

**DAMPAK PELATIHAN DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIII (PERSERO) KEBUN PELAIHARI  
KABUPATEN TANAH LAUT**

Oleh:

**Muhammad Ikhbal Pebrianto** :

Prodi Manajemen, 6120. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB  
Banjarmasin

**ABSTRAK**

Muhammad Ikhbal Pebrianto. 18310702Dibawah bimbingan Dr. Dwi Wahyu Artinaningsih, SE,MM dan .....: selaku Pembimbing I dan Pembimbing II:. Dampak Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut

Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang agrobisnis telah menetapkan sumberdayamanusia berkualitas yang dibutuhkan untuk mengesksitensikan dengan sumber daya manusia dimiliki. Permasalahan yang berkaitan dengan kualitas SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, karena sampai saatini belumterukur sejauh mana pendidikan dan pelatihn dan produktivitas kerja karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan kepada setiap calon tenaga kerja/karyawan. Berkaitan dengan itulah SDM berkualitas yang menjadi prioritas utama pengembangan karyawan, apakah sudah nampak kemampuannya dala mbersaing da nmengisi pasar kerja yang tersedia pada perusahaan-perusahaan besar dan sedang yang ada termsduk di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut, sebagai perusahaan jasa perkebunan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka diperoleh pernyataan : (1) Pelatihan yang dilaksanakan selam ini dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut belum maksimal. Hak ini dikarenakan: (1) Kurangnya kualitas Sumber Daya Manusia, (2) Kondisi sarana kerja yang kurang menunjang Kinerja karyawan, (3) Rendahnya pemanfaatan, pendayagunaan atau tindak lanjut terhadap karyawan yang mengikuti program pengembangan, serta (4) Jabatan Karyawan yang belum sesuai dengan kualitas kerjanya, (2) Pelatihan yang seharusnya dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut yakni (1) Pembekalan Karyawan Dengan Memberikan Diklat Sesuai Kebutuhan, (2) Memanfaatkan Fasilitas atau Sarana Kerja Sesuai Dengan Pengembangan, (3) Tindak Lanjut Pemberdayaan Karyawan Yang Telah Melaksanakan Diklat dan (4) Kesesuaian Jabatan Dengan Kualitas Kerja.

Kata Kunci : Pelatihan dan Kinerja

---

## ABSTRACT

Muhammad Ikhbal Pebrianto. 18310702 Under the guidance of Dr. Dwi Wahyu Artinaningih, SE, MM and .....: as Advisor I and Advisor II: Impact of Training in Efforts to Improve Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Tanah Laut Regency

Limited Liability Company Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Tanah Laut Regency is a company engaged in agribusiness has determined the quality human resources needed to exist with human resources owned. Problems related to the quality of human resources needed by companies, because currently it has not been measured the extent of education and training and employee productivity needed by companies for each prospective worker/employee. With regard to quality human resources which is the main priority for employee development, is it visible in their ability to meet the job market available in large companies and those in the Nusantara XIII (Persero) Plantation Limited Liability Company, Tanah Laut Regency, as a plantation service company. Results Based on the research and discussion described, the following statements are obtained: (1) The training carried out so far in improving employee performance at PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari, Tanah Laut Regency has not been maximized. This right is due to: (1) Lack of quality of Human Resources, (2) Conditions of work facilities that do not support employee performance, (3) Low utilization, utilization or follow-up of employees who participate in development programs, and (4) Positions of employees who have not in accordance with the quality of work, (2) Training that should be carried out to improve employee performance at PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Tanah Laut Regency, namely (1) Debriefing Employees by Providing Training as Needed, (2) Facilities or Work Facilities in Accordance with Development , (3) Follow-up Empowerment of Employees Who Have Implemented Training and (4) Conformity of Position with Quality of Work.

Keywords: Training and Performa **SKRIPSI**

## PENDAHULUAN

Untuk menyiapkan dan membangun sumber daya manusia berkualitas, enamlangkahtersebut harusbenar-benardipenuhi, sehingga menghasilkan sumber daya manusia berkualitas sesuai dengan kebutuhan.Olehkarenaitu sekalipunPerseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut telah menetapkan sumberdayamanusia berkualitas yang dibutuhkan untuk mengesksitensikan dengan sumber daya manusia dimiliki.

