutnya adalah rekrutmen dan seleksi. MSDM bertanggung jawab menarik kandidat terbaik melalui berbagai sumber, baik internal seperti promosi dan mutasi, maupun eksternal seperti perekrutan dari Lembaga Pendidikan atau penggunaan jasa headhunter. Seleksi dilakukan dengan cermat melalui wawancara, tes kompetensi, dan asesmen untuk memastikan kandidat yang terpilih sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa peran MSDM bersifat strategis dan menyeluruh, bukan sekedar administrative. Selain itu, MSDM juga memiliki tanggung jawab besar dalam hal pelatihan dan pengembangan karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian target organisasi. Pelatihan yang dirancang dengan baik mampu menutup kesenjangan keterampilan dan membantu karyawan berkembang secara profesional. Di sisi lain, MSDM juga berperan dalam merancang sistem kompensasi dan penghargaan yang adil dan kompetitif. Hal ini penting untuk meningkatkan motivasi kerja dan menjaga loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas berkaitan dengan efektivitas proses dalam menghasilkan output dari sejumlah input tertentu. Secara sederhana, produktivitas adalah perbandingan antara input dan output yang fokus pada hasil proses tersebut, seringkali menggabungkan berbagai elemen untuk mencapai tingkat output tertentu (Khaeruman dkk., 2023). Produktivitas kerja mengacu pada barang dan jasa yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, yang mencerminkan rasio antara input dan output dengan tujuan meningkatkan efisiensi (Khairunisa dkk., 2020). Pengukuran produktivitas kerja bisa dilakukan secara fisik, seperti jumlah bahan atau jam kerja per individu, menggunakan waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun) sebagai acuan.

Produktivitas kerja dapat diukur dan dipahami melalui tiga aspek utama. Pertama, pendekatan tradisional yang melihat produktivitas sebagai rasio antara output dan input, yaitu hasil yang dicapai dibandingkan dengan total sumber daya yang digunakan. Kedua, produktivitas dapat dianggap sebagai sikap mental yang berorientasi pada perbaikan terus-menerus, dengan keyakinan bahwa setiap hari harus lebih baik dari sebelumnya. Ketiga, produktivitas juga

dipandang sebagai hasil interaksi seimbang antara tiga faktor utama: investasi (termasuk penerapan pengetahuan dan teknologi), manajemen yang efektif, dan tenaga kerja yang kompeten. Dengan memahami dan mengintegrasikan ketiga aspek ini, organisasi dapat mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Produktivitas kerja dapat diukur dan dipahami melalui tiga aspek utama. Pertama, pendekatan tradisional yang melihat produktivitas sebagai rasio antara output dan input, yaitu hasil yang diperoleh dibandingkan dengan total peralatan produksi yang digunakan. Kedua, produktivitas dapat dianggap sebagai sikap mental yang berorientasi pada perbaikan terus-menerus, dengan pandangan bahwa setiap hari harus lebih baik dari sebelumnya. Ketiga, produktivitas juga dipandang sebagai hasil interaksi terpadu antara tiga faktor utama, yaitu investasi (termasuk pemanfaatan pengetahuan dan teknologi serta riset), manajemen, dan tenaga kerja, yang saling terkait untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal.

2.2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Luthfi, dkk. (2022), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan kualitas yang diharapkan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sementara itu, Rafiq (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah kontribusi yang diberikan oleh individu atau kelompok kepada organisasi, yang mempengaruhi seberapa besar dampak mereka terhadap organisasi tersebut. Oleh karena itu, perbaikan kinerja individu dan kelompok menjadi perhatian penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Adhari (2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu dalam periode waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Sementara itu, Rerung (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dapat diamati dan dievaluasi, yang merupakan kontribusi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan kedua definisi tersebut, dapat

disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dengan menyelesaikan target dalam waktu yang tepat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan mematuhi standar moral dan etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada kesuksesan organisasi.

