



Sistem Pelatihan Karyawan Kebun Kelapa Sawit di PT Binanga Mandala Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Sri Meliani, Istiti Purwandari * , Dimas Deworo Puruhito

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta
 Jl. Nangka II, Maguwoharjo (Ringroad Utara), Yogyakarta, Indonesia

*)Correspondence author: istiti.instiper@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji jenis program pelatihan karyawan kebun di PT. Binanga Manggala dan untuk mengetahui manajemen pelatihan karyawan kebun di PT. Binanga Manggala. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Pengambilan data dilaksanakan dengan teknik wawancara dan pencatatan. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis program pelatihan karyawan kebun di PT. Binanga Mandala meliputi pelatihan *ERP-e Mas, leadership, Best Practice, Pembinaan K3, Gada Pratama, dan Gada Madya*. Manajemen pelatihan karyawan kebun meliputi kegiatan perencanaan pelatihan tahunan yang meliputi perencanaan program pelatihan, *trainer*, peserta pelatihan, waktu dan tempat pelatihan. Peserta pelatihan diajukan oleh Kepala Unit Kerja diperiksa oleh HRD atau Estate Manajer dan disetujui oleh General Manajer. Pelaksanaan pelatihan dilakukan sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati. Tempat pelatihan terdiri atas internal dan eksternal perusahaan. Metode pelatihan meliputi *on the job traing dan off the job training*. Evaluasi pelatihan dilakukan menggunakan kuesioner dan observasi perilaku dan hasil kerja. Laporan dan realisasi pelaporan dibuat oleh HRD.

Kata kunci: *karyawan, kebun, pelatihan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri sawit Indonesia di masa mendatang diproyeksikan terus berkembang. Penyerapan tenaga kerja yang langsung pada perkebunan kelapa sawit mencapai sekitar 5,67 juta dan jika diperhitungkan tenaga kerja secara tidak langsung bisa mencapai hingga sebelas juta KK atau setara lebih dari empat puluh empat juta jiwa. Peningkatan produktivitas untuk menghasilkan target produksi CPO Indonesia memerlukan peran sumber daya manusia. Tenaga kerja terampil atau sumber daya manusia (SDM) di perkebunan kelapa

sawit di Indonesia sangat dibutuhkan, sejalan dengan target produksi CPO Indonesia. Industri kelapa sawit adalah industri padat karya dimana sumberdaya manusia adalah pemeran besar dalam menjamin keberlanjutan produksi dan distribusinya. Manajemen sumberdaya manusia yang efisien sangatlah penting untuk mencapai efisiensi dan efektifitas guna meningkatkan produktivitas industri kelapa sawit, dimana Indonesia merupakan produsen kelapa sawit terbesar di dunia. Tujuan dari semua perusahaan adalah meningkatkan kinerja yang lebih baik dibandingkan kompetitornya. Hal ini sangat penting untuk survival dari industry, khususnya di perkebunan kelapa sawit. Oleh sebab itu manajemen SDM sangat penting untuk diimplementasikan dan eksekusikan sumber daya yang mempunyai ketrampilan, bakat, pendidikan yang baik, komitmen organisasional, dan motivasi kerja. Realisasi penyaluran dana pengembangan SDM kelapa sawit tahun 2020 mencapai 46, 2 milyar rupiah (Independent Research & Advisory Indonesia, 2021)

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan perusahaan. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam perusahaan, Investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan baik dalam jangka panjang atau pendek. Oleh karena itu, setiap perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan kuantitas dan kualitas pengetahuan yang dimiliki. Keadaan ini menjadi sangat penting karena dari pengetahuanlah manusia mempunyai dasar untuk bertindak, dan dari pengetahuanlah manusia bisa meningkatkan kualitas hidupnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan SDM ini amat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu perusahaan. Penelitian (Siahaan, Elizabet dan simatupang, 2015) di PTPN III (Persero) Medan menunjukkan pelatihan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.(Busono, 2017) di Perusahaan PT. Persada Sawit Mas (PSM) di Kabupaten Ogan Komering Ilir juga menunjukkan pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan.

