

SISTEM MANAJEMEN KEGIATAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN
PT. HENRISON INTI PERSADA (HIP)

Aldila Mawanti Athirah, Isma Iriyanti

Program Studi Agribisnis Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

aldila.athirah@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. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan PT. Henrison Inti Persada terlaksana dengan baik sesuai dengan indikator kegiatan pelatihan. Materi pelatihan yang diberikan kepada masing-masing unit kerja sesuai dengan indikator dari kegiatan pelatihan yang ingin dicapai dan pola training yang diberikan sesuai dengan masing-masing unit kerja.

Kata kunci: Pelatihan, Kelapa Sawit, Kinerja SDM

ABSTRACT

Oil palm is the leading plantation commodity in Indonesia. Plants whose main products consist of palm oil (CPO) and palm kernel oil (KPO) have high economic value and become one of the largest contributors to the country's foreign exchange compared to other plantation commodities. One of the problems in the development of oil palm agribusiness is the low competence of human resources. It should be realized together that to develop human resources every organization has limitations. Therefore, it is necessary to involve other parties in the development of these human resources by conducting training. The purpose of this research was to determine the management system of training activities in human resource development. The data analysis used in this research is descriptive qualitative analysis. The results showed the management system of training activities in human resource development at the company PT. Henrison Inti Persada carried out well according to the indicators of training activities. The training materials given to each work unit are accordance with the indicators of the training activities to be achieved and the training pattern provided by each work unit.

Keywords: Training, Palm Oil, HR Performance

1. 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 (1). 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 (2).

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 (3) 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”. (4) menegaskan “pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian ”Sistem Manajemen Kegiatan Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Kelapa Sawit PT. Henrison Inti Persada (Distrik Klamono, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat)”.

2. Metode

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
Jumlah		1.759

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.

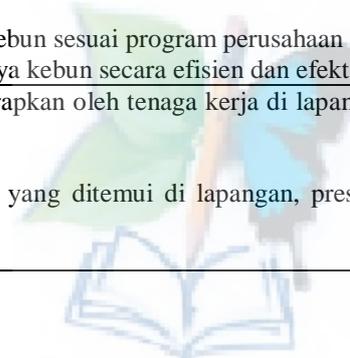
Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data kinerja sumber daya manusia diperoleh dengan melakukan wawancara. Kinerja sumber daya manusia ditentukan dengan memberikan beberapa indikator seperti pada Tabel 2.

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 sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia dan mengetahui kinerja sumber daya manusia 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. Dengan kata lain, penelitian ini disebut penelitian kualitatif karena merupakan penelitian yang tidak mengadakan perhitungan.



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

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





		- Disiplin dan loyalitas kerja tinggi - Tersedianya buku kegiatan mandor (BKM)
Tenaga Borongan		- Terlaksananya pekerjaan dengan baik - Tercapainya hasil kerja/output secara efektif dan efisien - Tercapainya hasil kerja berdasarkan SPK (Surat Perintah Kerja)
Pekerja Lepas	Harian	- Terlaksananya pekerjaan dengan baik - Tercapainya hasil kerja/output secara efektif dan efisien - Kesesuaian dengan aturan perusahaan mengenai jumlah hari kerja dan jam kerja

Sumber: Data Primer setelah Diolah, 2019.

3. 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.

Kegiatan pelatihan perusahaan PT. Henrison Inti Persada dilakukan selama jangka waktu dua tahun. Setiap jangka waktu tersebut dibagi-bagi dalam jangka waktu yang lebih kecil yaitu enam bulan. Setiap enam bulan sekali diberi training mengenai bidang tertentu (misalnya mengenai pembibitan kelapa sawit). Pengawasan atas *training* sehari-hari dilakukan oleh staf senior yang berkompeten berupa kepala bagian. Setelah masa training berakhir diadakan evaluasi atas pencapaian calon planter. Jika hasil memuaskan dilanjutkan dengan training bidang pekerjaan lain misalnya sistem pembukaan lahan dan penanaman kelapa sawit untuk enam bulan ke depan dan seterusnya. Jika hasilnya kurang memuaskan, masa training ditambah atau diperpanjang. Setelah selesai training selama dua tahun calon planter dievaluasi secara menyeluruh oleh pimpinan kebun dengan masukan-masukan dari staf yang berkompeten beserta dengan HRD, jika hasilnya memuaskan calon planter dapat diangkat menjadi staf perkebunan, jika hasilnya kurang memuaskan masa training dapat diperpanjang oleh perusahaan pada bidang-bidang yang kurang dikuasai oleh calon planter atau dapat diberi catatan oleh penilai untuk menjadi perhatian atau perbaikan calon planter dan selanjutnya dievaluasi kembali.