2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan

Rohim dkk, (2022) menyatakan bahwa, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, adalah:

1. Motivasi Kerja: pemberian motivasi yang efektif oleh pemimpin sangat penting dalam membimbing dan melatih karyawan. Namun, memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah karena setiap individu memiliki latar belakang, pengalaman, harapan, dan keinginan yang berbeda-beda.
2. Komunikasi: komunikasi yang baik baik dengan pihak eksternal maupun internal organisasi sangat krusial. Komunikasi yang efektif dengan pihak eksternal dapat meningkatkan penjualan produk atau organisasi, sementara komunikasi yang baik di dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota tim untuk berkarya dan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Disiplin Kerja: disiplin kerja yang tinggi merupakan sikap dan perilaku seseorang yang taat dan patuh pada peraturan maupun norma-norma yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.
4. Etika Kerja: etika kerja yang baik menjadi pedoman dalam berperilaku saat bekerja, sehingga karyawan dapat menjadi produktif dalam menjalankan pekerjaan. Etika kerja yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas.
5. Pendidikan: tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja. Semakin tinggi pendidikan

seseorang, semakin besar kemungkinan untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan erat dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

6. Keterampilan: keterampilan yang baik dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja. Pegawai yang terampil akan lebih mampu bekerja secara efektif dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Keterampilan yang baik diperoleh melalui kecakapan dan pengalaman yang dimiliki pegawai.
7. Manajemen: manajemen yang efektif sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sistem manajemen yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif. Manajemen yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas.
8. Jaminan Sosial: jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya dapat meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Jaminan sosial yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik.
9. Lingkungan dan Iklim Kerja: lingkungan dan iklim kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi.
10. Kesempatan Berprestasi: kesempatan untuk meningkatkan karir dan mengembangkan potensi pribadi sangat penting bagi pegawai. Kesempatan berprestasi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan organisasi.

BAB III

METODOLOGI

3.1 Waktu dan Tempat

Pelaksanaan kegiatan PKL ini dilakukan dengan cara ikut serta dalam kegiatan operasional rutin pada hari-hari kerja di Batu Edu Park yang telah ditetapkan. Kegiatan PKL ini dilaksanakan pada tanggal 22 Januari-22 Februari 2024. Yang bertempat di Batu Edu Park Jl. Coban Talun, Tulungrejo, Kec. Bumiaji, Kota Batu, Jawa Timur.

3.2 Metode Pengambilan Data

Metode yang digunakan dalam kegiatan PKL yaitu menggunakan metode analisis Kualitatif. Dimana pengumpulan data dibagi menjadi dua kategori yang meliputi:

A. Data Primer

1. Pengamatan (Observasi)

Data dikumpulkan melalui pengamatan langsung terkait topik PKL yang dipilih. Proses observasi berlangsung selama 1 bulan selama kegiatan PKL berjalan. Selain itu, pengamatan juga meliputi wawancara dengan pihak Batu Edu Park dan petani di sekitarnya.

2. Wawancara

Wawancara merupakan bentuk teknik pengumpulan data melalui komunikasi secara langsung antara peneliti dan narasumber. Untuk mendapatkan informasi lebih banyak mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam mendukung produktivitas yang ada di Batu Edu Park, dengan melakukan wawancara kepada petani langsung.

3. Pencatatan

Pada proses pengumpulan data ini dengan mencatat segala sesuatu yang disampaikan, di dapat dan dilakukan dalam setiap hal yang berkaitan dengan pelaksanaan PKL di Batu Edu Park.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara mendokumentasikan/mengabadikan dengan foto berbagai kegiatan yang dilakukan pada saat PKL yang digunakan sebagai bukti dan sumber pelengkap yang terpercaya dari topik yang dibahas.

B. Data Sekunder

1. Studi Pustaka

Pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan sumber dari internet dan literatur lain yang relevan dengan kegiatan PKL, khususnya mengenai strategi pemasaran tanaman hias di pasar ekspor. Data tersebut bisa berupa buku, jurnal, dan berbagai referensi informatif yang mendukung topik.

