

Analisis Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. PIn Uit Jawa Bagian Tengah

Niko Kristiawan

Universitas Teknologi Digital, niko10120338@digitechuniversity.ac.id

Lenni Lukitasari

Universitas Teknologi Digita, lukitasarilenni@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dampak dari pelatihan dan pengembangan sdm terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH. Adapun informan dari penelitian ini adalah 5 karyawan PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH yang berasal dari bidang KCU.

Desain/Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara dan juga dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan di penelitian ini adalah deskriptif naratif dengan menggunakan model Miles dan Huberman.

Temuan Hasil yang di dapatkan berdasarkan data yang di peroleh adalah pelatihan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH misalnya pelayanan yang diberikan kepada pelanggan atau pihak yang bekerja sama menjadi lebih baik, pengembangan SDM memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH contohnya komunikasi antar sesama karyawan menjadi lebih baik dimana hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Implikasi Pelatihan dan pengembangan SDM secara bersamaan memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH hal ini ditunjukkan oleh adanya pelayanan yang diberikan menjadi lebih prima serta semakin meningkatnya jalinan komunikasi seluruh entitas perusahaan baik antar karyawan, pelanggan maupun berbagai pihak yang berkepentingan menjadi lebih baik.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan SDM, Produktivitas Kerja

I. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, perusahaan menghadapi tantangan untuk mengubah berbagai aspek pengelolaan perusahaan karena persaingan yang semakin ketat di antara mereka. Karyawan harus beradaptasi dengan perubahan teknologi jika perusahaan menghadapi perubahan dan persaingan di seluruh dunia. Dalam situasi seperti ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan tinggi yang dapat mengkonsentrasikan kemampuan mereka pada pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan untuk kepentingan perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu melakukan yang terbaik dalam menjalankan kegiatan usahanya di dunia bisnis yang semakin ketat dan semakin majunya teknologi. Salah satu elemen perusahaan yang paling penting adalah sumber daya manusia. Menurut Marwansyah, dalam Mangkualam, sasaran strategis mencakup fungsi produksi, operasional, finansial, pemasaran, dan sumber daya manusia, sehingga perusahaan harus merencanakan sasaran strategisnya. Sementara itu, menurut Ismail, dalam Mangkualam, sumber daya manusia adalah komponen organisasi yang paling penting dibandingkan dengan komponen lain seperti modal, teknologi, dan uang karena manusia mengendalikan orang lain, sehingga perusahaan dapat mencapai sasaran strategisnya dengan baik.

Meskipun memiliki peralatan canggih, hasilnya akan sia-sia jika tidak ada sumber daya manusia yang berpengalaman untuk menjalankannya. Menurut Fajar dan Al dalam (Gumilar, 2018), pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan Dessler. Sebaliknya, menurut Dessler, pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawannya sehingga perusahaan dapat memperoleh solusi untuk masalah manajemen yang terus berkembang. Seperti yang dinyatakan oleh Hariandja dalam (Gumilar, 2018),

Pegawai yang baru direkrut seringkali tidak memahami bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Alasan lain untuk memberikan pelatihan kepada karyawan adalah mereka perlu menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada. Hasibuan dalam (Gumilar, 2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan input dan output, dengan output yang harus memiliki nilai tambah dan metode kerja yang lebih baik. Selanjutnya menurut Herjanto dalam (Gumilar, 2018) produktivitas adalah ukuran seberapa baik suatu sumber daya digunakan dan diatur untuk mencapai hasil yang diinginkan. Produksi pegawai sangat penting karena mengukurnya menunjukkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Karena itu, diperlukan penetapan kriteria yang jelas, terukur, dan ditetapkan secara bersamaan yang dijadikan sebagai acuan seperti yang dikemukakan oleh Sinungan dalam (Gumilar, 2018). menyatakan bahwa pengukuran produktivitas merupakan alat manajemen penting di semua tingkatan ekonomi.