Untuk mewujudkan kegiatan pengembangan dan pelatihan sumberdaya yang ideal tidaklah mudah. Banyak kendala dan masalah dalam mewujudkan tujuan tersebut, baik permasalahan pada karyawan, sarana, maupun kendala pada perusahaan. Kendala dari perusahaan terutama terkait dengan pendanaan pelatihan dan pengembangan. Tidak semua perusahaan memiliki biaya yang cukup untuk mengadakan pengembangan SDM dan

pelatihan. Hal ini tentunya berdampak rutinitas kegiatan pelatihan, program pelatihan, kualitas pelatihan, dan manajemen pelatihan. Program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berisikan tentang rencana dan kegiatan program yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM di sebuah perusahaan. Dengan meningkatnya kualitas karyawan diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan. Upaya dari program pengembangan SDM yang dilakukan untuk membentuk dan menghasilkan manusia berkualitas yang memiliki kecakapan, kemampuan dan loyalitas dalam melaksanakan pekerjaan di sebuah perusahaan. Beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan yang berkinerja buruk akibat SDM yang tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya, karena sebagian besar perusahaan mengabaikan pengembangan SDM sebagai asset utama. Padahal untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dan berlanjut, perusahaan memerlukan pengembangan SDM yang menciptakan kerja berarti (sesuai bakat dan kompetensi karyawan). Selain bakat dan kompetensi, perusahaan perlu memperhatikan aspek ketahanan atau ketangguhan karyawan dalam bekerja agar suatu organisasi tetap eksis dalam jangka panjang. (Bangun, 2012). Banyak perusahaan besar yang memasukkan pelatihan sebagai komponen biaya untuk menambah penghasilan dalam jangka panjang. Tanpa pelatihan, sulit bagi seseorang karyawan dapat mengenal baik pada pekerjaan barunya. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pelatihan menguntungkan pada pihak karyawan dan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk : 1). Untuk mengkaji jenis program pelatihan karyawan kebun di PT. Binanga Mandala. 2.) Untuk mengkaji manajemen pelatihan karyawan kebun di PT.Binanga Mandala.

Landasan Teori

Pengertian pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia. Pengembangan manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2013). Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis, pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Bangun (2014), pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumberdaya manusia bisa ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang trampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya. Pengembangan sumberdaya manusia bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan SDM

pada hakekatnya menyangkut peningkatan produktivitas kerja, efisiensi tenaga, mengurangi kerusakan barang dan mesin, serta mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Jenis pelatihan menurut Pandamean (2022) bisa dibedakan atas, *skill training, retraining, cross functional training, creativity training*. Ada berbagai jenis pelatihan karyawan kebun. Hasil penelitian Napitupulu, *et all.* (2017) menunjukkan jenis pelatihan karyawan kebun sawit yaitu pelatihan kepemimpinan dan K3 untuk mandor dan training SAP untuk karyawan administrasi.

Proses pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Menurut Bangun (2014), proses pelatihan terdiri atas empat langkah, yaitu kebutuhan pelatihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan dan penilaian pelatihan. Kebanyakan perusahaan yang berhasil dalam mencapai tujuannya, melaksanakan kegiatan pelatihan secara teratur dan sistematis. Sebelum pelatihan ditetapkan, perusahaan perlu melakukan diagnosis atas masalah-masalah pada kinerja karyawan. Setelah dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan maka dilakukan perincian tujuan-tujuan yang akan dicapai. Dalam analisa kebutuhan pelatihan ada tiga sumber pertimbangan yaitu, analisis organisasional, analisis pekerjaan, dan analisis individu. Setelah analisis ketuhan pelatihan, maka langkah selanjutnya adalah perancangan pelatihan. Dalam perancangan pelatihan terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan, yaitu kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih, dan materi pelatihan. Setelah perencanaan pelatihan tahap selanjutnya adalah pelaksanaan pelatihan. Pada tahap pelaksanaan pelatihan. Berbagai faktor perlu diperhatikan agar pelatihan efektif, antara lain sifat pelatihan, identifikasi peserta pelatihan, kemampuan pelatih, lokasi geografis, biaya, waktu dan lamanya pelatihan. Proses terakhir pelatihan adalah penilaian pelatihan. Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer. Penelitian (Wianti, 2019) prosedur pelatihan dimulai dari analisis kebutuhan pelatihan dan diakhiri dengan evaluasi pelatihan. Penelitian (Iriyanti, 2022) menunjukkan sistem manajemen pelatihan karyawan berjalan baik apabila pelaksanaan sesuai dengan indikator pelatihan yang ingin dicapai. Kegiatan manajemen pelatihan mencakup semua kegiatan yang secara langsung dimaksudkan untuk mencapai tujuan-tujuan pelatihan. Proses manajemen pelatihan terbagi tiga, yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, serta tahap evaluasi dan tindak lanjut (*follow up*) ((Pardamean, 2022)