3.3 Pelaksanaan Kegiatan PKL

Praktik Kerja Lapang dilaksanakan dengan cara magang (observasi partisipatif). Dimana mahasiswa aktif ikut dalam melaksanakan kegiatan yang dijadwalkan di Batu Edu Park Jl. Coban Talun, Tulungrejo, Kecamatan Bumiaji Kota Batu Jawa Timur. Sesuai dengan aturan yang diberlakukan selama satu bulan. Pengumpulan data diperoleh dibahas dan dianalisa, dengan cara menguraikan data yang diperoleh.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi

4.1.1 Keadaan Umum Perusahaan

Nama Unit perusahaan	: Batu Edu Park
Alamat Kantor dan Publik	: P4S Alam Agro Indonesia, Jl. Raya Pandanrejo no. 15 rt 09 rw 07 Dusun Kajar Desa Pandanrejo Kec. Bumiaji Kota Batu Jawa Timur.
Telepon	: 08125276751
Pemimpin/Pemelik	: Sulih Hari Setyawan S.P

4.1.2 Kondisi Geografis

Desa Tulungrejo merupakan Desa yang sangat subur dengan corak masyarakat yang majemuk sebagian besar masyarakat bermata pencaharian sebagai petani sayur dan buah apel. Selain buah apel di Desa Tulungrejo juga terdapat petani stroberi. Desa Tulungrejo merupakan Desa yang terletak di Kecamatan Bumiaji Kota Batu, secara geografis Desa Tulungrejo terletak pada koordinat $07^{\circ} 47' 141''$ LS dan $112^{\circ} 32' 787''$ BT. Topografi yang dimiliki oleh Desa Tulungrejo merupakan dataran tinggi dengan ketinggian tempat mencapai 1.150 meter di atas permukaan laut dan suhu rata-rata Desa Tulungrejo mencapai $15-20^{\circ}\text{C}$. Secara Administratif luas lahan yang dimiliki sebesar 807,019 Ha, dan memiliki 5 Dusun yaitu Dusun Gondang, Dusun Kekep, Dusun Junggo, Dusun Wonorejo. Batas desa secara administrative adalah sebagai berikut:

Sebelah Utara	: Desa Sumberbrantas
Sebelah Timur	: Desa Sumbergondo
Sebelah Selatan	: Desa Punten
Sebelah Barat	: Kecamatan Pujon Kabupaten Malang

4.2 Profil Batu Edu Park

4.2.1 Latar Belakang

Kota Batu merupakan salah satu Kota di Jawa Timur yang berkembang sebagai Kota pariwisata. Pengembangan pariwisata di Kota Batu salah satunya adalah pengembangan desa wisata. Pengembangan Desa wisata di Kota ini berdasarkan atas potensi alam dan social yang dimiliki Desa tersebut. Pengembangan Desa wisata ini bertujuan untuk menekan dampak kerusakan lingkungan sekaligus meningkatkan peran dan kesejahteraan masyarakat local. Desa wisata di Kota Batu dikembangkan berdasarkan program pariwisata berbasis pertanian.

P4S Alam Agri Indonesia dengan ciri khas produk tanaman stroberi menyajikan kebutuhan edukasi kepada para tamu, wisatawan terutama SDM pelaku ditingkat petani, maupun kader penerus petani milenial.

Dengan perkembangan teknologi dan zaman, Pusat Pelatihan Pertanian Pedesaan dan Swadaya Alam Agro Indonesia ingin memberikan serta berkolaborasi dalam perkembangan pertanian dengan segman “ORGANIK” Harapan dengan terwujudnya program P4S AGI ini, dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan petani, peningkatan SDM dalam hal pariwisata, serta dapat menunjang kesejahteraan Masyarakat Desa Tulungrejo.

4.2.2 Visi dan Misi

Visi:

Menjadi P4S yang membangun dan mengembangkan potensi Produk Buah Stroberi yang berbasis di Desa Tulungrejo terbaik di Kota Batu dan Nasional serta mengutamakan kesejahteraan dan peningkatan SDM petani serta warga Tulungrejo.