Adapun undang undang yang mengatur pelatihan dan pengembangan sdm adalah Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menetapkan bahwa ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja di lembaga pemerintah. Undang-undang ini mengatur pelatihan dan pengembangan SDM. Setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensinya. Ini karena PNS berhak atas gaji, tunjangan, cuti, jaminan pensiun dan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Sebaliknya, PPPK berhak atas gaji, tunjangan, cuti, dan perlindungan. ASN dapat mengembangkan keterampilannya melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengatur pengembangan kompetensi ASN selanjutnya. Menurut Peraturan LAN tersebut, pelatihan klasik dan non-klasik diperlukan untuk meningkatkan kemampuan. Pelatihan klasik adalah pembelajaran tatap muka menggunakan kurikulum. Pelatihan non-klasik adalah praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Ini dapat dicapai melalui e-learning, magang, praktik kerja, pertukaran PNS dengan pegawai swasta, detasering, penugasan terkait program prioritas, coaching, mentoring, benchmarking atau study visit, team building, dan jalur lain yang memenuhi persyaratan pelatihan non-klasik.

PerLAN Nomor 5 Tahun 2018 juga menetapkan bahwa setiap ASN harus mengikuti pengembangan kompetensi setidaknya 20 (dua puluh) jam pelajaran selama 1 (satu) tahun. 1 jam pelajaran setara dengan 45 (empat puluh lima) menit pembelajaran. Jadi, setiap instansi pemerintah harus membuat rencana pengembangan kompetensi tahunan dalam anggaran tahunan mereka. Ini jelas menjadi dasar bagi PPK untuk menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, melaksanakannya, dan menilai kompetensi karyawan ASN (Sinurat, 2022).

Adanya perbedaan hasil yang didapatkan oleh beberapa peneliti sebelumnya contoh penelitian yang di lakukan oleh Reni Juwita yang dilakukan pada tahun 2019 menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang di teliti, sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Ruri Putri Utami yang dilaksanakan pada tahun 2018 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang menjadi objek penelitiannya. Meskipun dari kedua penelitian yang sudah mereka laksanakan pengembangan sdm menunjukkan hasil yang sama yaitu berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang sudah peneliti lakukan pada tanggal 21 desember 2023 penulis menemukan adanya fenomena yang terjadi di PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH yaitu adanya pelatihan dan pengembangan sdm yang di berikan kepada para karyawannya.

Tulisan ini bertujuan untuk 1). Mengetahui dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN UNIT INDUK TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH; 2) Mengetahui dampak dari pengembangan sdm terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN UNIT INDUK TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH; 3) Mengetahui dampak pelatihan dan pengembangan sdm terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN UNIT INDUK TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH

II. Kajian Teori

2.1.3 Pelatihan

Lolowang et al., dalam (Tsalis Baiti Nur Andayani, 2021) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. Pelatihan adalah proses pembelajaran di mana karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan dianggap penting karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari apa yang dibutuhkan untuk melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Ini membuktikan bahwa, jika karyawan memiliki keterampilan yang s Singkatnya, pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik di masa depan.

Yunita dalam (Tsalis Baiti Nur Andayani, 2021) menyatakan bahwa perusahaan melakukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan teknik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, yang menghasilkan kualitas karyawan yang lebih baik.

Rivai menerangkan bahwa pelatihan adalah pendekatan on-the-job, pribadi, yang digunakan oleh pelatih dan manajer untuk membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka (Agus Dwi Cahya, 2021).

R.Wayne Mondy dalam (Agus Dwi Cahya, 2021) menjelaskan bahwa pelatihan adalah jenis kegiatan yang dimaksudkan untuk memberi pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Jeffrey A.Mello dalam (Agus Dwi Cahya, 2021) menyatakan "Training involves employees acquiring knowledge and learning skills that they will be able to use immediately". Yang dapat di artikan pelatihan melibatkan karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan belajar yang dapat mereka gunakan segera.

Kasmir dalam (Agus Dwi Cahya, 2021) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses membentuk dan membekali karyawan dengan meningkatkan kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku mereka. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas tentang apa itu pelatihan, penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan di tempat kerja.

