

## Manajemen Training Karyawan Divisi di PT Socfindo Bangun Bandar Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara

Ryandika Purba<sup>\*)</sup>, Istiti Purwandari, Fitri Kurniawati

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

<sup>\*)</sup>Email Korespondensi: ryandikapurba5@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen training karyawan di PT Socfindo, khususnya pada divisi di Bangun Bandar, Kecamatan Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Training karyawan merupakan elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menggali lebih dalam proses, pelaksanaan, dan evaluasi program training di perusahaan tersebut. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer divisi, karyawan yang telah mengikuti training, serta pengamatan langsung terhadap pelaksanaan training. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Socfindo memiliki program training yang terstruktur dengan baik, yang mencakup kebutuhan pelatihan teknis dan manajerial. Namun, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan waktu yang tersedia untuk training dan variasi tingkat pemahaman karyawan. Evaluasi program training menunjukkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan setelah mengikuti pelatihan, meskipun ada beberapa area yang memerlukan perbaikan, seperti penyampaian materi yang lebih interaktif dan penyesuaian modul pelatihan sesuai dengan kebutuhan individu karyawan. Rekomendasi dari penelitian ini meliputi pengembangan modul training yang lebih fleksibel, peningkatan metode evaluasi efektivitas training, serta peningkatan frekuensi dan durasi pelatihan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan penerapan manajemen training yang lebih efektif, diharapkan PT Socfindo dapat terus meningkatkan kualitas karyawan dan mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik.

**Kata Kunci:** Manajemen training, pengembangan karyawan, PT Socfindo, efektivitas pelatihan, sumber daya manusia, produktivitas kerja.

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan, khususnya dalam industri kelapa sawit. PT. Socfindo Bangun Bandar, sebagai perusahaan di sektor ini, berfokus pada pengelolaan SDM yang efektif melalui program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan karyawan di divisi perawatan dan panen (Gustiana, 2022). Seiring dengan perkembangan industri kelapa sawit, perusahaan perlu memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar dan kemajuan teknologi yang terus berubah. Dalam konteks ini, pelatihan diharapkan dapat membantu karyawan dalam mengatasi tantangan pekerjaan serta beradaptasi dengan perubahan yang ada (Fitri, 2024).

Pelatihan yang diterapkan di perusahaan ini bertujuan untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, seperti yang dijelaskan oleh berbagai ahli. (Kirkpatrick, 1994) menekankan bahwa pelatihan berfungsi sebagai alat penting dalam pengembangan SDM, sementara (L & Ford, 2002) menyoroti pentingnya pelatihan dalam membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan proses bisnis. (Salas et al., 2012) menambahkan bahwa pelatihan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertukaran ide dan inovasi antar karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan pelatihan di PT. Socfindo Bangun Bandar dalam konteks divisi perawatan dan panen kelapa sawit.

Penelitian ini juga berfokus pada penerapan teori-teori pelatihan yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan karyawan, namun dengan pendekatan yang lebih terfokus pada industri kelapa sawit. Meskipun ada banyak penelitian yang membahas pelatihan secara umum, sedikit yang mengkaji penerapannya dalam sektor perkebunan kelapa sawit, yang memiliki tantangan khusus terkait dengan keberlanjutan dan teknologi pertanian.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab dua pertanyaan utama: pertama, jenis pelatihan apa saja yang diberikan kepada karyawan Pemanen dan Pemeliharaan di PT. Socfindo Bangun Bandar? Kedua, bagaimana penerapan manajemen pelatihan bagi karyawan kedua divisi tersebut? Diharapkan, dengan adanya pelatihan yang terstruktur dengan baik, keterampilan karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kualitas hasil panen serta perawatan kebun kelapa sawit.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Dasar Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif biasa disebut dengan metode penelitian naturalistik karena penelitian ini dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Menurut (Sugiyono, 2010) telah mendefinisikan metode kualitatif adalah metode penelitian ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data atau informasi berupa perkataan dan tindakan manusia, serta penelitian ini tidak melibatkan perhitungan atau pengkuantifikasian data kualitatif.

#### **1. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Lokasi metode penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*), yaitu pemilihan daerah penelitian dilakukan dengan mempertimbangkan alasan-alasan yang telah diketahui dari daerah penelitian tersebut (Singarimbun, 1991). Alasan pemilihan lokasi adalah karena di PT. Socfindo Bangun Bandar.

