

# **Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Hubungan Produktivitas Kerja Sebagai Dampak Kegiatan Pelatihan Pada Perusahaan PT. Henrison Inti Persada**

Aldila Mawanti Athirah<sup>1</sup>, Ronald Kalawen<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Agribisnis, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Sorong, Papua Barat, 98457

<sup>2</sup>Program Studi Agribisnis, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Sorong, Papua Barat, 98457

E-mail : [aldila.athirah@gmail.com](mailto:aldila.athirah@gmail.com)

kalawen24@gmail.com

## **ABSTRAK**

Kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan unggulan dan utama di Indonesia. Tanaman yang produk utamanya terdiri dari minyak sawit (CPO) dan minyak inti sawit (KPO) ini memiliki nilai ekonomis tinggi dan menjadi salah satu penyumbang devisa negara yang terbesar dibandingkan dengan komoditas perkebunan lainnya. Salah satu masalah dalam perkembangan agribisnis kelapa sawit adalah rendahnya kompetensi SDM. Perlu disadari bersama bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia setiap organisasi memiliki keterbatasan. Oleh karena itu perlu melibatkan pihak lain dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut dengan melakukan pelatihan. Sehubungan dengan hal ini, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia dalam hubungan produktivitas kerja sebagai dampak dari kegiatan pelatihan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia sudah tercapai sesuai dengan indikator dari masing-masing unit kerja. Kegiatan pelatihan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian indikator kinerja dalam hubungan produktivitas kerja sumber daya manusia.

*Kata kunci:* Pelatihan, Kelapa Sawit, Produktivitas Kerja

## **PENDAHULUAN**

Kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan unggulan dan utama di Indonesia. Tanaman yang produk utamanya terdiri dari minyak sawit (CPO) dan minyak inti sawit (KPO) ini memiliki nilai ekonomis tinggi dan menjadi salah satu penyumbang devisa negara yang terbesar dibandingkan dengan komoditas perkebunan lainnya. Hingga saat ini kelapa sawit telah diusahakan dalam bentuk perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit hingga menjadi minyak dan produk turunannya. Dengan demikian, kelapa sawit memiliki arti penting bagi perekonomian di Indonesia (Yan, Fauzi dkk. 2012). Sebagai salah satu subsektor yang penting dalam sektor pertanian, subsektor perkebunan secara tradisional

mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Sektor ini mampu memberikan kontribusi penyediaan lapangan pekerjaan yang cukup signifikan.

Luas kebun kelapa sawit dari tahun ke tahun cenderung menunjukkan perkembangan yang pesat, ini sudah tentu membutuhkan tenaga kerja yang tidak sedikit, baik tenaga kerja lapangan/tanaman, maupun bidang lain seperti transport, bengkel, administrasi, keamanan. Pekerjaan bagian tanaman dimulai dari pembibitan, pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan TBM (Tanaman Belum Menghasilkan), pemeliharaan TM (Tanaman Menghasilkan) dan panen. Secara umum rasio kebutuhan tenaga kerja harian bagian tanaman untuk pemeliharaan dan panen bisa ditentukan sebagai berikut:

Untuk pekerjaan pemeliharaan TBM membutuhkan 0,12-0,15 HK (Hari Kerja)/Ha, sedangkan panen membutuhkan 0,08 HK/Ha. Dengan demikian, pekerjaan pemeliharaan dan panen TM membutuhkan 0,2-0,23 HK/Ha. Sedangkan untuk Land Clearing (pembukaan lahan) kebutuhan tenaga kerja tergantung dari kondisi lahan (topografi dan vegetasi) dan cara pengerjaannya (menggunakan mesin, bahan kimia atau tenaga kerja manusia), jika kondisi lahan merupakan hutan muda dan dikerjakan dengan tenaga manusia, maka untuk imas (membabat semak-belukar) membutuhkan sekitar 8-10 HK/Ha.

Kebutuhan tenaga kerja untuk pembibitan juga tergantung dari jenis pekerjaan, misalnya untuk menyusun dan mengisi tanah pada polybag kecil sebanyak 450 polibag dibutuhkan 1 HK. Kebutuhan tenaga kerja di sektor perkebunan kelapa sawit sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang digunakan, teknologi yang digunakan perusahaan, kondisi lahan, cara/metode yang digunakan, dan sebagainya. Jika setiap 10 Ha lahan perkebunan diperkirakan membutuhkan dua orang tenaga kerja, maka untuk 1.000.000 lahan perkebunan membutuhkan tenaga harian sebanyak 200.000 orang.