Pada perusahaan PT. Henrison Inti Persada, pelaksanaan program pelatihan yang berkesinambungan dilakukan secara eksternal yaitu dengan bekerjasama dengan perusahaan kelapa sawit dan pusat pelatihan yang ada di Papua Barat. Pelatihan tersebut pada umumnya ditujukan kepada tenaga kerja manajerial/pimpinan perusahaan. Sedangkan program pelatihan secara internal dilakukan oleh perusahaan sendiri melalui belajar secara mandiri, pertemuan regular dengan/antara staff dan melakukan penelitian dalam bidang yang relevan.

Pola training seperti ini, setelah selesai menjalani masa training seorang planter dapat menguasai semua bidang pekerjaan dan sistem kerja di perkebunan kelapa sawit. Selain itu, yang tidak kalah penting adalah training di bidang fisik, sebab seorang planter membutuhkan fisik yang tangguh dalam menghadapi kondisi lapangan dan beban pekerjaan berat. Training



fisik ini dapat berupa lari pagi dengan beban di pundak selama lebih kurang 30 menit dan dilanjutkan sore hari selama lebih kurang 30 menit sampai training berakhir. Adapun pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia pada perusahaan PT. Henrison Inti Persada dapat dilihat pada Tabel 3.

Unit yang menangani pelatihan di perusahaan PT. Henrison Inti Persada adalah bagian HRD (*Human Resource Department*). Bagian HRD terdiri dari *Payroll* dan *Employee Database*. Unit *Payroll* disini bertugas untuk menghandel semua kegiatan rekrutmen, pelatihan, tugas dan diskripsi jabatan, kompensasi, pemeliharaan kesehatan, evaluasi, promotion & karir. Sedangkan unit *Employee Database* bertugas mengumpul dan menyimpan informasi tenaga kerja ke dari anggaran perusahaan. Adapun pembagian anggaran untuk masing-masing tenaga kerja yaitu: manajer administrasi 2%, manajer operasional 2%, askep 2%, KTU 2%, asisten 2%, mandor 2% dan tenaga borongan/harian 3%.

dalam komputer secara sistematis. Bagian HRD mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tenaga kerja kemudian membuat jadwal pelatihan tahunan. Bagian HRD meminta persetujuan atas jadwal pelatihan tahunan yang telah dibuat ke Direktur. Setelah disetujui, bagian HRD memfasilitasi pelaksanaan pelatihan dan melakukan penilaian efektivitas pelatihan. Dalam proses pelatihan, bagian HRD dibantu oleh masing-masing manajer atau atasan dalam memberikan perhatian terhadap perkembangan tenaga kerja untuk mempraktekkan ilmu baru pada pekerjaan yang dijalani. Porsi anggaran yang dilakukan perusahaan PT. Henrison Inti Persada untuk pelatihan sumber daya manusia yaitu diambil dari 15%

Tabel 3. Kegiatan Pelatihan Terhadap SDM PT. Henrison Inti Persada Tahun 2017-2018