Permasalahan yang berkaitan dengan kualitas SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, karena sampai saatini belumterukur sejauh mana pendidikan dan pelatihn dan produktivitas kerja karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan kepada setiap calon tenaga kerja/karyawan.

Berkaitan dengan itulah hasil pembangunan SDM berkualitas yang menjadi prioritas utama pengembangan karyawan, apakah sudah nampak kemampuannya dalam bersaing dan mengisi pasar kerja yang tersedia pada perusahaan-perusahaan besar dan sedang yang ada termasuk di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut, sebagai perusahaan jasa perkebunan.

Alternatif kemungkinan yang dapat diambil adalah dengan melakukan pembenahan terhadap fungsi manajemen personalia yang menyangkut pelatihan sesuai program kerja terhadap kinerja karyawan yang ditempatkan sebagai tenaga administratif maupun teknis operasional. Lebih dari itu diharapkan dapat menjadi organisasi privat yang mengejar keuntungan dan digunakan untuk meningkatkan program kerja maupun integrasi kepada karyawan yang diberdayakan tersebut. Hasil kenyataan yang ada dilapangan karyawan yang diberdayakan oleh Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut sebanyak 146 orang, sebagian masih belum menunjukkan kinerja yang tinggi.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah Deskriptif yakni penelitian yang hanya memaparkan serta menggambarkan secara jelas dan sistematis terhadap fenomena yang terjadi sehubungan dengan adanya usaha meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan pada PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut dengan menggunakan data dan fakta objektif yang ditemukan dilapangan

Dalam penelitian ini alat penggal data yang digunakan berupa angket sebagai alat penggal data utama dan wawancara sebagai alat penggal data pendukung.

### **1. Wawancara**

Wawancara sebagai alat penggal data pelengkap guna melengkapi data yang belum terjaring melalui angket. Bentuk wawancara dilaksanakan melalui tanya jawab dengan Asisten Perusahaan tentang pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. Dengan adanya wawancara ini data yang diperlukan dapat diperoleh.

### **2. Observasi**

Observasi dilakukan dengan cara langsung kewilayah kerja Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut untuk melihat aktivitas kerja yang karyawan lakukan.

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan melalui arsip atau peraturan-peraturan yang menyangkut gambaran secara umum Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut.

#### 4. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan sebagai sarana untuk mendapatkan data seperti buku, literatur atau bahan bacaan lainnya sebagai penunjang teoritis.

Sehubungan dengan hal tersebut dalam pengumpulan data penelitian ini peneliti melakukan wawancara, dilanjutkan dengan observasi mendalam observasi langsung. Kegiatan wawancara dilakukan kepada berbagai pihak antara lain : Kepala PTPN XIII, staf atau karyawan yang terlibat dalam manajemen kepegawaian yang mengevaluasi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut dalam rangka pencapaian sasaran target produksi. Perlu dijelaskan bahwa untuk merekam hasil wawancara peneliti merekam dan mencatat secara singkat hal-hal yang sangat penting. Peneliti juga menyadari bahwa pada saat melakukan kegiatan wawancara cukup banyak peristiwa yang terjadi dan tidak mungkin dapat dicatat semua karena untuk merekam kejadian-kejadian tersebut peneliti mengandalkan kaset rekaman yang terbatas kemampuan isinya, dan setelah kembali dari lokasi, peristiwa-peristiwa tersebut dicatat kembali secara baik dan teratur.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### .1 Pelatihan Yang Dilaksanakan Selama Ini Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut

Pada dasarnya di dalam sebuah perusahaan memerlukan beberapa sumber daya yang dapat memenuhi jalannya sebuah perusahaan. Di samping itu, dengan semakin tingginya persaingan di dalam dunia usaha menuntut manajemen perusahaan untuk mempersiapkan sumber daya agar siap mempertahankan dan melengkapi persaingan yang terjadi. Karena tidak sedikit perusahaan yang *gulung tikar* karena tidak siapnya perusahaan menghadapi persaingan. Sumber daya manusia adalah aset terbesar yang dimiliki perusahaan yang merupakan penggerak utama yang sangat berpengaruh dan sangat menentukan kualitas dan kuantitas produk produk. Hal ini dapat dilihat dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kemampuan sumber daya manusia dalam menerimanya. Oleh karena itu, perkembangan sumber daya manusia sangat penting dalam menajukan perusahaan.

Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir produk kelapa sawit andala ndalan yang menghasilkan keuntungan terbesar bagi Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. Karena tingkat produktivitas yang paling tinggi di antara produk olahan lainnya, yaitu sekitar 90 persen dari total produk kelapa sawit olahan yang dihasilkan oleh Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari

Kabupaten Tanah Laut. Dengan adanya kebutuhan akan kelapa sawit olahan yang semakin meningkat dari masa ke masa menyebabkan permintaan akan kelapa sawit olahan tersebut meningkat pula. Akan tetapi pada kenyataannya, produktivitas kelapa sawit Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut cenderung fluktuatif selama tahun 2020 sampai 2021.

Untuk mengembangkan profesionalisme kerja karyawan sesuai dengan tugas dan beban kerja yang diberikan khususnya tenaga teknis maupun operasional perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dan menghasilkan kinerja karyawan kerja yang baik.

Penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan bidang kerja oleh Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut menurut Direktur Operasional bahwa cukup memadai untuk mendapatkan jabatan sebagai tenaga teknis operasional dilapangan hal ini karena Asisten Kantor dan Asisten Teknik telah memfungsikan karyawan sesuai bidang kerja menangani pemeliharaan tanaman maupun teknis penyiangan. Sedangkan menurut Kepala Tata Usaha dan Keuangan menyatakan masih belum optimal karena pelaksanaan kerja masih belum seimbang dengan beban kerja, hal ini karena Asisten Kantor dan Asisten Teknik belum mengatur secara tepat penggantian jadwal giliran untuk pelaksanaan kerja dilapangan . Sedangkan menurut Asisten Afdeling menyatakan bahwa cukup baik, karena sebagian karyawan sudah ditempatkan sesuai bidang kerja, hal ini terlihat dari adanya upaya Asisten Kantor dan Asisten Teknik untuk membagi wilayah kerjs karyawan khususnya menyangkut buruh yang dinerdayakan. Kemudian menurut Asisten Teknik menyatakan hak untuk mendapatkan kelayakan pekerjaan, karena karyawan merasakan bahwa Asisten Kantor dan Asisten Teknik membantu mereka dalam memahami dan mendalami pekerjaan yang diberikan. dan terakhir menurut Asisten Tanaman menyatakan hak karyawan masih kurang untuk dipromosikan, hal ini karena menurut Asisten Kantor dan Asisten Teknik karyawan yang diberdayakan secara operasional cenderung mengalami pergantian yang tidak menetap.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan dengan menempatkan posisi karyawan yang sesuai bidang kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan kerja sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah penempatan yang sesuai dengan kemampuan dalam perusahaan merupakan bagian program pelatihan untuk

meningkatkan kemampuan dan pengembangan seseorang atau sekelompok orang agar dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pemanfaatan hasil pengembangan yang maksimal oleh Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut menurut Direktur Operasional bahwa pelatihan yang diberikan sebagai kesempatan untuk mengembangkan potensi, hal ini karena Asisten Kantor dan Asisten Teknik telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan kerja sesuai pengembangan yang diberikan. Sedangkan menurut Kepala Tata Usaha dan Keuangan menyatakan pengembangan yang diberikan perusahaan dapat dimanfaatkan sesuai dengan keinginan, hal ini karena Asisten Kantor dan Asisten Teknik mengkontribusikan pengembangan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Sedangkan menurut Asisten Afdeling menyatakan adanya manfaat pengembangan yang diperoleh dapat bertanggung jawab, hal ini terlihat dari upaya Asisten Kantor dan Asisten Teknik untuk memberikan wejangan atau pembinaan kepada masing-masing karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksud dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Kemudian menurut Asisten Teknik menyatakan bahwa kesempatan perusahaan untuk meberdayakan dimanfaatkan dengan sungguh-sungguh sesuai tujuan yang diberikan perusahaan. dan terakhir menurut Asisten Tanaman menyatakan tugas dan tanggung jawab dapat difahami, hal ini karena menurut Asisten Kantor dan Asisten Teknik karyawan diberikan tugas dan fungsi disesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan termasuk memanfaatkan pengembangan yang diperoleh..