Salah satu masalah dalam perkembangan agribisnis kelapa sawit adalah rendahnya kompetensi SDM di level mandor, tenaga borongan, dan pekerja harian lepas. Contohnya pada tenaga borongan dalam hal pemeliharaan tanaman kelapa sawit yang tidak memenuhi standar dalam berbagai kegiatan diantaranya

penanaman, pemupukan, penunasan, dan pemanenan. Fenomena inilah yang terjadi pada tempat penelitian yang akan saya lakukan pada PT. Henrison Inti Persada di Papua Barat. Kompeten dalam hal ini tidak hanya dilihat dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, tetapi juga pada sikap atau perilaku sumber daya manusia tersebut. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Pardamean, 2011).

Perlu disadari bersama bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia setiap organisasi memiliki keterbatasan. Oleh karena itu perlu melibatkan pihak lain dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut. Melalui cara inilah pelatihan dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2009) yaitu:” dengan pengembangan sumber daya manusia, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik, karena technical skill dan managerial skill sumber daya manusia yang semakin baik”. Nasution (2016) menegaskan “pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang. Dimana tujuan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian ”Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Hubungan Produktivitas Kerja sebagai Dampak Kegiatan Pelatihan Pada Perusahaan Kelapa Sawit PT. Henrison Inti Persada (Distrik Klamono, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat)”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan di Distrik Klamono, Kabupaten Sorong-Papua Barat. Pemilihan lokasinya dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa lokasi tersebut salah satu daerah yang merupakan sentra produksi kelapa sawit. Waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam melakukan penelitian ini adalah yakni dari bulan Februari hingga April 2019.

Populasi penelitian ini adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan PT. Henrison Inti Persada. Artinya tenaga kerja bagian Pimpinan Manajerial, Staff, dan Non staff.

**Tabel 1. Tenaga Kerja PT. Henrison Inti Persada**

No.	URAIAN	JUMLAH SAAT INI
1.	Manajerial	7
2.	Staff	57
3.	Pekerja Harian Lepas (KHL)	588
4.	Pekerja Harian Tetap (KHT)	1.086
5.	Tenaga Borongan/Kontrak	21
<b>Jumlah</b>		<b>1.759</b>

*Sumber: Data Primer setelah Diolah, 2019.*

Besar sampel yang digunakan mengacu pada Simamora (2008) dengan rumus berikut ini:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kesalahan. Nilai e dalam penelitian ini adalah 15%.

Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja harian tetap berjumlah 43 orang dan pekerja harian lepas berjumlah 41 orang dengan menggunakan tingkat kesalahan sampel sebesar 15%. Sedangkan yang lainnya adalah sensus dengan jumlah 85 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data kinerja sumber daya manusia diperoleh dengan melakukan wawancara. Kinerja sumber daya manusia ditentukan dengan memberikan beberapa indikator seperti pada Tabel 2.

**Tabel 2. Daftar Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia**

Uraian	Indikator Kinerja
<b>➤ Manajemen SDM</b>	
- Fungsi Pengembangan	- Tercapainya peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual & moral kerja dalam melaksanakan tugas - Kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja - Perubahan perilaku tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja - Respon yang lebih baik terhadap perubahan
<b>➤ Perkantoran</b>	
- Manajer Administrasi	- Kelengkapan dokumen & pencatatan administrasi keuangan