Ada berbagai macam metode pelatihan. Secara garis besar metode pelatihan bisa dibedakan atas metode *on-the job training* dan metode *off-the job training*. Metode *on the job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerja. Dalam metode ini karyawan mempelajari pekerjaan sambil mengerjakan secara langsung. Pelatih *on the job training* biasanya berasal dari orang dalam perusahaan, biasanya atasannya langsung. Dengan metode ini pelaksanaan pelatihan menjadi lebih efektif dan efisien, disamping biaya yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan

baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan, dan pelatihan posisi. Metode *off the job training* pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurangnya kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Metode ini bisa dilakukan dengan beberapa teknik antara lain, *business games*, *problem solving*, *vestibule school* (tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya) atau *case study* (peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2014). Penelitian *deskriptif kualitatif* digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa membuat generalisasi. Jenis penelitian ini menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang dan perilaku yang diamati. Analisis *deskriptif kualitatif* adalah suatu metode yang bersifat deskriptif dan lebih banyak menggunakan analisis yang bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisis. Metode penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu suatu metode penentuan lokasi secara sengaja melalui dengan pertimbangan PT Binanga Mandala sangat konsen dalam pengembangan sumber daya manusia. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei Tahun 2022. *Purposive sampling*, yaitu memilih karyawan yang telah mengikuti pelatihan.. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden sejumlah pertanyaan yang telah disiapkan dan mencatat jawaban dari responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil Karyawan Kebun

Karyawan kebun sebagian besar merupakan karyawan laki-laki. Peserta pelatihan menunjukkan 87 % merupakan karyawan laki laki dan 13 % karyawan perempuan. Dari sebaran usia rata-rata merupakan usia produktif dengan 80 % berusia antara 20-40 tahun dan 20 % berusia 41-60 tahun. Pendidikan responden bervariasi dari SD sampai perguruan tinggi. Karyawan yang menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) berjumlah 2 orang dengan persentase 6,66%. Karyawan yang menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) berjumlah 5 orang dengan persentase 16,66%. Karyawan yang menyelesaikan sampai Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 20 orang dengan persentase 66,66%. Karyawan yang menyelesaikan pendidikan akhir hingga tingkat Sarjana berjumlah 3 orang

dengan persentase 10%. Pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan pada tingkat SMA dengan jumlah 20 orang dan persentase 66,66%. Status kerja karyawan kebun dibedakan dalam dalam tiga jenis yaitu yaitu karyawan Staff, karyawan SKU (Standart Kerja Umum) dan karyawan KHL (Karyawan Harian Lepas). Sebagian besar peserta pelatihan dalam penelitian ini merupakan karyawan SKU yang merupakan 80 % dari sampel, 13 % karyawan KHL dan 7 % staf.

Tabel 1. Pendidikan Terakhir Karyawan Kebun

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase % |
|---------------------|--------|--------------|
| SD | 2 | 6,67 |
| SMP | 5 | 16,67 |
| SMA | 20 | 66,67 |
| Sarjana | 3 | 10,00 |
| Total | 30 | 100,00 |

Sumber : Analisis data primer 2022

Berdasarkan atas pekerjaan mereka terbagi menjadi enam jenis yaitu *security*, pemanen, penyemprot, pemupuk, dan karyawan kantor. Karyawan *security* bertugas menjaga keamanan kebun. Karyawan panen bertugas memotong buah sawit dan mengumpulkan di tempat pengumpulan hasil. Karyawan penyemprot bertugas untuk mengendalikan gulma. Karyawan pemupukan bertugas untuk mengaplikasikan pupuk pada tanaman. Karyawan kantor bertugas melakukan kegiatan admisnistrasi pekerjaan kebun.