## **2. Pelatihan yang Seharusnya Dilaksanakan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut**

Pelatihan yang seharusnya dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut adalah .

### **1. Pembekalan Karyawan Dengan Memberikan Diklat Sesuai Kebutuhan**

karyawan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut dibekali bagaimana manajemen perkebunan sebagai alternatif, pengelolaan kelapa sawit dari dari tanaman, dan menentukan bibit dengan menggunakan rumus hingga praktik penanaman alternatif. Saat ini berupaya untuk meningkatkan peningkatan penyelenggaraan pengembangan dibidang penanaman sampai pemetikan

kelapa sawit alternatif guna mendukung sinergisitas program pembangunan perkebunan kelapa sawit.

Melalui pengembangan ini, ia berharap kinerja karyawan kelapa sawit Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut bisa meningkatkan fungsi dan peran karyawan dalam menunjang perkebunan kelapa sawit. Pengembangan ini juga diharapkan dapat menciptakan mekanisme kerja sama kemitraan antara penyuluh perkebunan kelapa sawit dan karyawan bagian produksi.

Sehingga, ke depannya para kinerja karyawan kelapa sawit Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut bisa memenuhi sendiri kebutuhan tanaman kelapa sawitnya. Pada akhirnya, pembangunan bidang perkebunan kelapa sawit yang dijalankan bisa menjadi andalan dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat.

## 2. Memanfaatkan Fasilitas atau Sarana Kerja Sesuai Dengan Pengembangan

Saat ini banyak karyawan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut yang kesulitan untuk mendapatkan keterampilan kerja khususnya penanganan produksi. Oleh karenanya kesempatan untuk mendapatkan pengembangan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan produksi kelapa sawit sesuai dengan target yang harus dicapai.

Fasilitas pengembangan yang selama ini diberikan walaupun terbatas jumlah peserta yang mengikuti. Namun demikian bukan menjadi kendala bagi karyawan yang belum mengikuti pengembangan. Modul atau kertas kerja pengembangan karyawan yang sudah mengikuti menjadi salah satu cara belajar karyawan. Oleh karenanya kerjasama yang dilakukan antara karyawan yang sudah mendapatkan pengembangan maupun yang belum mendapatkan pengembangan sangat diperlukan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan hasil kelapa sawit, termasuk pula peningkatan kemampuan kerja karyawannya untuk menjadi tenaga yang professional.

Pelaksanaan program pengembangan karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII secara keseluruhan dilaksanakan sesuai dengan harapan, hal tersebut salah satunya dipengaruhi oleh fasilitas yang digunakan pada saat pelaksanaan pengembangan berlangsung. Penilaian fasilitas dari responden menyatakan bahwa peserta merasa puas akan fasilitas yang mendukung pada saat program pengembangan dilaksanakan seperti kelengkapan fasilitas, tempat penyelenggaraan pengembangan, alat peraga sesuai kebutuhan, dan media yang baik, hal ini didukung pula oleh kelengkapan sarana kerja dilapangan

Memperhatikan perkembangan peran karyawan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut dalam pembangunan bidang pertanian dan perkebunan kelapa sawit dihadapkan dengan upaya mencapai ketahanan pengembangan bidang perkebunan kelapa sawit nasional, sampai saat ini masih belum

dimaksimalkan sebagai suatu kekuatan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut, sekaligus mengamankan pembangunan bidang pertanian dan perkebunan kelapa sawit guna mencapai ketahanan pengembangan bidang perkebunan kelapa sawit sekaligus mewujudkan kemandirian bangsa.