Menurut Rachmawati dalam (Nurul Fizia, 2018) pelatihan adalah tempat di mana karyawan memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang terkait dengan pekerjaan mereka. Menurut Rivai dan Sagala dalam (Nurul Fizia, 2018) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan mencakup pemahaman dan kemampuan karyawan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka saat ini.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan ini dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan, ketrampilan, keahlian, dan pengetahuan mereka sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan

perusahaan. berdasarkan definisi pelatihan Sedarmayanti dalam (Nurul Fizia, 2018) indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
- 2) Prosedur yang sistematis, yang berarti bahwa pekerjaan di lakukan dengan baik dan teratur. Keterampilan teknis terdiri dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan teknik pengetahuan dan kepanduan
- 3) Menempatkan praktik di atas teori

Menurut Widodo dalam (Nurul Fizia, 2018) mengemukakan bawa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas mendukung perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian.

Menurut Widodo dalam (Wahyuningsih, 2019) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan standar profesional, didefinisikan sebagai "serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja profesional di bidangnya."

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Wahyuningsih, 2019) Pelatihan didefinisikan sebagai "proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi". Pelatihan mencakup pengetahuan dan kemampuan pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka saat ini. Menurut Rozalena dan Dewi dalam (Wahyuningsih, 2019) Pelatihan didefinisikan sebagai "serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, penambahan pengetahuan, serta perubahan sikap seorang individu". Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia yang sesuai dengan posisi atau fungsi yang saat ini dipegang oleh mereka. Adanya program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam posisi atau fungsinya saat ini. Oleh karena itu, tujuan dari latihan atau pelatihan adalah untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kinerja yang khusus dan rutin. Hasil yang diinginkan dari proses pelatihan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan melalui pelaksanaan tugas dan penerapan pengetahuan dan pemahaman.

Dari berbagai pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa, Pelatihan adalah proses meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan dapat mencakup pengembangan kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Standar dasar yang digunakan untuk mengukur perubahan disebut indikator. Pada penelitian ini, indikator pelatihan menurut Wahyuningsih dalam (Tsalis Baiti Nur Nur Andayani, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan,
2. Materi sistem pelatihan,
3. Metode yang digunakan,
4. Instruktur pelatihan/kualifikasi pelatih,
5. Kualifikasi peserta.

2.1.4 Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya yang sistematis dan direncanakan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan secara moral, konseptual, teknis, dan teoritis untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan Andika dalam (Tsalis Baiti Nur Andayani, 2021). Menurut ahli lain, pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan oleh organisasi kepada karyawannya untuk menyesuaikan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan mereka dengan tuntutan pekerjaan mereka Prayudi dalam (Tsalis Baiti Nur Andayani, 2021). Berdasarkan pendapat tersebut, kesimpulan adalah bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis dan terencana yang berkaitan dengan pengelolaan, pelatihan, dan pendidikan karyawan

untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga dapat mencapai standar kualitas karyawan yang diharapkan. Pengembangan sumber daya manusia dapat berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan, yang berarti peningkatan kualitas dan kuantitas. Hal ini terjadi karena karyawan memiliki keterampilan manusia, manajemen, dan teknik yang lebih baik Prayudi dalam (Tsalis Baiti Nur Andayani, 2021). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta karyawan yang memiliki keterampilan yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas mereka.

Hasibuan dalam (Agus Dwi Cahya, 2021) menjelaskan pengembangan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Suparyadi dalam (Agus Dwi Cahya, 2021) menjelaskan bahwa pengembangan adalah upaya sistematis, terencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan posisi, kaderisasi pimpinan, dan memperoleh keunggulan kompetitif dalam sumber daya manusia. Kasmir dalam (Agus Dwi Cahya, 2021) mengatakan bahwa pengembangan karyawan adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, bakat, minat, dan perilaku karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas tentang apa itu pengembangan, penulis menyimpulkan bahwa pengembangan adalah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kemampuan mereka dalam melakukan tugas mereka dengan lebih baik. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka dapat bekerja dengan baik di beberapa posisi yang mereka jalani selama karir mereka. Pengembangan dimaksudkan untuk mempersiapkan karir jangka panjang karyawan untuk serangkaian posisi ini. Selain itu, pengembangan membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan di tempat kerja mereka yang mungkin disebabkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru, atau pasar produk baru.