No.	Bln/Thn	Materi Training	SDM
1.	Jan-Feb/2017	Dasar-dasar budidaya kelapa sawit secara komprehensif (pembukaan lahan dan disain kebun, bahan tanaman dan pembibitan, pemeliharaan TBM dan TM, pemupukan, pengendalian hama dan penyakit, panen dan angkut). Pengenalan bahan tanaman unggul, teknik pembibitan, perawatan dan manajemen pembibitan tanaman kelapa sawit	Manajer Operasional, Askep Asisten dan Mandor
2.	Mar/-Apr2017	Manajemen produksi dan operasi perkebunan secara umum, perencanaan kerja/biaya jangka pendek/panjang, pengelolaan keuangan dan administrasi kebun	Manajer Operasional, Manajer Administrasi, KTU, Askep, Asisten dan Mandor
3.	Mei-Jun/2017	Pengembangan sumber daya manusia perkebunan, pengawasan dan koordinasi dalam bekerja, kemampuan berkomunikasi baik dengan atasan, bawahan serta dengan pihak luar yang berhubungan dengan tugas sebagai pimpinan di perkebunan	Manajer Operasional, Manajer Administrasi dan KTU, Askep, Asisten dan Mandor
4.	Sep-Okt/2017	Pelatihan Intrapreneurship, Motivasi, Etika dan Moral kerja, Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan, Kepemimpinan serta Pelatihan Fisik	Manajer Operasional, Manajer Administrasi, KTU, Askep, Asisten dan Mandor
5.	Nov-Des/2017	Evaluasi kerja	Manajer Operasional, Manajer Administrasi, KTU, Askep, Asisten dan Mandor
6.	Jan/2018	Budidaya tanaman kelapa sawit yang baik dan benar (Pembibitan: Pengenalan aspek pemuliaan tanaman, bahan tanaman unggul, filosofi pembibitan. Pemeliharaan tanaman: Tanaman belum menghasilkan, tanaman menghasilkan, pemupukan pengenalan hama dan penyakit). Panen: kriteria panen dan pelaksanaan panen	Manajer Operasional, Askep, Asisten dan Mandor
7.	Feb-Mar/2018	Evaluasi Kerja/mengupayakan tercapainya kuantitas dan kualitas produksi kelapa sawit sesuai dengan target yang telah ditetapkan	Manajer Operasional, Askep, Asisten dan Mandor
8.	Apr/2018	Pemantapan administrasi kebun, surat-menyurat, keuangan kebun, pembukuan, kepersonalian, rencana anggaran kerja bulanan, triwulan dan tahunan	Manajer Administrasi dan KTU
9.	Mei/2018	Pemantapan kelancaran operasional kebun secara	Manajer Operasional, Askep,



		keseluruhan, pengawasan penggunaan anggaran dan pengawasan atas harta benda (assets) perusahaan, konsistensi pelaksanaan panen, pengamatan sortasi di loading ramp	Asisten dan Mandor
10.	Jun/2018	Motivasi, Etika dan Moral kerja, Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan, Kepemimpinan	Manajer Operasional, Manajer Administrasi, KTU, Askep, Asisten dan Mandor
11.	Juli-Des/2018	Evaluasi kerja/pencapaian target hasil kerja	Semua unit kerja

Sumber: Data Sekunder setelah Diolah, 2019.

3.1 Perkantoran

Bentuk penilaian dari sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia pada bagian perkantoran dilakukan dengan menilik materi pelatihan yang telah diikuti oleh masing-masing unit kerja bagian perkantoran. Adapun rincian kegiatan pelatihan sebagai berikut:

Sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia pada bagian perkantoran dapat dinilai melalui materi kegiatan pelatihan yang telah diberikan oleh masing-masing unit kerja bagian perkantoran. Adapun uraian mengenai materi pelatihan sebagai berikut:

a. Manajer Administrasi

Administrasi adalah suatu sistem yang melakukan tata kerja, tata laksana, serta inventarisasi secara keseluruhan terkait sebuah aktivitas sebuah perusahaan. Administrasi sangat dibutuhkan untuk memperlancar semua tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kegiatan pelatihan pada manajer administrasi dilakukan empat kali dalam dua tahun. Pada bulan April 2017 materi pelatihan yang diberikan mengenai: administrasi keuangan, biaya administrasi, administrasi lapangan, dan administrasi surat-menyurat. Materi pelatihan tersebut merupakan materi dasar yang perlu diketahui oleh seorang manajer administrasi. Kemudian pada bulan April 2018 diberikan kembali materi pelatihan mengenai: administrasi keuangan, biaya administrasi, administrasi lapangan, dan administrasi surat-menyurat. Hal ini dikarenakan untuk mempermantap pemahaman mengenai tugas pokok seorang manajer administrasi. Selanjutnya pada bulan Juni 2018 materi pelatihan yang diberikan mengenai: pengembangan profesi, etika dan moral, kepemimpinan, komunikasi dan motivasi, pengembangan diri (*teamwork building*). Kemudian pada bulan Juli 2018 materi pelatihan yang diberikan mengenai: pelatihan intrapreneurship, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Materi-materi tersebut merupakan materi penunjang yang dibutuhkan untuk seorang manajer administrasi.