3. Tindak Lanjut Pemberdayaan Karyawan Yang Telah Melaksanakan Diklat  
 Untuk mendapatkan karyawan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut yang dapat melaksanakan pekerjaan secara berhasil guna maka : (a) Kegiatan usaha perkebunan kelapa sawit didominasi oleh kegiatan kinerja karyawan kelapa sawit; (b) Kelas kemampuan kelompok perkebunan kelapa sawit; (c) Sebagian besar kelompok perkebunan kelapa sawit berminat ikut menjadi anggota di Pusat Pengembangan Mandiri Perkebunan kelapa sawit; (d) Lebih dari dua pertiga pelaku utama perkebunan kelapa sawit menyatakan bahwa usaha dibidang perkebunan kelapa sawit sebagai usaha pokoknya; (e) Jenis peralatan yang digunakan dengan teknologi semi intensif dan dilakukan sepanjang tahun; (f) Kapasitas produksi para pengolah dan pemasar kelapa sawit cukup tinggi, yakni berkisar antara 21 – 50 kg perminggu, dengan masa produksi sepanjang tahun; (g) Lebih dari dua pertiga pelaku utama perkebunan kelapa sawit hanya mengandalkan diri sendiri sebagai pekerja pada usahanya; (h) Sebagian besar pelaku utama perkebunan kelapa sawit berproduksi >21 hari dalam satu bulan, dengan rata-rata jam produksi atau berjalannya usaha perkebunan kelapa sawit diatas 10 jam/hari.

Dalam pelaksanaan program dan kebijakan pengelolaan sumber daya perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Tanah Laut, sebaiknya dilaksanakan melalui pendekatan sumber daya manusia dalam mencetak masyarakat perkebunan kelapa sawit yang unggul dan berdaya saing melalui pendidkelapa sawit, pengembangan dan penyuluhan perkebunan.

4. Kesesuaian Jabatan Dengan Kualitas Kerja

Dampak yang ditimbulkan adanya kesesuaian jabatan yang diembankaryawan di PT Perkebunan Nusantara XIII Kebun Batulicin Kabupaten Tanah Laut tentunya juga berpengaruh dengan kinerja karyawan yang dihasilkan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut.

Tujuan memberikan jabatan yang sesuai dengan kualitas kerjanya bagi manajemen SDM dapat memberikan dampak positif setiap perubahan, selain itu agar manajemen mempunyai kemampuan merespon berbagai kemajuan yang cukup pesat terhadap perusahaan.

Untuk mengnalisa jabatan bagi karyawan dengan dilakukan untuk mengetahui tingkat daya saing kelompok berdasarkan kondisi kerja sesuai wewenang dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga antara tugas tenis maupun operasional perusahaan dapat terlihat secara jelas wewenang dan tanggung jawabnya.



Sebagian besar karyawan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut berpendapat bahwa langkah pengembangan peran dan fungsi perusahaan yang dapat dilakukan adalah: (a) pemenuhan jumlah pelatih perkebunan kelapa sawit sesuai dengan ratio keberadaan penyuluh dan kelompok binaannya; (b) Peningkatan kinerja karyawan pemberi materi sesuai dengan kebutuhan lapangan/pengembangan usaha; (c) Pemberian peran kepada penyuluh perkebunan kelapa sawit dalam fasilitasi bantuan modal dari perusahaan; (d) Percontohan/demonstrasi oleh pelatih perkebunan kelapa sawit sebagai media penyuluhan di wilayah kerjanya, terutama pada teknologi pengelolaan kelapa sawit olahan sampai menjadi bahan baku yang siap dipasarkan; (e) Magang usaha pada kelompok didaerah lain yang berhasil dan pengembangan bidang perkebunan kelapa sawit.

### **Pembahasan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan atau lembaga. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak akan optimal jika tidak di asah dan dikembangkan dengan adanya pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan, dimana karyawan dan perusahaan bekerjasama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Pelatihan bisa dilakukan dalam beberapa bentuk, biasanya setiap perusahaan memiliki khas yang berbeda sesuai situasi kondisi juga kebutuhan dari perusahaan tersebut. Hal ini bias dilakukan dengan cara meningkatkan *skill* dengan pelatihan maupun pembinaan, meningkatkan pengetahuan karyawan dengan cara pendidikan.