Menurut Malayu S. P Hasibuan dalam (Tsalis Baiti Nur Andayani, 2021) terdapat jenis-jenis pengembangan SDM antara lain:

1. Pengembangan secara informal adalah upaya dan keinginan setiap karyawan untuk belajar dan berkembang dengan mempelajari referensi yang relevan dengan pekerjaan mereka.
2. Pengembangan secara formal, di mana karyawan diwajibkan untuk mengikuti kursus pendidikan yang diadakan oleh perusahaan atau organisasi lain.

Indikator pengembangan SDM dalam penelitian ini menurut Syaiful dalam (Tsalis Baiti Nur Andayani, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan
2. Pengalaman Kerja
3. Penguasaan Teknologi, dan
4. Pendidikan.

2.1.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja Menurut Sinungan dalam (Wahyuningsih, 2019) mengemukakan bahwa "Produksi adalah suatu konsep universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak orang dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit."

Mathis dan Jackson dalam (Wahyuningsih, 2019) menjelaskan bahwa "produktivitas adalah pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan". Menurut Sutrisno dalam (Wahyuningsih, 2019) "Produktivitas biasanya didefinisikan sebagai korelasi antara keluaran (barang atau jasa) dan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Menurut Tuhardi yang dikutip oleh Sutrisno dalam (Wahyuningsih, 2019) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai sikap mental yang selalu berusaha untuk memperbaiki apa yang telah dilakukan dan keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin dan esok. Menurut Tohardi didukung juga oleh Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno

dalam (Wahyuningsih, 2019) yang mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpikir bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik.

Untuk saat ini, produktivitas adalah masalah yang sangat penting. Fakta bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia semakin diakui oleh masyarakat. Banyak hal mencakup produktivitas kerja, termasuk produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran, dan sebagainya. Produksi biasanya mengacu pada hubungan antara masukan dan keluaran. Produksi dan produktivitas sering disalahgunakan. Banyak orang berpendapat bahwa produktivitas berkorelasi positif dengan produksi. Produksi dapat didefinisikan sebagai output per unit, output dibagi input, atau rasio antara output dan input.

Menurut Tuhardi dalam (Wahyuningsih, 2019) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu meningkatkan apa yang telah dilakukan dan keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin dan esok.

Menurut Edy Sutrisno (2012) yang dikutip oleh Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto produktivitas kerja adalah efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.

Hasibuan dalam (Gumilar, 2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan input dan output, dengan output yang harus memiliki nilai tambah dan metode kerja yang lebih baik. Selanjutnya Herjanto dalam (Gumilar, 2018) mengemukakan produktivitas adalah ukuran seberapa baik suatu sumber daya digunakan dan diatur untuk mencapai hasil yang diinginkan. Produksi pegawai sangat penting karena mengukurnya menunjukkan seberapa baik pegawai melakukan tugas yang dibebankan kepada mereka. Oleh karena itu, diperlukan penetapan kriteria yang jelas, terukur, dan ditetapkan secara bersamaan. Sinungan dalam (Gumilar, 2018) bahwa pengukuran produktivitas merupakan alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Indikator produktivitas menurut Edy Sutrisno dalam (Rahmansyah & Cahyadi, 2023) Antara lain: 1. Kemampuan; 2. Meningkatkan hasil yang di capai; 3. Semangat kerja; 4. Pengembangan diri; 5. Mutu; 6. Efisiensi.