Misi:

- 1) Mengembangkan dan mewujudkan potensi anggota P4S sebagai pelaku usaha dan asset bangsa guna meningkatkan produktifitas dan probabilitas untuk mencapai kesuksesan dan kebahagiaan melalui peningkatan kualitas iman dan taqwa, kualitas pola pikir, kualitas proses kerja, kualitas hasil kerja, kualitas proses kerja, kualitas hasil karya dan kualitas hidup.

- 2) Mengembangkan produk hasil pertanian yang mampu bersaing di pasar global dengan mengutamakan kualitas pelayanan terbaik dan memprioritaskan keseimbangan lingkungan.
- 3) Menjadi mitra terbaik bagi stuck holder dengan memprioritaskan pada kepuasan dan loyalitas pelanggan yang berorientasi pada kualitas, biaya ketepatan waktu, keamanan, dan tanggungjawab moral.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi di P4S Alam Agri Indonesia sebagai berikut:



4.4 Hasil dan Pembahasan

4.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia Di Batu Edu Park

Batu Edu Park bukan hanya menjadi tempat rekreasi, tetapi juga pusat agrowisata yang berfokus pada budidaya stroberi. Maka dari itu, pengelolaan SDM di tempat ini menjadi aspek krusial yang memengaruhi keberhasilan program wisata dan pertanian yang dijalankan.

MSDM di Batu Edu Park melibatkan berbagai kegiatan mulai dari perekrutan tenaga kerja local, pelatihan keterampilan, pembagian tugas yang jelas, hingga pengawasan kinerja. Karyawan tidak hanya dituntut untuk mampu merawat tanaman stroberi dengan baik, tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap

ramah, komunikatif, dan responsive dalam menghadapi pengunjung. Artinya, tenaga kerja yang ada harus memiliki keahlian ganda, baik dalam aspek pertanian maupun pelayanan wisata. Strategi pengelolaan SDM di Batu Edu Park dapat dilihat melalui beberapa aspek penting, antara lain:

1. Rekrutmen dan Penempatan

Karyawan yang direkrut sebagian besar berasal dari warga lokal desa Pandanrejo. Hal ini mencerminkan adanya semangat pemberdayaan masyarakat sekitar dan penyesuaian budaya kerja. Penempatan karyawan disesuaikan dengan ketrampilan dan minat, misalnya bagian pertanian, pelayanan pengunjung, atau administrasi.

2. Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi

Karyawan diberikan pelatihan, baik secara formal maupun informal, terkait teknik budidaya stroberi, pemeliharaan kebun, hingga pelayanan pelanggan. Dengan pelatihan ini, diharapkan tenaga kerja dapat bekerja lebih efektif dan professional.

3. Evaluasi dan Pengawasan Kinerja

Pihak manajemen melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara berkala. Evaluasi dilakukan dengan memperhatikan kedisiplinan, tanggung jawab, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, serta sikap terhadap pengunjung dan rekan kerja. Penilaian ini digunakan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan, sanksi, atau pembinaan.

4. Kompensasi dan Motivasi kerja

Untuk menjaga semangat dan loyalitas karyawan, Batu Edu Park memberikan kompensasi berupa gaji, insentif, dan fasilitas kerja. Selain itu, suasana kerja yang terbuka dan kekeluargaan juga dibangun agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

5. Penerapan Nilai Etika dan Profesionalisme

Karyawan Batu Edu Park dituntut untuk bekerja secara professional, mengingat mereka berinteraksi langsung dengan pengunjung. Etika kerja seperti kesopanan, keramahan, dan kejujuran menjadi bagian dari indikator kinerja yang diawasi secara langsung oleh manajemen.