Pelatihan adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan *skill* karyawan melalui pendidikan, pelatihan serta pengembangan akhir guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka panjang. (Robert, 2002:54). Pelatihan bisa sanya dilaksanakan melalui program kerja pada bagian manajemen personalia atau juga di sebut HRD (*Human Resource Development*) dalam perusahaan besar. Sedangkan dalam perusahaan yang kecil, biasanya menrangkap dengan divisi yang lain. dalam melaksanaka tugasnya dengan pendayagunaan sumber daya lokal, menuju terwujudnya masyarakat mandiri, produktif dan berkarakter. Dalam upaya pencapaian tujuan perlu adanya karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu yang harus di lakukan adalah pengembang sumber daya manusia.

Pelatihan yang dilakukan PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Lautdi antaranya adalah pelatihan, pendidikan dan pengembangan karir. Khusus untuk karyawan baru diadakan pelatihan atau *training* selama tiga bulan pertama. Training selama tiga bulan ini dilakukan agar karyawan baru dapat menyesuaikan pekerjaan dan budaya di perusahaan. Pendampingan yang dilakukan PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Lautdi antara adalah ada proses pendampingan secara intens dari karyawan lama kepada karyawan baru. Karyawan lama yang akan keluar tidak diperkenakan untuk meninggalkan kantor sebelum ada karyawan

yang baru dan melakukan pendampingan kepada karyawan baru sampai karyawan baru dapat bekerja secara efektif dan dianggap mahir. Pendampingan tersebut dilakukan agar tidak menghambat operasional dan kegiatan di PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Miftahuddin, Rahman, dan Setiawan. (2020) dengan judul Strategi Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Temuan riset menunjukkan bahwa Pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting di Sinergi *Foundation*, dimana karyawan dan lembaga bekerjasama secara balance untuk eksistensi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang diwujudkan dalam bentuk nyata, dengan cara: pelatihan, pendidikan dan pengembangan karir. Lembaga harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh lembaga sebelum melakukan proses pengembangan.

Dari sekian banyak pembahasan yang telah di paparkan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: *pertama* program pelatihan didasarkan kepada kepada hasil evaluasi tahunan yang dilakukan PERUSAHAAN. Dari evaluasi tahunan ini dapat dilihat kemampuan dan kualitas kinerja karyawan selama satu tahun bekerja dan juga kebutuh pelatihan karyawan untuk menunjang kerja karyawan tersebut. Metode yang digunakan dalam pelatihan dengan cara *on the job* dan *off the job*. *On the job* adalah suatu metode yang dilakukan dengan cara karyawan bekerja langsung pada bidangnya sekaligus dia mendapatkan pelatihan yang bentuknya peraktek ketika bekerja. Pelatihan karyawan yang ada di Sinergi *Foundation* dikelompokkan menjadi beberapa bagian, Antara lain pelatihan yang sifatnya mendasar dan pelatihan yang sifatnya lanjutan. *Kedua* Proses Pendidikan lebih di titik beratkan kepada pemahaman teoritik karyawan. Metode pendidikan karyawan yang digunakan Sinergi *Foundation* dengan cara mengadakan pendidikan didalam lembaga dan menyekolahkan atau merekomendasikan karyawannya untuk mengikuti pendidikan diluar. Evaluasi program pendidikan yang dilakukan dengan memberikan tes pemahaman tentang pembahasan tema pendidikan sebelum dan sesudah pendidikan. *Ketiga* Proses pengembangan karir dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas seorang karyawan. Kualitas adalah suatu prestasi karyawan yang diukur dari hasil kerja yang di capai oleh karyawan. Sedangkan faktor kuantitas bisa dilihat dari seberapa lama karyawan bekerja di Sinergi *Foundation*. Dalam pelaksanaan pengembangan karir, di Sinergi *Foundation* pimpinan mempunyai kebijakan dan arahan terhadap seluruh departemen yang ada di struktural Sinergi *Foundation* untuk mempunyai

Penelitian lainnya dilakukan oleh yang dilakukan oleh Susilowati dan Farida, 2019. Strategi Pelatihan Di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo ( Safeway) Surabaya. Temuan riset ini pelatihan di Kabupaten Minahasa Selatan dapat dikategorikan sebagai "baik". Terlihat dari maksud Pelatihan (SDM) adalah salah satu faktor penting yang banyak mendapat perhatian terlebih oleh pegiat organisasi bisnis. Bagi kalangan perusahaan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) dilakukan sebagai upaya memacu produktivitas dalam

memenangkan persaingan global. Pelatihan (SDM) dalam suatu perusahaan adalah aspek penting dalam rangka meningkatkan kapasitas pekerja.