#### **2. Metode Penentuan Sampel**

Penelitian ini adalah karyawan Divisi SDM PT. Socfindo Bangun Bandar. Pemilihan subjek dilakukan dengan cara memilih sampel dari pengurus dan peserta atau anggota sehingga dapat menuai hasil penelitian yang representatif. Jumlah informan yang diwawancarai pada penelitian ini adalah sebanyak 15 karyawan panen dan 15 karyawan pemeliharaan.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

b. Merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber utamanya. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan data yang digunakan untuk memperoleh informasi adalah dengan cara observasi dan wawancara.

- c. Data Sekunder
- d. Merupakan data yang didapatkan dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertanyaan. Adapun teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini adalah dengan melakukan dokumentasi berupa foto dan laporan kegiatan.

**Metode Pengambilan dan Sumber Data**

- a. Metode Wawancara  
Wawancara mendalam menggunakan kuesioner.
- b. Metode Observasi  
Pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
- c. Metode Pencatatan  
Pencatatan data dari berbagai sumber terkait penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Identifikasi Responden**

**1. Umur**

Usia karyawan Divisi memiliki peranan penting dalam menentukan kapasitas mereka dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Seiring bertambahnya usia, kemampuan fisik seorang pekerja umumnya mengalami penurunan, yang dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas mereka dalam mengelola kebun. Mengingat pekerjaan di kebun seringkali membutuhkan tenaga fisik, klasifikasi usia karyawan dalam divisi ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Umur Karyawan Divisi PT. Socfin Indonesia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 40	18	60
41 – 50	10	33
51 – 60	2	7
Jumlah	30	100

Sumber: Analisis Data Primer 2024

Distribusi usia di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori usia yang produktif, yakni di bawah 50 tahun. Berdasarkan penelitian (Bengtson & Schai, 1999), usia produktif (antara 18 hingga 41 tahun) adalah periode di mana individu lebih aktif baik secara sosial maupun ekonomi. Mereka biasanya memiliki tanggung jawab pekerjaan yang besar dan lebih banyak peluang untuk berinovasi serta berpartisipasi dalam kegiatan sosial. Oleh karena itu, kelompok usia ini dapat memberi dampak positif pada hasil penelitian karena mereka lebih energik dan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan serta inovasi. Di sisi lain, hanya 7% responden yang berusia antara 51 hingga 60 tahun, menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua di perusahaan ini relatif sedikit. Secara keseluruhan, distribusi usia ini memberi gambaran mengenai karakteristik demografis para responden, yang tentu saja bisa mempengaruhi hasil penelitian, terutama terkait dengan dinamika kelompok serta kemampuan adaptasi mereka terhadap perubahan.

**2. Pendidikan**

Pendidikan formal merupakan salah satu faktor kunci dalam pengelolaan karyawan perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan sangat berpengaruh terhadap

kesiapan mereka dalam menyerap teknologi baru dan cara-cara untuk meningkatkan produktivitas mereka. Berikut adalah data mengenai tingkat pendidikan karyawan di PT. Socfin Indonesia:

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Karyawan Divisi PT. Socfin Indonesia

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	8	27
SMP	10	33
SMA	12	40
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2024

Dari data tersebut, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan minimal SMA. Menurut (Arikunto, 2006), individu dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kapasitas intelektual yang lebih baik, memungkinkan mereka untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan yang lebih kompleks dan terinformasi. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengikuti program-program yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan tertentu, serta memiliki potensi yang besar untuk berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan inovasi di tempat kerja.

### 3. **Pekerjaan**

Karyawan PT. Socfin Indonesia terbagi dalam dua jenis pekerjaan, yaitu pemanen dan pemeliharaan. Karyawan pemanen bertugas untuk memanen buah sawit dan mengumpulkannya di tempat pengumpulan hasil, sedangkan karyawan pemeliharaan bertanggung jawab untuk mengendalikan gulma.

Tabel 3. Pekerjaan Karyawan Divisi PT. Socfin Indonesia

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
Pemanen	15	50
Pemeliharaan	15	50
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2024

## **B. Jenis Program Pelatihan di PT. Socfindo Bangun Bandar**

### 1. **Pelatihan untuk Karyawan Panen**

#### a) Pelatihan Best Practice Panen

Dalam pelatihan ini, karyawan diajarkan cara mengetahui kriteria buah sawit yang sudah matang, serta teknik memanen dan mengumpulkan TBS yang benar.

#### b) Pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) untuk Angkat dan Angkut

Pelatihan ini bertujuan agar para pekerja memahami cara yang aman dalam mengangkat TBS, dengan memperhatikan penggunaan alat pelindung diri (APD) untuk mencegah kecelakaan kerja.

### 2. **Pelatihan untuk Karyawan Pemeliharaan**

#### a) Pelatihan Best Practice Pemeliharaan

Pelatihan ini berfokus pada teknik pemupukan yang tepat, cara memupuk dengan benar, dan waktu pemberian pupuk yang sesuai untuk meningkatkan kualitas TBS.