Tabel 2. Jenis Pekerjaan Tenaga Kerja Kebun

| Jenis Pekerjaan | Jumlah | Persentase% |
|-----------------|--------|-------------|
| Security | 8 | 26,67 |
| Pemanen | 10 | 33,33 |
| Penyemprot | 2 | 6,67 |
| Pemupuk | 2 | 6,67 |
| Karyawan Kantor | 8 | 26,67 |
| Total | 30 | 100,00 |

Sumber : Analisis Data Primer,2022

2. Jenis Program Pengembangan SDM di PT. Binanga Mandal

a. *On the job training*

Jenis pelatihan dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* dan *off the training*. Pelatihan *on the job training* terdiri dari training ERP e-Mas, *Leadership*, *Best practice* pemupukan, *Best practice spraying* dan *Best practice* Panen. Tabel berikut jenis pelatihan dan peserta pelatihan *on the job training*.

- 1). Pelatihan *ERP e-MAS (Enterprise Resource Planning –electronic MIG Agro System)* yang merupakan Software yang digunakan untuk mengintegrasikan semua laporan operasional (keuangan, *purchase*, *warehouse*, agronomi, produksi dan payroll). Dan pelatihan ERP e-Mas ini diikuti oleh seluruh karyawan kantor, seperti admin keuangan, admin manajer, HRD, kasir, kepala gudang, kerani divisi dan kerani pembibitan.
- 2). Pelatihan *Leadership* atau kepemimpinan. Pelatihan ini dilakukan oleh pihak pusat untuk menciptakan pemimpin yang membawahi banyak karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Berdasarkan responden yang diteliti, salah satu peserta *training* kepemimpinan ini adalah mandor satu di estate Binanga Mandala. Pada pelatihan tersebut diajarkan cara untuk menjadi pemimpin yang berwibawa, tegas dan mampu mengayomi bawahannya. Diajarkan juga memahami kode etik kepemimpinan dan manajemen waktu dan sumber daya manusia. Peserta yang mengikuti pelatihan *leadership* adalah para asisten dan mandor.
- 3). Pelatihan *Best Practice* Pemupukan. Pelatihan ini dilakukan oleh pihak estate. Pelatihan ini dilakukan untuk mengajarkan tentang bagaimana mengetahui dosis pupuk yang tepat sesuai dengan jenis pupuk, cara memupuk yang baik dan benar, pemberian pupuk tepat waktu dan materi lain tentang cara pemupukan yang baik untuk meningkatkan kualitas TBS seperti yang diharapkan perusahaan. Peserta yang mengikuti pelatihan *best practice* pemupukan adalah mandor satu, mandor perawatan dan KHL sebagai pelaksana pemupukan.
- 4). Pelatihan *Best Practice Spraying* atau pelatihan penyemprotan, dilakukan oleh pihak estate Binanga Mandala. Dalam pelatihan ini karyawan penyemprotan diajarkan teknis menyemprot, cara menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) yang baik dan benar, mengetahui spot-spot yang harus disemprot sesuai dengan racun yang digunakan. Sedangkan mandor semprot diajarkan cara-cara untuk mengetahui dosis yang tepat untuk setiap penyemprotan sesuai dengan gulma yang akan dibasmi, dan cara mencampurkan bahan racun dengan untuk setiap kali penyemprotan. Dan peserta yang mengikuti pelatihan *best practice spraying* adalah mandor satu, mandor perawatan dan KHL sebagai pelaksana penyemprotan.
- 5). Pelatihan *Best Practice Panen*, dalam pelatihan ini para mandor panen diajarkan untuk membuat realisasi panen, pembagian acak panen dan melakukan perbaikan

kesalahan panen dll. Kerani panen diajarkan untuk melakukan sortir hasil panen di TPH, membuat kupon panen, membuat laporan hasil pengangkutan TBS terkait restan dan membuat laporan harian panen. Pemanen diajarkan untuk mengetahui kriteria matang panen, cara panen yang baik dan benar dan mengumpulkan TBS dan berondolan di TPH.

Tabel 3. Pelatihan *On The Job Training*

| No | Jenis program pelatihan | Peserta |
|----|-------------------------|---|
| 1 | Training ERP e-Mas | Karyawan Kantor |
| 2 | Leadership | Asisten dan Mandor |
| 3 | Best Practice Pemupukan | Mandor satu, mandor perawatan dan KHL |
| 4 | Best Practice Spraying | Mandor satu, mandor perawatan dan KHL |
| 5 | Best Practice Panen | Mandor satu, mandor panen, kerani panen dan pemanen |

Sumber: Analisis data primer 2022

b. Off the job training

Pelatihan *of the job training* digunakan untuk jenis program pelatihan K3 bidang pesawat angkat dan angkut, pembinaan K3 bidang kimia, pelatihan gada pratama, dan pelatihan gada madya.