## **P E N U T U P**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelatihan yang dilaksanakan selama ini dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut belum maksimal. Hal ini dikarenakan: (1) Kurangnya kualitas Sumber Daya Manusia, (2) Kondisi sarana kerja yang kurang menunjang Kinerja karyawan, (3) Rendahnya pemanfaatan, pendayagunaan atau tindak lanjut terhadap karyawan yang mengikuti program pengembangan, serta (4) Jabatan Karyawan yang belum sesuai dengan kualitas kerjanya
2. Pelatihan yang seharusnya dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut yakni (1) Pembekalan Karyawan Dengan Memberikan Diklat Sesuai Kebutuhan, (2) Memanfaatkan Fasilitas atau Sarana Kerja Sesuai Dengan Pengembangan, (3) Tindak Lanjut Pemberdayaan Karyawan Yang Telah Melaksanakan Diklat dan (4) Kesesuaian Jabatan Dengan Kualitas Kerja.

### **Saran**

Beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian diuraikan sebagai berikut.

1. Dari pengembangan ini diharapkan perusahaan memberikan pengembangan kepada karyawan administratif maupun teknis operasional yang tidak mengikuti pengembangan, dengan memberikan pengembangan khusus untuk meningkatkan *skill* individu maupun tanggung jawab dalam bekerja bisa terinspirasi untuk bisa mengembangkan pengetahuan dan pengembangan yang mereka dapatkan tentang Kinerja karyawan perkebunan kelapa sawit baik secara pribadi maupun dalam khususnya menjadikan karyawan sebagai tenaga yang profesional.
2. Sebaiknya program pengembangan perlu dicoba menggunakan metode *Off The Job* yang di dalamnya terdapat metode simulasi dan presentasi informasi untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kecakapan dan pengambilan keputusan dapat megembangkann program pengembangan ini kepada sesama karyawan lainnya serta mengaplikasikannya dalam bentuk kerjasama tim.
3. Untuk mendukung usaha kinerja karyawan perkebunan kelapa sawit Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Pelaihari Kabupaten Tanah Laut perlu adanya tenaga operasional yang lebih professional dengan mendapatkan pengembangan tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara,,Anwar, Prabu AA. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Rosdakarya.
- Handoko Hani T, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan, BPFE, Yogyakarta
- Moleong Lexy J., J. 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Limawandoyo, Eric, Alamzah dan Simanjutak, Augustinus. 2020. Pengelolaan Dan Pelatihan Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. Jurnal Online
- Hasibuan, Malayu S. 2017, Manajemen Personalialia, Bumi Aksara, Jakarta
- Manullang. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Miftahuddin, Rahman, Arif, dan Setiawan, Iwan, Asep. 2020. Strategi Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Online
- Nasution, 2014. Metode Research: Penelitian Ilmiah. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ningrum, Harini, Fajar dan Iskandar, Yusuf dan Bintang, Mukhammad dan Akbar, Burhanudin 2019. Strategi Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT XYZ Jurnal Online Jurnal Online
- ja Karyawan Di PT XYZ Jurnal Online Jurnal Online
- Siagian. Sondang P 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bina Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2014. Pelatihan. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Susilowati, Sri dan Farida, Ilya. 2019. Strategi Pelatihan Di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo ( Safeway) Surabaya. Jurnal Online
- Tadjuddin. 2017. Manajemen Kepegawaian. Jakarta : Bina Aksara
- Tulus. M,A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia
- Wahyudi, Bambang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita
- Yosepa,Hendita dan Samsudin, Acep dan Muhamad, Ramdan. Asep 2020. Pelatihan (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja. Jurnal Online