Adapun peserta yang mengikuti materi pelatihan tersebut yaitu manajer administrasi bersama KTU, hanya sebagian dari semua manajer administrasi yang mengikuti pelatihan begitupun dengan KTU. Hal ini dikarenakan agar tidak adanya kekosongan kerja pada saat pelatihan berlangsung. Kemudian sebagian manajer administrasi dan KTU yang belum mengikuti pelatihan, akan diberikan pelatihan dua tahun berikutnya sambil belajar dan bertukar pengetahuan

dengan peserta yang telah melakukan pelatihan. Metode pelatihan yang dilakukan manajer administrasi yaitu dengan cara presentasi/kuliah yang diikuti dengan diskusi di ruangan khusus yang disediakan perusahaan sebagai tempat pelatihan.

b. Manajer Operasional

Operasional berasal dari kata operasi yang mempunyai arti kegiatan untuk mengubah bentuk untuk menambah manfaat atau menciptakan manfaat baru dari suatu barang atau jasa. Jadi operasi (operation) merupakan proses transformasi dari input menjadi output yang mempunyai nilai lebih tinggi dibandingkan inputnya. Kegiatan pelatihan pada manajer operasional dilakukan lima kali dalam dua tahun. Pada bulan Januari 2017 dan Januari 2018 materi pelatihan yang diberikan mengenai: pelatihan teknik budidaya tanaman kelapa sawit (pengelolaan pembukaan kebun, perawatan tanaman, panen dan angkut). Materi pelatihan tersebut merupakan materi dasar yang perlu diketahui oleh seorang manajer operasional. Metode pelatihan yang digunakan adalah dengan cara presentasi/kuliah yang diikuti dengan diskusi di ruangan khusus yang disediakan perusahaan sebagai tempat pelatihan. Kemudian pada bulan Maret 2017 dan Mei 2018 materi pelatihan yang diberikan mengenai: pelatihan teknik operasional perkebunan. Materi pelatihan tersebut merupakan materi pokok yang perlu diketahui oleh seorang manajer operasional. Metode pelatihan yang digunakan adalah dengan melakukan studi banding/studi kasus ke perusahaan lain yang bekerjasama dengan perusahaan tempat bekerja.

Selanjutnya pada bulan Juni 2018 materi pelatihan yang diberikan mengenai: pengelolaan sumber daya manusia perkebunan, pengawasan, dan koordinasi. Metode pelatihan yang digunakan adalah dengan cara presentasi/kuliah yang diikuti dengan diskusi dan main peran yang praktek langsung di lapangan. Kemudian pada bulan Juni 2017 dan Juli 2018 materi pelatihan yang diberikan mengenai: pengembangan profesi, etika dan moral, kepemimpinan, komunikasi dan motivasi. Kemudian pada bulan Juli 2017 dan Juli 2018 materi pelatihan yang diberikan mengenai: pelatihan intrapreneurship, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Materi-materi tersebut merupakan materi penunjang yang dibutuhkan untuk seorang manajer operasional.