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia di Batu Edu Park dijalankan dengan pendekatan yang menekankan, pada efisiensi kerja, pelayanan berkualitas, dan pemberdayaan local. Strategi ini terbukti mendukung peningkatan produktivitas, baik dalam hal hasil pertanian stroberi maupun pengalaman wisata yang diberikan kepada pengunjung. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya memberikan dampak positif terhadap operasional Batu Edu Park, tetapi juga terhadap pengembangan ekonomi masyarakat sekitar dan citra Kota Batu sebagai destinasi agrowisata unggulan.

4.4.2 Peran Manajemen dalam mendukung produktivitas Di Batu Edu Park

Manajemen memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas kerja karyawan di Batu Edu Park. Sebagai lembaga agrowisata yang menggabungkan sektor pertanian dan pariwisata, keberhasilan operasional Batu Edu Park sangat bergantung pada bagaimana manajemen mengelola sumber daya manusianya secara terarah dan berkelanjutan. Produktivitas karyawan bukan hanya dinilai dari jumlah hasil kerja, tetapi juga dari kualitas pelayanan dan pemanfaatan waktu kerja yang efektif.

Peran manajemen dalam mendukung produktivitas di Batu Edu Park dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1. **Perencanaan Tenaga Kerja**

Di Batu Edu Park itu sendiri perencanaan ini mencakup penyesuaian beban kerja tanpa membebani individu secara berlebihan. Perencanaan yang matang juga membantu menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja yang dapat mengganggu produktivitas.

2. **Pengorganisasian Tugas**

Di Batu Edu Park, tugas dibagi berdasarkan keahlian, seperti perawatan tanaman stroberi, kebersihan area wisata, pelayanan tiket, dan pendampingan pengunjung. Pembagian kerja yang tepat dan sistematis memungkinkan seluruh aktivitas berjalan lancar, terkoordinasi, dan produktif.

3. **Pengarahan dan Pembinaan**

Pengarahan dan Pembinaan di Batu Edu Park melalui bimbingan, motivasi, dan pemberian arahan kerja secara langsung. Pimpinan atau koordinator

lapangan berperan dalam membina karyawan agar tetap semangat, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan. Selain itu, manajemen memberikan contoh sikap profesional dan etis dalam bekerja, yang berdampak langsung terhadap semangat kerja tim.

4. Pengawasan dan Evaluasi Kinerja

Salah satu peran utama manajemen adalah mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawandi Batu Edu Park. Melalui pengawasan rutin setiap 1 bulan sekali, manajemen dapat menilai sejauh mana target produktivitas tercapai, sekaligus mengidentifikasi hambatan yang mengganggu proses kerja. Evaluasi ini juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pemberian penghargaan, pelatihan ulang, atau perbaikan system kerja.

5. Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi

Batu Edu Park menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan. Di Batu Edu Park, pelatihan dilakukan secara berkala baik dalam aspek teknis (pertanian, pelayanan) maupun soft skills (komunikasi, keramahan, dan kerja sama tim). Upaya ini terbukti mendorong peningkatan kualitas kerja dan menciptakan SDM yang adaptif terhadap perubahan.

6. Pemberian Insentif dan Motivasi

Batu Edu Park selalu memberikan insentif dan motivasi melalui sistem pengarah gaji yang sesuai, bonus insentif, dan pengakuan atas prestasi kerja. Dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, manajemen menciptakan iklim kerja yang kompetitif dan sehat, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa peran manajemen dalam mendukung produktivitas di Batu Edu Park mencakup berbagai fungsi inti manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarah, pengawasan, pengembangan kapasitas, dan pemberian motivasi. Manajemen yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan selaras dengan tujuan lembaga, yaitu memberikan layanan wisata edukatif berbasis pertanian yang berkualitas. Dengan demikian, manajemen tidak hanya bertanggung jawab

atas operasional harian, tetapi juga berperan strategis dalam pencapaian produktivitas jangka panjang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi dan analisis di Batu Edu Park, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia di Batu Edu Park dijalankan secara terstruktur dengan menekankan pada efisiensi kerja, pelayanan berkualitas, dan pemberdayaan masyarakat lokal. Pengelolaan SDM mencakup rekrutmen, pelatihan, dan peningkatan kompetensi, pembagian tugas yang jelas, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian kompensasi, dan motivasi kerja, yang mendorong terbentuknya tenaga kerja dengan keahlian ganda di bidang pertanian dan pelayanan wisata.