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terjaganya kelangsungan perusahaan jangka panjang</li> <li>- Akurasi data keuangan</li> <li>- Kelancaran penerimaan uang</li> <li>- Kelengkapan Administrasi Surat-Menyurat</li> <li>- Tingkat keluhan tenaga kerja mengenai ketatausahaan</li> <li>- Ketepatan waktu penyerahan Laporan Keuangan Bulanan</li> <li>- Kinerja tenaga kerja terkontrol</li> <li>- Aset tetap terkontrol</li> </ul>
- Manajer Operasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketepatan waktu penyampaian laporan harian/grafik ke direktur</li> <li>- Kelancaran pelaksanaan operasional perusahaan</li> <li>- Tersedianya rencana dan anggaran bidang operasional &amp; perencanaan secara lengkap, akurat, &amp; tepat waktu</li> <li>- Kelengkapan dan keakuratan laporan bulanan operasional dan perencanaan</li> <li>- Tersedianya laporan tahunan bidang operasional dan perencanaan secara lengkap, akurat &amp; tepat waktu</li> <li>- Kelengkapan &amp; ketepatan waktu penyampaian laporan bulanan</li> <li>- Kualitas kelapa sawit</li> <li>- Tersedianya evaluasi pelaporan</li> <li>- Citra perusahaan tetap terjaga</li> <li>- Tersedianya laporan hal-hal yang merugikan kegiatan operasional perusahaan</li> </ul>
- Askep	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terlaksananya penyusunan anggaran kebun</li> <li>- Tingkat keterampilan pendidikan asisten dan mandor yang sesuai dengan bidang kerja</li> <li>- Tersedianya laporan anggaran produksi, pemeliharaan tanaman dan bibit</li> <li>- Aktualisasi rencana kerja tahunan/rencana kerja bulanan yang dibuat oleh asisten</li> </ul>
- KTU	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya rencana dan program kerja</li> <li>- Terwujudnya pembagian tugas tenaga kerja</li> <li>- Adanya petunjuk pelaksanaan kegiatan ketatausahaan</li> <li>- Pengelolaan administrasi kebun secara transparan, jujur dan dapat dipercaya</li> <li>- Terkoordinirnya penyusunan draft anggaran kebun secara komputerisasi</li> <li>- Tersedianya data investasi yaitu alat-alat dan mesin yang digunakan</li> <li>- Adanya data tenaga kerja</li> <li>- Tersedianya daftar perbaikan inventaris</li> <li>- Adanya laporan pelaksanaan tugas tenaga kerja</li> </ul>
<b>➤ Tenaga Lapangan</b>	
- Asisten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terwujudnya pengawasan dan pembinaan tenaga kerja yang efektif dan efisien di lapangan</li> <li>- Kelancaran instruksi kerja</li> <li>- Terkendalinya berbagai masalah yang ada di lapangan</li> <li>- Terkoordinirnya pekerjaan yang akan dikerjakan di lapangan</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tersedianya evaluasi hasil kerja</li> <li>- Terlaksananya rencana kerja/program kerja kebun sesuai program perusahaan</li> <li>- Tersedianya laporan pemakaian anggaran biaya kebun secara efisien dan efektif</li> </ul>
- Mandor		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terwujudnya instruksi dari asisten yang diterapkan oleh tenaga kerja di lapangan dengan baik</li> <li>- Kinerja tenaga kerja terkontrol</li> <li>- Tersedianya laporan evaluasi kerja, kendala yang ditemui di lapangan, prestasi kerja yang dicapai</li> <li>- Akurasi laporan kerja</li> <li>- Disiplin dan loyalitas kerja tinggi</li> <li>- Tersedianya buku kegiatan mandor (BKM)</li> </ul>
- Tenaga Borongan		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terlaksananya pekerjaan dengan baik</li> <li>- Tercapainya hasil kerja/output secara efektif dan efisien</li> <li>- Tercapainya hasil kerja berdasarkan SPK (Surat Perintah Kerja)</li> </ul>
- Pekerja Lepas	Harian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terlaksananya pekerjaan dengan baik</li> <li>- Tercapainya hasil kerja/output secara efektif dan efisien</li> <li>- Kesesuaian dengan aturan perusahaan mengenai jumlah hari kerja dan jam kerja</li> </ul>

*Sumber: Data Primer setelah Diolah, 2019.*

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan hasil-hasil penelitian berdasarkan temuan-temuan di lapangan. Deskriptif kualitatif yaitu digunakan untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia dalam hubungan produktivitas kerja sebagai dampak dari kegiatan pelatihan pada perusahaan PT. Henrison Inti Persada. Fokusnya adalah penggambaran secara menyeluruh, metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dan orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT Henrison Inti Persada merupakan sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 1996. Lokasi kebun berada di Kabupaten Sorong, Papua Barat, berjarak ±42 km dari ibu kota Kabupaten Sorong. PT Henrison Inti Persada bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit yang terintegrasi antara budi daya dengan industri pengolahan hasil perkebunan (crude palm oil/CPO). Sampai dengan tahun 2021, luas areal yang dikelola PT Henrison Inti Persada mencapai