III. Metode Penelitian

3.1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif ialah suatu penelitian yang digunakan untuk mencari gambaran atau hasil dari suatu peristiwa, situasi, perilaku, subjek, atau fenomena pada masyarakat (Salmaa, 2023). Sidiq & Choiri dalam (Waruwu, 2023) menjelaskan bahwa Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai suatu strategi pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol maupun deskripsil tentang suatu fenomena, fokus dan Imultimode, bersifat alamil dan lholistik, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapal cara, serta disajikan secaral naratif. Dikutip dari buku Metode Penelitian Kualitatif (Ifit Novita Sari, 2022) Ansem Strauss menjelaskan bahwa Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Penelitian kualitatif seringkali menggunakan berbagai metode pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi partisipan, kelompok fokus, dan analisis dokumen. Dalam penelitian, objek penelitian adalah sifat, karakteristik, dan nilai individu, objek, atau kegiatan dengan variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2018). Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui 1. Pengamatan/Observasi yang didefinisikan sebagai perhatian yang terfokus pada kejadian, gejala, atau sesuatu. Observasi adalah cara mengumpulkan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang subjek penelitian; 2. Wawancara, yaitu percakapan yang dilakukan oleh dua orang, yang masing-masing

bertindak sebagai pemberi pertanyaan dan sebagai responden; 3. Dokumentasi yaitu pengumpulan data-data yang diperoleh dari dokumen dan pustaka sebagai bahan analisis penelitian ini.

3.3. Jenis data yang digunakan

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang digunakan yaitu:

1. Data Primer
Data Primer merupakan data asal yang didapatkan melalui narasumber atau informan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa hasil wawancara dengan pegawai PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH
2. Data Sekunder
Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media cetak atau internet. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

3.4 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018, p. 482) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini mencakup mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, menentukan mana yang penting dan yang harus dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh individu dan orang lain. Metode analisis data yang digunakan oleh studi adalah model Miles and Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2018, p. 246), Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan selama proses pengumpulan data, dan setelah pengumpulan data dalam periode waktu tertentu.

Menurut Miles dan Huberman ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam analisis data kualitatif, yaitu :

1. Reduksi Data
Menurut Sugiyono (2018, pp. 246-249) Mereduksi data didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapainya. Ini mencakup merangkum informasi, memberikan penekanan khusus pada topik penelitian yang relevan, menemukan tema dan pola, dan akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan lebih mudah untuk pengumpulan data selanjutnya. Selain itu, reduksi data memerlukan pemikiran kritis dan kedalaman wawasan yang tinggi.
2. Penyajian Data
Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menampilkannya. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pictogram, dan sejenisnya. Dengan cara ini, data dapat diorganisasikan dan disusun dalam pola hubungan yang mudah dipahami. Selain itu, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk urutan singkat, bagan, diagram flowchart, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Namun, yang paling sering digunakan dalam (Sugiyono, p. 249).
3. Penarikan Kesimpulan
Penarikan kesimpulan adalah langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2018, pp. 252-253) kesimpulan dari penelitian kualitatif mungkin menjawab rumusan masalah yang telah dibuat sejak awal. Namun, itu mungkin juga tidak karena masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif hanyalah sementara dan akan berubah seiring berjalannya waktu. Penelitian kualitatif membawa teman baru yang belum pernah ada sebelumnya. Hasil penelitian dapat berupa gambaran atau deskripsi dari sesuatu yang sebelumnya tidak jelas sehingga setelah penelitian menjadi jelas.

3.5. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, data dapat dianggap valid hanya jika tidak ada perbedaan antara kenyataan dan pernyataan informan kepada peneliti. Oleh karena itu, sebelum dapat dipertanggung jawabkan, data yang dikumpulkan peneliti harus diperiksa untuk keasliannya. Untuk memeriksa keabsahan data penelitian ini, uji kredibilitas data dilakukan dengan teknik triangulasi. Sugiyono (2019), "Trianggulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada." Dengan menggunakan teknik triangulasi, peneliti mengumpulkan data dan memeriksa kredibilitasnya dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data. Dalam kasus ini, metode triangulasi digunakan untuk membandingkan data dari dokumentasi dan observasi dengan data yang diperoleh melalui wawancara.

IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan observasi dan wawancara yang di lakukan bersama dengan karyawan PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH pada tanggal 7 Mei 2024, di ketahui bahwa di PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH melakukan program pelatihan dan pengembangan sdm pada semua karyawannya, diperoleh hasil sebagai berikut :

Pertama peneliti menanyakan mengenai jenis pelatihan apa saja yang dilaksanakan. Kemudian karyawan CK menjawab pelayanan prima, perpajakan, eprocurement, treasury, fraud risk manajemen, karyawan, AS menjawab pelatihan yang di berikan di sesuaikan sesuai divisi, FF menjawab Pelatihan kompetensi bidang dan assessmen, adapun karyawan YT menjawab komunikasi efektif, jurnistik, dan idd, FMN menjawab keuangan, sdm, dan komunikasi. Selanjutnya pertanyaan tentang persyaratan khusus untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang akan dilaksanakan. Narasumber CK menjawab ada khususnya untuk karyawan baru, AS menjawab ada, FF menjawab iya ada persyaratan khusus, YT menjawab ya ada, FMN menjawab ada karena di sesuaikan dengan divisi dan yang berkaitan dengan *jobdesc* pekerjaan.

Pertanyaan mengenai cara penyampaian materi, apakah mudah di pahami dan di aplikasikan di dalam pekerjaan. CK menjawab sebagian besar iya, AS menjawab menurut bapa iya, FF menjawab menurut ibu mudah di pahami, YT menjawab iya mudah di mengerti, FMN menjawab iya mudah di terapkan. Pertanyaan berikutnya mengenai kesesuaian materi pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan. Para karyawan memberikan yang sama yaitu iya sesuai. Selanjutnya pertanyaan mengenai apakah instruktur atau narasumber memenuhi kualifikasi sesuai dengan materi yang di sampaikan. Narasumber CK menjawab sudah sesuai karena pertama instruktur itu diundang, lalu diberi materi awal dan yang terakhir ada evaluasi untuk instruktur, dan yang lainnya menjawab iya memenuhi kualifikasi.

Pertanyaan selanjutnya peneliti bertanya mengenai apakah terdapat evaluasi terhadap peserta setelah melakukan pelatihan dan pengembangan sdm. CK menjawab ada setelah melakukan pelatihan ada evaluasi untuk semua peserta bahkan untuk instruktur juga ada, karyawan lain juga memberikan jawaban yang hampir sama yaitu ada untuk penilaian.

Selanjutnya peneliti bertanya tentang apakah ada evaluasi terhadap instruktur setelah melakukan pelatihan dan pengembangan sdm yang dilakukan. Para narasumber PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH menjawab instruktur juga mendapatkan evaluasi setelah program pelatihan dan pengembangan itu dilaksanakan.

Pertanyaan selanjutnya peneliti bertanya perihal apakah sebelum bekerja di PLN pernah bekerja di tempat lain. Para karyawan tersebut menjawab sebelum mereka bekerja di PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH mereka sudah pernah bekerja di tempat lain.

Selanjutnya peneliti bertanya apakah sebelum menempati divisi sekarang pernah menempati divisi yang lain. Para karyawan menjawab bahwa mereka sudah pernah menempati divisi yang lain sebelum mereka menempati divisi yang mereka tempati sekarang.

Pada pertanyaan berikutnya mengenai penambahan *skill* dan pengetahuan setelah mengikuti pelatihan. Para karyawan menjawab bahwa mereka merasakan dampak positif dari pelatihan tersebut dengan adanya pengetahuan yang bertambah dan keterampilan yang meningkat. Selanjutnya peneliti

bertanya mengenai dampak pelatihan yang sudah dilaksanakan apakah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Narasumber CK menjawab tentu saja ada pengaruhnya, AS menjawab iya karena kita jadi dapat pengetahuan baru, FF menjawab iya karena pekerjaan bisa jadi lebih efisien, YT menjawab iya karena pelayanan yang yang di berikan bisa jadi lebih baik, FMN menjawab iya berdampak positif.

Pertanyaan berikutnya peneliti bertanya apakah pengembangan SDM yang sudah di lakukan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Narasumber CK menjawab iya bisa membuat komunikasi antar pegawai dan divisi jadi lebih bagus, AS menjawab iya karena bisa membantu komunikasi ke pelanggan jadi lebih bagus, FF menjawab tentunya iya contohnya komunikasi ke mitra perusahaannya bisa lebih baik, YT menjawab iya karena komunikasi antar pegawai bisa lebih baik dan efektif, FMN menjawab iya salah satunya komunikasi menjadi lebih baik.