Di Batu Edu Park sendiri memiliki struktur yang terdiri dari:

- a. Prayitno, Nuruddin M, Mukhlas Rofiq sebagai Penasehat yang memiliki tugas memberikan nasihat, masukan, saran dan bimbingan terhadap karyawan yang ada di Batu Edu Park. Penasehat yang ada di Batu Edu Park melakukan hal tersebut seminggu 3 kali dengan langsung datang ke lahan dan bertemu dengan karyawan. Misalkan ada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik penasehat bisa langsung menegur karyawan.
- b. Sulih Hari sebagai Direktur yang memiliki tugas memberikan tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan pada hari atau kegiatan yang akan dilaksanakan besok hari, biasanya direktur membagi tugas pada malam hari via online. Setiap pagi direktur datang langsung ke lahan untuk memastikan semua karyawan bekerja secara maksimal. Biasanya selain memastikan bekerja secara maksimal direktur juga ikut serta dalam menjalankan tugas yang ada.
- c. Rifki Nur sebagai Sekertaris memiliki tugas mengevaluasi semua karyawan yang ada di Batu Edu Park, evaluasi ini dilakukan 2 hari sekali bertempat di kantor Batu Edu Park, selain itu sekertaris juga menjadi pembimbing bagi karyawan baru. Di Batu Edu Park sekertaris juga

melakukan promosi wisata lewat media sosial. Selain melakukan promosi sekretaris biasanya menjadi pemandu wisata bagi wisatawan khususnya wisatawan yang masih bersekolah, dengan cara mengenalkan produk olahan maupun tata cara penanaman stroberi.

- d. Restu Pamuji sebagai Pemasaran memiliki tugas memasarkan buah stroberi ataupun olahan stroberi. Buah atau olahan dari stroberi di Batu Edu Park dipasarkan langsung ke wisatawan yang berkunjung, dan sebagian juga di jual di pusat oleh-oleh dan hotel. Setiap 1 minggu sekali pemasar melakukan canvasing dan diskusi dengan pusat oleh-oleh maupun hotel. Canvasing dilakukan untuk memastikan berapa total produk yang terjual selama 1 minggu.
- e. Anggi Ayu sebagai Diklat & Litbang memiliki tugas mengadakan pelatihan di Batu Edu Park sendiri biasanya pelatihan dengan petani setempat atau ibu-ibu PKK yang dilakukan 1 bulan sekali bertempat di kantor maupun langsung di kebun stroberi. Untuk pelatihan Bersama ibu-ibu PKK hanya untuk produksi olahan buah stroberi saja sedangkan untuk petani setempat pelatihan yang dilakukan yaitu terkait penanaman, perawatan buah stroberi.
- f. Fitria Ayu sebagai Humas & Publikasi memiliki tugas menyampaikan informasi untuk semua karyawan, dan juga mendokumentasikan setiap kegiatan yang ada, misalnya saat ada wisatawan yang datang berkunjung di Batu Edu Park. Humas & Publikasi ini jarang langsung turun ke kebun stroberi, biasanya akan terjun ke lahan saat ada kunjungan atau ada diskusi antar petani stroberi maupun dengan karyawan.
- g. Achmad Zaini sebagai Pertanian & Produksi memiliki tugas untuk memastikan tanaman tumbuh dengan baik dengan cara terjun langsung ke lahan, memberikan pupuk pada tanaman stroberi dan mengkoordinir karyawan yang ada di lahan. Selain itu juga memproduksi buah stroberi untuk dijadikan olahan. Di Batu Edu Park tidak setiap hari melakukan produksi, biasanya produksi hanya dilakukan 2 kali dalam seminggu.