12.100 hektar yang tersebar di empat Distrik yaitu: Distrik Klamono, Klasafet, Klayili dan Sayosa. PT Henrison Inti Persada mulai beroperasi pada tahun 2004. Kegiatan perkebunan terdiri dari beberapa tahap yang meliputi:

- Jumlah pekerja sampai dengan Maret 2022 yaitu sebanyak 1.759 orang, terdiri dari: Staff, Non Staff, KHT, KHL dan Borongan.
- Rencana luas areal ± 32.000 ha, dengan rencana 2 buah pabrik kelapa sawit (PKS) dengan kapasitas 60 ton TBS/jam.
- Luas areal yang sudah ditanam sampai dengan Maret 2022 mencapai 12.100 ha
- Pada bulan Juni 2019 sahamnya dimiliki oleh The Capitol Group.
- Memperoleh sertifikat ISPO (Indonesian Sustainable Palm Oil) pada 04 April 2017 dari Direktorat Jenderal Perkebunan.

Lokasi usaha berada di Distrik Klamono, Klasafet, Klayili dan Sayosa Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat. Secara astronomis terletak pada koordinat 1310 21' 59,50" BT – 1310 49' 44,00" BT dan 000 57' 31,91" LS – 010 12' 26,85" LS yang berjarak ± 30 km dari Aimas, Ibukota Kabupaten Sorong. Batas-batas lokasi adalah:

- Sebelah utara berbatasan dengan kawasan Hutan Produksi Tetap (HP).
- Sebelah timur berbatasan dengan kawasan Hutan Produksi Tetap (HP) dan Hutan Produksi yang dapat dikonversi (HPK).
- Sebelah selatan berbatasan dengan kawasan Hutan Produksi yang dapat dikonversi (HPK).
- Sebelah barat berbatasan dengan kawasan Hutan Produksi yang dapat dikonversi (HPK).

Visi: Menjadi perusahaan agribisnis di bidang perkebunan secara terpadu, berwawasan lingkungan, dan mampu bersaing, baik di sektor hulu maupun hilir.

Misi: Membangun usaha agribisnis di bidang perkebunan kelapa sawit secara terpadu; Memberikan perhatian dan peran yang sungguh-sungguh dalam membangun kemitraan, pengembangan masyarakat, dan kelestarian lingkungan hidup; Membangun perkebunan kelapa sawit yang berwawasan lingkungan.

Penyajian Hasil dan Pembahasan merunut kepada permasalahan/hipotesis yang diajukan. Dapat digunakan sub-sub judul bagian namun tidak menggunakan penomoran tapi ditulis menggunakan Times New Roman 12 pt, bold, dan ditempatkan di bagian kiri halaman.

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasioanl suatu organisasi, dan tenaga kerja yang berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi tenaga kerja dalam mencapai sasaran perusahaan dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi, 1993).

Kinerja banyak kaitannya dengan produktivitas. Produktivitas itu adalah rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas. Pengukuran produktivitas dapat bersifat prospektif dan berfungsi sebagai masukan untuk pengambilan keputusan strategik.

Semakin berkembangnya usaha perkebunan, manajemen semakin menyadari bahwa yang paling menentukan dalam usaha perkebunan bukanlah hubungan baik, modal, gagasan, dan semangat melainkan SDM. Agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang maksimal, maka sumber daya manusia itu perlu dikembangkan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan.

Bentuk penilaian kinerja SDM dalam hubungan produktivitas kerja pada bagian perkantoran dan tenaga lapangan dilakukan dengan kedua bagian tersebut akan diamati, dianalisis dan dinilai kinerjanya sesuai dengan indikator kinerja masing-masing. Pertama, dilakukan penilaian kinerja terhadap hasil kerja yang dilakukan masing-masing unit kerja sesuai dengan indikator kinerja dalam hubungan produktivitas kerja. Kedua, setelah mengetahui penilaian kerja dari masing-masing unit kerja maka selanjutnya melihat sejauhmana perubahan produktivitas kerja yang dicapai. Adapun rincian kinerja SDM dalam hubungan produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3. Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Hubungan Produktivitas Kerja Sebagai Dampak Kegiatan Pelatihan Pada Perusahaan PT. Henrison Inti Persada**