#### b) Pelatihan K3 Bidang Kimia

Karena penggunaan bahan kimia dapat menimbulkan risiko kesehatan, pelatihan ini dirancang untuk mengedukasi karyawan mengenai cara yang aman dalam menggunakan bahan kimia serta pentingnya penggunaan APD.

Dari wawancara dengan 30 responden, terbukti bahwa pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis seperti teknik pemangkasan, pemupukan, dan pengendalian hama sangat dibutuhkan oleh karyawan. Selain itu, pelatihan mengenai keselamatan kerja dan penggunaan alat berat juga menjadi kebutuhan utama, mengingat mayoritas karyawan berada dalam rentang usia yang lebih produktif dan lebih terbuka terhadap penerimaan teknologi serta metode pelatihan baru.

### C. Perencanaan Pelatihan

#### 1. Proses Perencanaan

Proses perencanaan pelatihan di PT. Socfindo Bangun Bandar dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang ada. Setelah itu, tujuan pelatihan ditetapkan agar jelas dan terukur, diikuti dengan pemilihan materi yang relevan, seperti teknik budidaya, pengelolaan hama, serta praktik keselamatan kerja. Panitia pelaksana kemudian dibentuk untuk mengatur segala logistik terkait pelatihan, mulai dari penjadwalan hingga pemilihan instruktur (Yukl, 2010). Selain itu, strategi komunikasi disusun agar semua karyawan menerima informasi yang cukup tentang pelatihan tersebut. Evaluasi dilakukan untuk memastikan tujuan pelatihan tercapai dengan baik dan memberikan manfaat yang optimal untuk meningkatkan keterampilan karyawan serta produktivitas perkebunan.

#### 2. Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan karyawan dilakukan dengan metode yang bervariasi, meliputi pembelajaran di kelas, praktik lapangan, dan diskusi kelompok. Instruktur yang berpengalaman memberikan materi yang relevan, seperti teknik budidaya sawit, pengendalian hama, dan penerapan praktik ramah lingkungan. Para peserta diberikan kesempatan untuk melakukan praktik langsung di lapangan, agar dapat mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapat.

#### 3. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi dilakukan dengan mengumpulkan tanggapan dari peserta pelatihan melalui formulir evaluasi. Untuk pelatihan best practice pemupukan, evaluasi dilakukan dengan mengamati area pemupukan untuk melihat apakah semua tanaman telah dipupuk dengan benar. Evaluasi juga dilakukan terhadap pelatihan best practice panen dengan memantau apakah para pemanen mengikuti prosedur panen yang telah diajarkan. Pada pelatihan K3 bidang kimia, evaluasi dilakukan dengan mengamati penerapan prosedur keselamatan kerja dalam penggunaan bahan kimia.

Tabel 4. Kepuasan Karyawan terhadap Manajemen Pelatihan

No	Deskripsi	Hasil	Keterangan
1	Jenis Pelatihan	4	Puas
2	Tujuan/Sasaran Pelatihan	4	Puas
3	Materi Pelatihan	4	Puas
4	Sarana Pelatihan	4	Puas
5	Peserta Pelatihan	4	Puas
6	Pelatih	4	Puas
7	Waktu	3	Tidak Puas

Sumber : Data *primer* PT. Socfindo Bangun Bandar

Hasil dari kuesioner yang diberikan kepada 30 responden menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat puas dengan berbagai aspek pelatihan, seperti jenis pelatihan, materi, sarana, peserta, serta pelatih. Namun, terdapat ketidakpuasan terhadap waktu pelatihan, yang mendapat nilai 3, yang mengindikasikan bahwa ada kebutuhan untuk memperbaiki waktu pelaksanaan pelatihan agar lebih sesuai dengan harapan karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. PT. Socfin Indonesia, maka dapat disimpulkan:

1. Jenis-jenis program pelatihan karyawan kebun di PT. Socfin Indonesia adalah pelatihan), best practice, pembinaan K3.
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 diperiksai 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 trainig* dan *off the job training*.
3. PT. Socfindo dapat mempertimbangkan untuk mengimplementasikan program mentoring, di mana pekerja yang lebih berpengalaman membimbing pekerja baru atau yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. Hal ini dapat membantu mempercepat peningkatan keterampilan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bengtson, V. L., & Schai, K. W. (1999). *Handbook of Theories of Aging*. Springer Publishing.
- Fitri, A. O. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas di Industri Kreatif. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(3), 1034–1046. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i3.1517>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Koehler Publishers.
- L, G. I., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. Wadsworth.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., & Kraiger, K. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.
- Singarimbun, M. (1991). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.