2. Peran manajemen dalam mendukung produktivitas di Batu Edu Park sangat penting. Melalui fungsi-fungsi manajerial seperti, perencanaan,, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, peningkatan kapasitas pemberian insentif. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, serta mendukung pencapaian tujuan agrowisata Batu Edu Park secara berkelanjutan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengamatan dan pembahasan selama pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan di Batu Edu Park, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Pengelolaan SDM Secara Profesional

Perusahaan disarankan untuk lebih mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang terstruktur, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pemberian penghargaan agar dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif dan termotivasi.

2. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Diperlukan adanya pelatihan berkala bagi seluruh karyawan, terutama dalam hal pelayanan kepada wisatawan dan pengetahuan seputar budidaya stroberi berbasis organik. Hal ini penting untuk meningkatkan kompetensi kerja serta kualitas output yang dihasilkan.

3. Peningkatan Komunikasi Internal

Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan melalui forum atau diskusi rutin guna menyampaikan aspirasi, masalah kerja, serta memberikan umpan balik agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.

4. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Perusahaan diharapkan dapat mulai memanfaatkan sistem informasi berbasis digital dalam mengelola data karyawan, absensi, dan evaluasi kerja, guna meningkatkan efisiensi operasional dan pengambilan keputusan yang lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelvian. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Aini, S., & Rifolita, H. (2025). Analisis dan Rancangan Pekerjaan. *Journal of Management and Creative Business*, 3(1), 74-81.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, Vol. 04, No. 01, 69-87.
- Dwi Anugrah. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Fandi Jailani. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 19 No. 3 Hal 562-566.
- Halsa, Disa, Hawignyo, & Supriyadi, Didit. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(2), 663-667.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilmi, I., & Nukhbatillah, I.A (2023)Manajemen Pengembangan Diri Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di STITNU AL-FARABI Pangandaran. 2(2), 66-77.
- Khaeruman, S., Suflani, S., Mukhlis Ahmad, & Ombi, R. (2023). Analisis efektivitas strategi penilaian kinerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Indomaret Kota Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 352-363.
- Khairul Saleh. (2019). Analisis Pengaruh Pemahaman Tugas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*. Vol.4 No. 02.
- Leon Manua. (2019). Studi Manajemen. Ruang Lingkup Manajemen.
- Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19-28.
- Nila Restu Wardani, dkk. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Petani Stroberi Kota Batu (Studi Kasus di Desa Pandanrejo Kecamatan Bumiaji Kota Batu). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11, No. 3, hlm. 784-795.

- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 810–817.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 105-114.
- Rerung, R.R (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavioe. CV Media Sanins Indonesia.
- Rohim, A., & Irayanti, D. (2022). Peran Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara (JMD)*, Vol. 5, No. 1, 1-8.
- Uyun, N. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Manajemen. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