No.	SDM	Indikator Kinerja	Target Kerja	Realisasi Kerja	Penilaian Hasil Kerja
1.	Manajer Administrasi	- Kelengkapan dokumen dan pencatatan administrasi keuangan	- Dokumen dan pencatatan administrasi keuangan sudah lengkap pada saat tutup buku/akhir bulan	- Semua dokumen dan pencatatan administrasi keuangan sudah lengkap pada saat tutup buku/akhir bulan	Tercapai
		- Terjaganya kelangsungan perusahaan jangka panjang	- Menerapkan hubungan yang saling menguntungkan antara tenaga kerja dengan pihak perusahaan setiap waktu	- Imbalan yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerja seimbang dengan pendapatan yang didapat oleh perusahaan bahkan lebih	Tercapai
		- Akurasi data keuangan	- Data keuangan sudah akurat pada saat tutup buku/akhir bulan	- Semua data keuangan sudah akurat pada saat tutup buku/akhir bulan	Tercapai
		- Kelancaran penerimaan uang	- Semua kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan baik	- Produktivitas perusahaan meningkat	Tercapai
		- Kelengkapan Administrasi Surat-Menyurat	- Melakukan pengarsipan semua surat-surat penting perusahaan	- Terdapat semua bukti pelaksanaan administrasi surat-menyurat yang dilakukan perusahaan	Tercapai
		- Tingkat keluhan tenaga kerja mengenai ketatausahaan	- Meningkatkan kinerja manajer administrasi dalam bentuk komunikasi kerja guna meningkatkan ketatausahaan	- Efektivitas kesempatan tenaga kerja untuk mengeluarkan keluhan dalam bentuk rapat triwulan	Tercapai
		- Ketepatan waktu penyerahan laporan keuangan bulanan	- Melakukan penyimpanan laporan harian keuangan	- Transaksi keuangan diketahui setiap hari	Tercapai
		- Data kinerja tenaga kerja terkontrol	- Membuat grafik kinerja tenaga kerja	- Mengetahui kinerja tenaga kerja tiap bulan	Tercapai
		- Aset perusahaan tetap terkontrol	- Membuat daftar/list asset perusahaan	- Pendataan atas semua jenis dan jumlah asset perusahaan kurang terkontrol	Kurang Tercapai
2.	Manajer Operasional	- Ketepatan waktu penyampaian laporan harian/grafik ke direktur	- Membuat laporan harian yang akurat dalam waktu yang cepat	- Laporan harian selesai tepat waktu	Tercapai
		- Kelancaran pelaksanaan	- Rutin memantau dan memeriksa hasil	- Seluruh kegiatan operasional	Kurang Tercapai

		<ul style="list-style-type: none"> <li>operasional perusahaan</li> <li>- Tersedianya rencana dan anggaran bidang operasional secara lengkap, akurat, &amp; tepat waktu</li> <li>- Kelengkapan dan keakuratan laporan bulanan operasional dan perencanaan</li> <li>- Tersedianya laporan tahunan bidang operasional dan perencanaan secara lengkap, akurat &amp; tepat waktu</li> <li>- Kelengkapan &amp; ketepatan waktu penyampaian laporan bulanan</li> <li>- Kualitas kelapa sawit</li> <li>- Tersedianya evaluasi laporan</li> <li>- Citra perusahaan tetap terjaga</li> <li>- Tersedianya laporan hal-hal yang merugikan kegiatan operasional perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>kerja di lapangan</li> <li>- Membuat daftar rencana anggaran operasional secara lengkap, akurat, &amp; tepat waktu</li> <li>- Membuat laporan harian operasional</li> <li>- Mengumpulkan data laporan harian operasional secara lengkap dan akurat</li> <li>- Mengumpulkan setiap hari hasil pemeriksaan kegiatan operasional secara lengkap</li> <li>- Melakukan perawatan kelapa sawit dengan baik dan kegiatan operasional berjalan dengan baik</li> <li>- Melakukan evaluasi laporan secara rutin</li> <li>- Menjunjung tinggi kode etik perusahaan</li> <li>- Membuat catatan mengenai kekurangan-kekurangan dalam operasional perusahaan berdasarkan pengontrolan yang dilakukan per triwulan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>berjalan kurang lancar</li> <li>- Target anggaran operasional dapat diketahui</li> <li>- Tersedianya laporan bulanan operasional yang lengkap dan akurat</li> <li>- Tersedianya laporan tahunan bidang operasional secara lengkap, akurat dan tepat waktu serta diketahuinya perencanaan untuk tahun berikutnya</li> <li>- Tersedianya laporan bulanan operasional dan pengumpulan laporan secara tepat waktu</li> <li>- Kualitas kelapa sawit yang dihasilkan meningkat</li> <li>- Laporan yang telah dievaluasi rampung tepat waktu</li> <li>- Tidak terjadi hal-hal yang dapat merusak nama baik perusahaan</li> <li>- Hal-hal yang dapat merugikan perusahaan dapat diketahui dan ditangani dengan cepat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> </ul>
3.	Askep	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terlaksananya penyusunan anggaran kebun</li> <li>- Tingkat keterampilan pendidikan asisten dan mandor yang sesuai dengan bidang kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membuat daftar kebutuhan di lapangan</li> <li>- Mengidentifikasi pendidikan terakhir dan keterampilan yang dimiliki oleh semua asisten dan mandor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Daftar kebutuhan di lapangan diketahui dengan lebih terperinci</li> <li>- Tingkat keterampilan asisten dan mandor kurang sesuai dengan bidang kerjanya sehingga diberikan pendidikan keterampilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tercapai</li> <li>Kurang Tercapai</li> </ul>