Pertanyaan selanjutnya peneliti bertanya mengenai apakah pelatihan dan pengembangan sdm yang sudah di lakukan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Para karyawan tersebut menjawab bahwa pelatihan dan pengembangan sdm yang sudah mereka lakukan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, para karyawan di PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH mendapatkan program pelatihan dan pengembangan sdm. Adapun persyaratan khusus untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang akan di laksanakan adalah sesuai divisi yang di tempati. Cara penyampaian materi, materi, dan juga instruktur memenuhi kualifikasi dan sesuai apa yang mereka butuhkan di tempat kerja serta mudah di aplikasikan di dalam pekerjaan. Setelah para karyawan mendapat pelatihan dan pengembangan sdm ada evaluasi yang dilakukan terhadap mereka, bukan hanya kepada para karyawan tetapi instruktur juga mendapatkan evaluasi.

Sebelum mereka bekerja di PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH mereka terlebih dahulu telah berpengalaman bekerja di tempat lain. Dan sebelum mereka menempati divisi yang di tempati sekarang mereka juga terlebih dahulu telah menempati divisi yang lain.

Setelah mengikuti pelatihan mereka merasa skill dan pengetahuan mereka bertambah. Pelatihan yang sudah di laksanakan mereka rasa memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja mereka. Pengembangan sdm yang sudah di laksanakan juga mereka rasa memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja mereka. Pelatihan dan pengembangan sdm yang sudah di lakukan mereka rasa sama sama memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja mereka.

4.2. Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian diatas adalah proses pengumpulan data dari informan berupa wawancara dengan beberapa narasumber yang kompeten untuk memberikan data sesuai kebutuhan. Selanjutnya dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif peneliti menganalisis hasil penelitian tersebut sesuai dengan judul analisis dampak pelatihan dan pengembangan sdm terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH sebagai berikut :

1. Dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH contohnya pelayanan yang di berikan menjadi lebih baik . Hal ini di karenakan perusahaan telah cermat dalam menganalisis pelatihan apa saja yang di butuhkan untuk para karyawannya. Serta program pelatihan ini di berikan secara menyeluruh kepada setiap karyawan walaupun program pelatihan yang di berikan ada yang berbeda tetapi hal itu menyesuaikan dengan divisi dan kebutuhan karyawan itu sendiri.

2. Dampak pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sdm memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH karena setelah dilaksanakan pengembangan sdm komunikasi antar pegawai dan divisi menjadi lebih baik dan efektif. Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Juwita (2019). Penelitian tersebut mengemukakan bahwa pengembangan sdm berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta pengalaman kerja dapat mendorong produktivitas kerja karyawan.

3. Dampak pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama berdampak positif terhadap meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan kemampuan individu setelah mengikuti pelatihan, dimana tercermin dari pelayanan yang semakin baik sehingga pencapaian target hasil kerja lebih meningkat. Selain itu adanya pelatihan membuat komunikasi antar pegawai dan divisi menjadi lebih baik, hal ini tentunya menggambarkan adanya peningkatan pengembangan diri sehingga berdampak pula pada semangat kerja pegawai yang semakin meningkat. Disini jelas tergambar bahwa efek positif dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan berperan dalam peningkatan kualitas kemampuan karyawan sehingga efisiensi kerja dapat tercapai. Penemuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Juwita (2019) yang menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan mereka yaitu dengan memperoleh peningkatan pengetahuan serta keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan sehingga memudahkan pencapaian target kerja dengan hasil yang lebih baik pula.