Tabel 4. Pelatihan *Off The Job Training*

| No | Jenis program pelatihan | Peserta |
|----|---|--|
| 1 | Pembinaan K3 bidang pesawat angkat dan angkut | Mandor traksi/infras dan karyawan traksi |
| 2 | Pembinaan K3 bidang kimia | Kepala Gudang |
| 3 | Pelatihan gada pratama | Anggota satpam |
| 4 | Pelatihan gadya madya | Danru |

Sumber: Analisis data primer, 2022

1). Pelatihan K3 bidang pesawat angkat dan angkut adalah pelatihan tenaga teknis yang berkeahlian khusus untuk melakukan pemeriksaan dan pengujian pesawat angkat dan angkut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pelatihan tersebut diajarkan cara pengoprasian pesawat angkat dan angkut yang baik dan benar, pentingnya menggunakan APD (alat pelindung diri) dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan untuk

memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja agar terjamin keselamatannya pada saat pengoprasian pesawat angkat dan angkut dan Adapun jenis pesawat angkat dan angkut yang ada di PT. Binanga Mandala adalah Grader, WTMF 460, Damkar, TLBJCB dan Hiline. Peserta dalam pelatihan pembinaan K3 pesawat angkat dan angkut adalah mandor traksi dan karyawan traksi.

2). Pelatihan K3 bidang kimia dimana risiko penggunaan bahaya kimia akan mengancam kesehatan dan keselamatan tenaga kerja oleh karena itu PT. Binanga Mandala membuat pelatihan pembinaan K3 bidang kimia untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja saat menggunakan bahan kimia dan menghimbau bahwa pentingnya penggunaan APD (alat pelindung diri) pada saat penggunaan bahan kimia.

3). Pelatihan Gada Pratama merupakan pelatihan dasar bagi satuan pengaman atau anggota satpam untuk menghasilkan satpam yang memiliki sikap mental yang kuat dan kepribadian yang baik serta memiliki kesemampuan fisik yang kuat dan mengetahui keterampilan dasar pelaksana tugas satpam. Dalam pelatihan tersebut pihak PT. Binanga mandala bekerja sama dengan instansi yg melakukan pelatihan gada pratama yang bersertifikat.

4). Pelatihan Gada Madya merupakan pelatihan bagi danru atau komandan regu dimana dalam pelatihan tersebut danru mengetahui tugas dan wewenangnya sebagai komandan regu yang mengayomi bawahannya dan membentuk team yang solid dan memiliki kemampuan managerial.

3. Manajemen Pelatihan Karyawan PT. Binanga Mandala

Manajemen training adalah kegiatan pengelolaan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi.

a. Perencanaan Pelatihan

Perencanaan pelatihan telah dibuat dan tertuang dalam Formulir Rencana Pelatihan Tahunan. Perencanaan pelatihan meliputi penentuan materi atau program, trainer, peserta, waktu dan tempat pelatihan (Formulir Rencana Pelatihan Internal/ Ektrenal Tahun 2021, PT. Binanga Manggala). Permintaan kebutuhan pelatihan diajukan oleh Kepala Unit Kerja karyawan ditujukan pada General Manajer diperiksa oleh Estate Manajer atau HRD (Formulir Permintaan Kebutuhan Pelatihan 2021, PT. Binanga Manggala). Pelatihan ERP ditujukan pada karryawan administrasi dan Asisten dan Manajer Kebun serta bagian lain meliputi karyawan keuangan HRD dan lain-lain. Pelatihan Leadership diperuntukkan bagi Manajer,