			setiap tenaga kerja yang dilakukan satu hari setelah bekerja	dengan hasil pekerjaan setiap tenaga kerja	
5.	Asisten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terwujudnya pengawasan dan pembinaan tenaga kerja yang efektif dan efisien di lapangan</li> <li>- Kelancaran instruksi kerja</li>   <li>- Terkendalinya berbagai masalah yang ada di lapangan</li> <li>- Terkoordinirnya pekerjaan yang akan dikerjakan di lapangan</li> <li>- Tersedianya evaluasi hasil kerja</li>   <li>- Terlaksananya rencana kerja/program kerja kebun sesuai program perusahaan</li> <li>- Tersedianya laporan pemakaian anggaran kebun secara efisien dan efektif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membuat catatan mengenai hasil kerja yang terjadi di lapangan</li> <li>- Memastikan penerapan kerja di lapangan sesuai dengan instruksi yang diberikan</li> <li>- Mengontrol dan mengidentifikasi kekurangan yang ada di lapangan</li> <li>- Mengontrol tenaga kerja di lapangan</li> <li>- Mengidentifikasi kinerja tenaga kerja yang dilakukan triwulan dan final evaluasi dilakukan akhir tahun</li> <li>- Membuat rencana program kerja yang berorientasi sesuai dengan program perusahaan</li> <li>- Membuat rincian pemakaian anggaran sesuai dengan kebutuhan yang dilakukan setiap akhir bulan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengetahui kekurangan dan kelebihan hasil kerja di lapangan</li> <li>- Tercapainya hasil kerja sesuai dengan arahan yang diberikan</li> <li>- Masalah yang ada di lapangan dapat dicegah/diminimalisir</li> <li>- Tercapainya hasil kerja sesuai dengan arahan yang diberikan</li> <li>- Terwujudnya perbaikan kerja yang baik dan benar</li> <li>- Rencana program kerja kebun sinergis dengan program perusahaan</li> <li>- Anggaran yang digunakan sudah terperinci dan sesuai kebutuhan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> <li>Tercapai</li> </ul>
6.	Mandor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terwujudnya instruksi dari asisten yang diterapkan oleh tenaga borongan di lapangan dengan baik</li> <li>- Kinerja tenaga kerja terkontrol</li>   <li>- Tersedianya laporan evaluasi kerja, kendala yang ditemui di lapangan, prestasi kerja yang dicapai</li> <li>- Akurasi laporan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan pengawasan dan koordinasi secara rutin terhadap tenaga kerja di lapangan</li> <li>- Melakukan pengawasan dan pembinaan kepada tenaga kerja di lapangan</li> <li>- Mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan hasil kerja tenaga borongan yang dilakukan dalam rapat operasional setiap hari jum'at</li> <li>- Mendampingi tenaga borongan dalam bekerja dan memeriksa hasil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurangnya koordinasi dan pengawasan mandor terhadap tenaga borongan</li> <li>- Kurangnya pengawasan dan pembinaan kepada tenaga kerja di lapangan</li> <li>- Kurang terwujudnya perbaikan kerja yang baik dan benar</li> <li>- Kurang tersedianya laporan kerja secara akurat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurang Tercapai</li> <li>Kurang Tercapai</li> <li>Kurang Tercapai</li> <li>Kurang Tercapai</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin dan loyalitas kerja tinggi</li> <li>- Tersedianya buku kegiatan mandor (BKM)</li> </ul>	<p>kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Membiasakan untuk rajin dalam mengikuti apel pagi dan bekerja di lapangan</li> <li>- Mencatat semua kegiatan yang dilakukan di lapangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurang melaksanakan kerja dengan baik</li> <li>- Kurang teridentifikasinya kegiatan yang dilakukan di lapangan dengan baik dan benar</li> </ul>	<p>Kurang Tercapai</p> <p>Kurang Tercapai</p>
7.	Tenaga Borongan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terlaksananya pekerjaan dengan baik</li> <li>- Tercapainya hasil kerja/output secara efektif dan efisien</li> <li>- Tercapainya hasil kerja berdasarkan SPK (Surat Perintah Kerja)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas kerja dengan baik dan benar</li> <li>- Melaksanakan pekerjaan sesuai yang ditargetkan perusahaan</li> <li>- Melaksanakan jenis pekerjaan sesuai dengan surat perintah kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terwujudnya hasil kerja yang efektif dan efisien</li> <li>- Target produksi tercapai</li> <li>- Terlaksananya pekerjaan sesuai dengan surat perintah kerja</li> </ul>	<p>Tercapai</p> <p>Tercapai</p> <p>Tercapai</p>
8.	Pekerja Harian Lepas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terlaksananya pekerjaan dengan baik</li> <li>- Tercapainya hasil kerja/output secara efektif dan efisien</li> <li>- Kesesuaian aturan perusahaan mengenai jumlah hari kerja dan jam kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas kerja dengan baik dan benar</li> <li>- Melaksanakan pekerjaan sesuai yang ditargetkan perusahaan</li> <li>- Melaksanakan jenis pekerjaan sesuai dengan jumlah hari kerja dan jam kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terwujudnya hasil kerja yang efektif dan efisien</li> <li>- Target produksi tercapai</li> <li>- Terlaksananya pekerjaan sesuai dengan jumlah hari kerja dan jam kerja</li> </ul>	<p>Tercapai</p> <p>Tercapai</p> <p>Tercapai</p>