V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dapat di tarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Pelatihan memberi dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH misalnya pelayanan yang diberikan kepada pelanggan atau pihak yang bekerja sama menjadi lebih baik, *skill* dan pengetahuan karyawan pun bertambah dan bisa di terapkan di pekerjaannya. Hal ini dikarenakan perusahaan telah cermat memilih pelatihan apa saja yang dibutuhkan untuk para karyawannya. Serta program pelatihan ini di berikan secara menyeluruh kepada setiap karyawan walaupun program pelatihan yang di berikan ada yang berbeda tetapi hal itu menyesuaikan dengan kebutuhan dan divisi karyawan itu sendiri.
2. Pengembangan sumber daya manusia berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH misalnya komunikasi antar sesama karyawan menjadi lebih baik dan efektif hal itu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Juwita (2019). Penelitian tersebut mengemukakan bahwa pengembangan sdm berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta pengalaman kerja dapat mendorong produktivitas kerja karyawan.
3. Pelatihan dan pengembangan sdm secara bersama-sama memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH dimana hal ini ditunjukkan oleh pelayanan yang diberikan menjadi lebih baik serta komunikasi antar karyawan dan juga pelanggan serta yang berkepentingan dengan perusahaan sudah cukup baik dan efektif. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Juwita (2019) yang menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan mereka. Pelatihan dan pengembangan SDM dapat memberikan pengetahuan, pengalaman kerja, dan keterampilan yang lebih baik kepada karyawan sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Adanya kebijakan pemerintah yang mengatur program pelatihan dan pengembangan SDM untuk ASN merupakan langkah yang baik guna meningkatkan produktivitas para ASN. Adapun beberapa saran yang dapat penulis sampaikan untuk perusahaan dan pihak yang terkait dengan program pelatihan dan pengembangan sdm adalah :

1. Di lihat dari visi PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH yang ingin menjadi Unit Pengelola Transmisi terkemuka Se-Asia Tenggara penulis rasa pelatihan yang diberikan masih kurang, diharapkan adanya pemberian pelatihan yang lebih baik lagi misalnya dengan melakukan *benchmark* pada perusahaan yang lebih besar yang berada diluar Asia Tenggara agar ilmu dan juga skill yang diperoleh dari pelatihan tersebut dapat di terapkan di PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH.

2. Meskipun PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TEGAH telah memberikan pengembangan SDM yang baik masih ada aspek yang perlu di perhatikan untuk lebih mengoptimalkan pengembangan SDM di perusahaan ini misalnya inklusivitas dan keragaman implementasi program yang lebih inklusif dan beragam masih bisa di tingkatkan. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adil, dan mendukung setiap individu untuk berkontribusi secara maksimal.
3. Peningkatan program pelatihan dan pengembangan SDM di PT. PLN UIT JAWA BAGIAN TENGAH dapat juga dilakukan dengan menjalin kolaborasi bersama universitas terkemuka dan lembaga pelatihan untuk program magang, kursus singkat, dan pendidikan lanjut seperti pascasarjana guna meningkatkan kualitas dan relevansi materi pelatihan yang di terima karyawan. Dapat pula dengan penambahan pelatihan khusus bagi para instruktur agar kualitas dan relevansi materi pelatihan mereka selalu bisa menyesuaikan dengan metode pembelajaran terbaru serta penyampaian materi secara lebih efektif. Mendorong serta memberikan *support* bagi instruktur untuk mendapat sertifikasi profesional yang diakui secara internasional, sehingga kualitas pengajaran dan materi yang disampaikan meningkat.

Daftar Pustaka

- Agus Dwi Cahya, D. A. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . *YUME : Journal of Management*, 230-242.
- Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Holy, I., Haedar, & Dewi, S. R. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* .
- Ifit Novita Sari, L. .. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Unisma Press.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*.
- Nurul Fizia, M. I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur . *JURNAL DINAMIKA UMT*.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*.
- Salmaa. (2023). penelitian deskriptif. *penerbit dee publish*. Retrieved from <https://penerbitdeepublish.com/penelitian-deskriptif/>
- Sinurat, H. P. (2022, Juli 08). <https://lan.go.id/?p=9939>. Retrieved from <https://lan.go.id/?p=9939>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2018: Alfabeta.
- Tsalis Baiti Nur Andayani, H. H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.
- Tsalis Baiti Nur Nur Andayani, H. H. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 13-15.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi : 60*.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2898.