LAMPIRAN



Lampiran 1. Foto menanam bibit Stroberi



Lampiran 2. Foto pemupukan tanaman Stroberi



Lampiran 3. Foto mengambil sulur



Lampiran 4. Foto panen buah Stroberi



Lampiran 5. Foto sanitasi lahan



Lampiran 6. Foto penyemprotan hama



lampiran 7. Foto Bersama wisatawan



Lampiran 8. Foto penyerahan vandel

Jadwal kegiatan PKL di Batu Edu Park

Lampiran 9. Lookbook kegiatan PKL di Batu Edu Park

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Keterangan
1.	Senin, 22/01/2024	Menanam bibit stroberi	Dengan cara tanah diberi pupuk sinar bio dan magnewish lalu bibit ditanam dan tanah Kembali di tutup
2.	Selasa, 23/01/2024	Penyemprotan nutrisi pada tanaman stroberi (yang lama) dan ngrompesi daun tua	Penyemprotan dilakukan dengan menggunakan mesin dan ngrompesi dilakukan dengan membuang daun yang sudah tua dan stroberi yang busuk
3.	Rabu, 24/01/2024	Panen stroberi dan produksi sari buah stroberi	Produksi sari buah stroberi dilakukan di base camp Batu Edu Park
4.	Kamis, 25/01/2024	Pemasangan sungkup pada tanaman stroberi	Slungkup menggunakan plastik mulsa
5.	Jum'at, 26/01/2024	Pembuatan bibit melalui sulur dan canvasing di kontena hotel	Canvasing dilakukan untuk mengecek produk
6.	Sabtu, 27/01/2024	Pemupukan tahap 1 di sawah pandanrejo	Pemupukan menggunakan NPK 1616 dan KS Boron
7.	Senin, 29/01/2024	Canvasing di kontena hotel dan diskusi Kerjasama dengan pusat oleh-oleh ken dedes	
8.	Selasa, 30/01/2024	Ngrompesi daun tua, dan pembuatan bibit dari sulur	Ngrompesi dengan cara membuang daun tua dan

			stroberi yang busuk, pembuatan bibit dari sulur
9.	Rabu, 31/01/2024	Ngrompesi daun tua dan pembuatan bibit dari sulur	Ngrompesi dengan cara membuang daun tua dan stroberi yang busuk, pembuatan bibit dari sulur
10.	Kamis, 01/02/2024	Ngrompesi dan panen buah stroberi	Ngrompesi dengan cara membuang daun tua dan stroberi yang busuk, serta panen stroberi
11.	Jum'at, 02/02/2024	Penyemprotan tanaman stroberi dan pindah tanam bibit stroberi	Pindah tanam bibit stroberi dengan cara memindah bibit dari polybag kecil ke tanah
12.	Sabtu, 03/02/2024	Pembenahan slungkup dan pembuatan bibit dari sulur	Pembenahan slungkup yang lepas dan pembuat bibit dari sulur
13.	Senin, 05/02/2024	Pemasangan tunnel, slungkup dan panen stroberi	Pemasangan tunnel dan slungkup mulsa dan panen stroberi
14.	Selasa, 06/02/2024	Pemupukan tahap 1 stroberi dan mengganti polybag yang rusak	Pemupukan menggunakan NPK 1616 dan KS Boron
15.	Rabu, 07/02/2024	Pindah tanam bibit stroberi	
16.	Kamis, 08/02/2024	Pindah tanam brokoli	
17.	Jum'at, 09/02/2024	Pindah tanam stroberi (melanjutkan tgl 07), sanitasi lahan dan panen stroberi	Sanitasi lahan/ cabut rumput
18.	Sabtu, 10/02/2024	Persiapan pindah tanam brokoli	

19.	Minggu.11/02/2024	Pindah tanam brokoli	
20.	Senin, 12/02/2024	Ngrompesi daun tua, dan mencari bibit yang siap dipindah tanam lalu pindah tanam bibit tersebut	
21.	Jum'at, 16/02/2024	Irigasi tanaman stroberi	
22.	Sabtu, 17/02/2024	Pembenahan slungkup dan ngrompesi daun tua	
23.	Minggu,18/02/2024	Penyiangan dan ngrompesi daun tua	
24.	Senin, 19/02/2024	Ngrompesi daun tua di tanaman stroberi	
25.	Selasa.20/02/2024	Sanitasi lahan	Pencabutan rumput dan membersihkan sampah
26.	Rabu, 21/02/2024	Pendampingan kunjungan dari SMP 7 Muhammadiyah Surabaya	
27.	Kamis, 22/02/2024	Cek semua lahan dan pembenahan slungkup	

BAB 1-5 PKLLLLLLLLLLLLLLLL.docx

ORIGINALITY REPORT

16%	14%	8%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unisbablitar.ac.id Internet Source	3%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
3	journal.stiem.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.unpak.ac.id Internet Source	2%
5	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	1%
6	ejurnal.staialfalahbjb.ac.id Internet Source	1%
7	bumiarasy.co.id Internet Source	1%
8	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V Student Paper	1%
9	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	1%
10	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	1%
11	Submitted to Police Academy – University of Police Science Student Paper	1%
12	meidiaatika65.blogspot.com Internet Source	1%