Asisten dan Mandor. Pelatihan Gada diperuntukkan karyawan security. Pelatihan Pembinaan K3 bidang angkat dan angkut diperuntukkan bagi karyawan traksi. Pelatihan Pembinaan K3 bidang kimia ditujukan bagi karyawan gudang. Pelatihan Gada Pratama dan Gada Madya pengajuan pelatihan oleh Chief Security, diperiksa oleh Manajer Estate dan disetujui oleh General Manajer. Pengajuan peserta pelatihan Best Practice pekerjaan kebun diajukan oleh Manajer Estate, diperiksa oleh HRD dan disetujui oleh General Manajer. Peserta pelatihan yang disetujui diundang pelatihan pada saat jadwal yang sudah disepakati. Undangan Pelatihan Gada Pratama dan Gada Madya dibuat oleh HRD ditujukan pada Kepala Unit Kebun (Form Undangan Pelatihan 2021, PT. Binanga Manggala). Undangan Pelatihan Best Practice pekerjaan kebun dibuat oleh Asisten Divisi ditujukan pada Kepala Unit Kebun. Materi pelatihan disesuaikan dengan tujuan dan jenis pelatihan. Program, waktu, dan tempat pelatihan ditetapkan dalam rencana kerja tahunan perusahaan. Tempat Pelatihan dibedakan atas Internal Training dan Eksternal Training. Pelatihan ERP-e Mas dan Best Practice pekerjaan kebun dilakukan dalam internal kebun. Pelatihan K3, Gada Pratama dan Gada Madya termasuk pelatihan eksternal kebun.

b. Pelaksanaan Pelatihan

Peserta pelatihan mengikuti pelatihan setelah menerima undangan dan Surat Tugas pelatihan dari Kepala Unit Kebun. Metode pelatihan disesuaikan dengan jenis program pelatihan. Metode pelatihan dibedakan atas on the job traing dan off the job traing. Pelatihan on the job meliputi ERP-e Mas, Leadership, dan Best Practice. Pelatihan of the job meliputi Pembinaan K3, Gada Pratama dan Gada Madya. Selama pelatihan peserta memperoleh materi dan modul pelatihan yang telah disusun oleh HRD atau mitra penyelenggara pelatihan. Sarana pelatihan disesuaikan dengan jenis pelatihan. Pelatihan ERP-eMas diberikan dalam program In Class dimana Trainer memberikan teori pelatihan dalam bentuk modul dan peserta diberikan praktek (input data, koreksi data, rekap data, posting laporan/ data). Pelaksanaan pelatihan leadership, pelatihan dilaksanakan dengan trainer yang memberikan teori mengenai kepemimpinan yang baik dan benar melalui modul yang telah disediakan dan para peserta melakukan diskusi tentang kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan para peserta akan konsultasi dengan trainer mengenai kepemimpinan dan menciptakan hubungan kerja yang solid antara atasan dan bawahan. Pelatihan Best Practice dilakukan oleh Mandor sesuai jenis pelatihan dan diawasi oleh Mandor 1. Pelatihan best practice pemupukan, bertujuan peserta mampu memahami dan mengetahui aturan – aturan pemupukan, sarana yang diberikan dalam pelatihan best practice pemupukan adalah trainer, modul, APD (alat pelindung diri), ember, cangkul, dan mangkok takaran pupuk yang telah

dikalibrasi. Kerani divisi membuat laporan pelaksanaan pelatihan *best practice* pemupukan. Pelaksanaan pelatihan *best practice* pemupukan, trainer mengajarkan tentang bagaimana mengetahui dosis pupuk yang tepat sesuai dengan jenis pupuk, memupuk yang baik dan benar dan materi tentang metode pemupukan yang baik untuk meningkatkan kualitas TBS seperti yang diharapkan. Para peserta mempraktekkan metode pemupukan yang baik dan benar. Evaluasi pelatihan *best practice* pemupukan, dari pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan maka evaluasi dilakukan dengan observasi di area pemupukan melihat apakah masih ada pokok sawit yang belum diberi pupuk dan apakah ada kesalahan dalam pemupukan. Pelaksanaan pelatihan *best practice* spraying. Trainer akan memberikan materi mengenai penyemprotan dan melakukan praktek cara penyemprotan yang baik dan benar dimana para peserta penyemprotan akan diajarkan teknis menyemprot, cara menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) yang baik dan benar, dan mengetahui spot-spot yang harus disemprot sesuai dengan bahan kimia yang digunakan.

c. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan dilakukan dengan memberikan formulir kepada peserta pelatihan dengan memberikan tanggapan atau evaluasi atas pelaksanaan pelatihan yang telah diikuti. . Evaluasi pelatihan *best practice* pemupukan dilakukan dengan observasi di area pemupukan melihat apakah masih ada pokok sawit yang belum diberi pupuk dan apakah ada kesalahan dalam pemupukan. Evaluasi yang dilakukan pada pelatihan *best practice spraying* dilakukan dengan observasi apakah para peserta melakukan penyemprotan dengan baik dan benar. Evaluasi pelatihan *best practice* panen ini dilakukan dengan observasi melihat apakah pemanen sudah memahami aturan – aturan panen dan para mandor panen membuat laporan tentang apakah masih ada kesalahan panen yang dilakukan oleh pemanen. Pelaksanaan pelatihan *best practice* panen, dalam pelatihan ini trainer akan memberikan materi mengenai aturan – aturan panen yang sesuai dengan modul yang telah disediakan sebelumnya serta melakukan praktek cara panen yang baik dan benar dan mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja pada pemanen, kemudian para pemanen akan mengetahui aturan – aturan panen dan melakukan cara panen yang baik dan benar sesuai dengan arahan trainer. Pelaksana pelatihan K3 bidang pesawat angkat dan angkut trainer akan memberikan teori dengan system diskusi dan studi kasus teori mengenai pentingnya keselamatan dan Kesehatan kerja dalam bidang pesawat angkat dan angkut dimana dalam menggunakan pesawat angkat dan angkut harus mempunyai keahlian dalam penggunaannya dan cara pengoperasian pesawat angkat dan angkut yang aman dan para peserta akan praktek inspeksi Teknik dan pengujian pesawat angkat dan angkut dilapangan dan cara pembuatan laporan inspeksi Teknik pesawat angkat dan angkut.

Pelaksanaan pelatihan K3 bidang kimia, trainer akan memberikan materi mengenai K3 bidang kimia dimana trainer akan menjelaskan pentingnya keselamatan dan Kesehatan kerja dalam menyimpan dan menggunakan bahan kimia dan praktek untuk melakukan identifikasi pengendalian bahaya padan bahan kimia secara langsung dan peserta akan diajarkan bagaimana prosedur yang baik saat menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan kimia berbahaya. Kegiatan terakhir dari pelatihan adalah pembuatan laporan pelatihan. Laporan pelatihan dan realisasi pelatihan dibuat oleh HRD (Laporan Realisasi Pelatihan Tahun 2021, PT. Binanga Manggala.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Binanga Mandala, maka dapat disimpulkan :

1. Jenis-jenis program pelatihan karyawan kebun di PT. Binanga Mandala adalah pelatihan ERP-e Mas, *leadership* (kepemimpinan), *best practice*, pembinaan K3, pelatihan gada pratama, dan gada madya.
2. Manajemen pelatihan karyawan kebun meliputi kegiatan perencanaan pelatihan tahunan yang berisi program pelatihan, trainer, peserta pelatihan, waktu dan tempat pelatihan. Peserta pelatihan diajukan oleh Kepala Unit Kerja diperiksa oleh HRD atau Estate Manajerr dan disetujui oleh General Manajer. Pelaksanaan pelatihan dilakukan sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati. Tempat pelatihan terdiri atas internal dan eksternal perusahaan. Metode pelatihan meliputi *on the job trainig* dan *off the job training*. Evaluasi pelatihan dilakukan menggunakan kuesioner dan observasi perilaku dan hasil kerja. Laporan dan realisasi pelaporan dibuat oleh HRD.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Busono, G. A. (2017). *Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. *Muqtashid*, 1(01), 90–91. diakses pada 1 Oktober 2022, dari <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266/238>
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ketujuh be). Bumi Aksara.
- Independent Research & Advisory Indonesia. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. BPDPKS*.
- Iriyanti, A. M. A. dan I. (2022). Sistem Manajemen Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan PT.Henrison Inti Persada. *Jurnal Biolearning*,

8(2), 50–55.

- Pardamean, M. (2022). *Best Planter Practice Kelapa Sawit, Praktik Pengelolaan SDM Perkebunan Agar Kompeten Untuk Daya Saing Perusahaan*. Lily Publisher. Books. google.co.id
- Siahaan, Elizabet dan simatupang, E. M. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. *Agribisnis Sumatera Utara*, 8 . No 2., 14–26.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Wianti. (2019). Analisis Prosedur Pelatihan Karyawan pada PT Istana Karang Laut Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(3), 159–168. diakses 1 Oktober 2022 dari <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/article/view/6432/5498>
- Napitupulu,W. N. Istiti Purwandari,dan Dimas Deworo Puruhito (2017). *Manajemen Training Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Di Pt. Kencana Graha Permai, Estate Cendana, Kecamatan Marau, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat*. *Masepi*, 2(1), 1–18.