Sumber: Data Sekunder setelah Diolah, 2019.

Penilaian kinerja sumber daya manusia dalam hubungan produktivitas kerja sebagai dampak kegiatan pelatihan pada perusahaan PT. Henrison Inti Persada dinilai dengan menilik indikator kinerja masing-masing tenaga kerja dalam hubungan produktivitas kerja. Adapun uraian mengenai penilaian tersebut berdasarkan Tabel 3 yaitu sebagai berikut :

1. Pada unit kerja Manajer Administrasi, diperoleh informasi bahwa semua penilaian indikator kinerja pada Manajer Administrasi secara umum sudah tercapai. Meskipun terdapat salah satu indikator kerja yang kurang tercapai yaitu asset perusahaan kurang terkontrol, hal ini dikarenakan manajer administrasi kurang teliti dalam mendata asset perusahaan secara keseluruhan.
2. Pada unit kerja Manajer Operasional, diperoleh informasi bahwa semua penilaian indikator kinerja pada Manajer Operasional secara umum sudah tercapai. Meskipun terdapat dua indikator kinerja belum mengalami peningkatan yaitu (a) pelaksanaan operasional perusahaan kurang lancar, hal ini dikarenakan tenaga kerja masih kurang dan pengaruh cuaca, (b) kurang berkualitasnya kelapa sawit, hal ini dikarenakan sebelum perkebunan diambil alih oleh PT. Henrison Inti Persada, kondisi kelapa sawit kurang terawat dan setelah diambil alih perkebunan kelapa sawit tersebut masih dalam tahap/proses perawatan. Hal ini dibuktikan dari kondisi yang ada di lapangan bahwa rendemen dari kelapa sawit yang dihasilkan 18-20% dari rendemen yang berkualitas 21-22%.
3. Pada unit kerja Asisten Kepala (Askep), diperoleh informasi bahwa semua penilaian indikator kinerja pada Askep secara umum sudah tercapai. Meskipun terdapat dua indikator kinerja kurang tercapai yaitu (a) tingkat keterampilan pendidikan mandor yang kurang sesuai dengan bidang kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya tenaga kerja mandor lulusan pertanian atau yang ahli dalam bidang pertanian sehingga masih dalam tahap pembinaan/dididik, (b) rencana kerja tahunan/rencana kerja bulanan yang dibuat oleh asisten kurang teraktualisasi dengan baik. Hal ini dikarenakan kurangnya ketersediaan tenaga kerja borongan, kurangnya material, cuaca, transportasi, masalah sosial dan harga borongan.
4. Pada unit kerja Kepala Tata Usaha (KTU), diperoleh informasi bahwa semua penilaian indikator kinerja pada KTU secara keseluruhan sudah tercapai.
5. Pada unit kerja Asisten, diperoleh informasi bahwa semua penilaian indikator kinerja pada asisten secara keseluruhan sudah tercapai.

6. Pada unit kerja Mandor, diperoleh informasi bahwa penilaian indikator kinerja pada Mandor secara keseluruhan kurang tercapai. (1) kinerja tenaga kerja borongan kurang terkontrol dengan baik, (2) laporan evaluasi kerja, kendala yang ditemui di lapangan, prestasi kerja yang dicapai kurang tersedia, (3) laporan kerja yang dibuat kurang akurat, dan (4) kurangnya disiplin dan loyalitas kerja (5) kurang tersedianya buku kegiatan mandor. Hal ini dikarenakan, pada umumnya mandor yang dipekerjakan berasal dari penduduk lokal yang tinggal disekitar kebun kelapa sawit dengan tingkat pendidikan rendah dan moral dalam bekerjanya kurang baik.
7. Pada unit kerja Tenaga Borongan, diperoleh informasi bahwa penilaian indikator kinerja pada Tenaga Borongan secara keseluruhan sudah tercapai. Meskipun ada beberapa tenaga borongan yang melakukan pekerjaan dimana moral kerjanya kurang baik. Tenaga borongan ini berasal dari penduduk lokal yang tinggal di sekitar kebun kelapa sawit.
8. Pada unit kerja Pekerja Harian Lepas, diperoleh informasi bahwa penilaian indikator kinerja pada Pekerja Harian Lepas secara keseluruhan sudah tercapai.

Dari deskripsi mengenai kinerja sumber daya manusia dalam hubungan produktivitas kerja sebagai dampak kegiatan pelatihan pada perusahaan PT. Henrison Inti Persada di atas, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia sudah tercapai sesuai dengan indikator dari masing-masing unit kerja. Indikator dari kegiatan pelatihan yang ingin dicapai yaitu: (1) tercapainya peningkatan keterampilan teknis, teoritis dan konseptual dan moral tenaga kerja dalam melaksanakan tugas, (2) kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja, (3) perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja, (4) respon yang lebih baik terhadap perubahan.

Meskipun ada beberapa indikator yang kurang tercapai yaitu pada unit kerja mandor, tetapi perusahaan melakukan pengendalian dengan cara atasan (manajerial) dari mandor yaitu manajer operasional, asisten dan askep melakukan pengawasan yang baik di samping itu juga pihak perusahaan melakukan pengawasan dengan membentuk tim audit di lapangan dan juga melakukan kegiatan pelatihan ulang terhadap tenaga kerja yang hasil kerjanya kurang memuaskan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kegiatan pelatihan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian indikator kinerja dalam hubungan produktivitas kerja sumber daya manusia.

## KESIMPULAN

Kinerja sumber daya manusia sudah tercapai sesuai dengan indikator dari masing-masing unit kerja. Indikator dari kegiatan pelatihan yang ingin dicapai yaitu: (1) tercapainya peningkatan keterampilan teknis, teoritis dan konseptual dan moral tenaga kerja dalam melaksanakan tugas, (2) kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja, (3) perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja, (4) respon yang lebih baik terhadap perubahan. Kegiatan pelatihan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian indikator kinerja dalam hubungan produktivitas kerja sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. *Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.
- J. Simanjuntak, Payaman. 2007. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kusnendi dkk. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Lubis, A. U. 1992. *Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq.)*. Sumatra Utara: PPP Marihat Bandar Kuala.
- Mali, Paul. 2002. *Produktivitas dan Manusia*. Indonesia: Ghalia Indonesia.
- Nasution, A.P, dkk. 2016. *Affect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia Powder Coating)*. International Journal of Business and Management. 11.(2). 1-5.
- Pardamean, Maruli. 2011. *Cara Cerdas Mengelola Perkebunan Kelapa Sawit*. Yogyakarta: ANDI.
- Pardamean, Maruli. 2011. *Sukses Membuka Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Sedarmayanti. 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Ilham Jaya.