Adapun peserta yang mengikuti materi pelatihan tersebut yaitu manajer operasional bersama askep, hanya sebagian dari semua manajer operasional yang mengikuti pelatihan begitupun dengan askep. Hal ini dikarenakan agar tidak adanya kekosongan kerja



pada saat pelatihan berlangsung. Kemudian sebagian manajer operasional dan askep yang belum mengikuti pelatihan, akan diberikan pelatihan dua tahun berikutnya sambil belajar dan bertukar pengetahuan dengan peserta yang telah melakukan pelatihan.

c. Asisten Kepala

Asisten Kepala adalah pimpinan/atasan dari asisten yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin bagian/unit kebun dalam menyusun anggaran kebun dan memastikan tingkat keterampilan pendidikan asisten dan mandor sesuai dengan bidang kerja. Kegiatan pelatihan pada asisten kepala sama halnya dengan manajer operasional. Hal ini dikarenakan, pekerjaan yang dilakukan pada umumnya sama.

d. KTU (Kepala Tata Usaha)

Kepala Tata usaha adalah orang yang diberikan tanggung jawab dalam kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan rencana dan program kerja, pembagian tugas tenaga kerja, ketatausahaan, administrasi kebun dan kegiatan lain yang berhubungan dengan kegiatan kantor. Kegiatan pelatihan pada KTU sama halnya dengan manajer administrasi. Hal ini dikarenakan, pekerjaan yang dilakukan pada umumnya sama.

3.2 Tenaga Lapangan

Bentuk penilaian dari sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia pada tenaga lapangan dilakukan dengan menilik materi pelatihan yang telah diikuti oleh masing-masing unit kerja tenaga lapangan. Adapun rincian kegiatan pelatihan sebagai berikut:

Sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat dinilai melalui kegiatan pelatihan yang telah diikuti oleh masing-masing unit kerja tenaga lapangan. Adapun uraian mengenai penilaian kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia PT. Henrison Inti Persada dari berdasarkan Tabel 5 yaitu sebagai berikut :

a. Asisten

Asisten Kebun adalah orang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin bagian/unit kebun dan berperan sebagai pembantu/membantu, bisa membantu manager dan tenaga kerja dalam melaksanakan segala jenis pekerjaan di lapangan. Kegiatan pelatihan pada asisten kebun dilakukan lima kali dalam dua tahun. Pada bulan Januari 2017 dan Januari 2018 materi pelatihan yang diberikan mengenai: pelatihan teknik budidaya tanaman kelapa sawit (pengelolaan pembukaan kebun, perawatan tanaman, panen, dan angkut). Materi pelatihan tersebut merupakan materi dasar yang perlu diketahui oleh seorang asisten. Kemudian pada bulan Juli 2018 materi pelatihan mengenai: pelatihan intrapreneurship, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, pengawasan dan koordinasi. Selanjutnya pada bulan September 2017 materi pelatihan yang diberikan mengenai: pengembangan profesi, etika dan moral, kepemimpinan, komunikasi dan motivasi,

pengembangan diri (*teamwork building*). Materi-materi tersebut merupakan materi penunjang yang dibutuhkan untuk seorang asisten kebun.

Adapun peserta yang mengikuti materi pelatihan tersebut yaitu asisten bersama mandor, hanya sebagian dari semua asisten yang mengikuti pelatihan begitupun dengan mandor. Hal ini dikarenakan agar tidak adanya kekosongan kerja pada saat pelatihan berlangsung. Kemudian sebagian asisten dan mandor yang belum mengikuti pelatihan, akan diberikan pelatihan dua tahun berikutnya sambil belajar dan bertukar pengetahuan dengan peserta yang telah melakukan pelatihan. Metode pelatihan yang dilakukan manajer asisten yaitu dengan cara presentasi/kuliah yang diikuti dengan melihat atau mengerjakan langsung pekerjaan di lapangan.

b. Mandor

Mandor adalah orang yang mengepalai beberapa orang atau kelompok dan bertugas mengawasi pekerjaan mereka. Kegiatan pelatihan pada mandor sama halnya dengan asisten. Hal ini dikarenakan, pekerjaan yang dilakukan pada umumnya sama.

c. Tenaga Borongan dan Pekerja Harian Lepas

Tenaga Borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Jadi kadang lebih besar upah tenaga kerja ini atau lebih kecil dari upah rata-rata yang diterimanya setiap hari. Sedangkan Pekerja Harian Lepas adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan yang digaji per hari tergantung kesepakatan awal. Kegiatan pelatihan pada tenaga borongan dan pekerja harian lepas dilakukan tiga kali dalam dua tahun. Pada bulan Februari 2017 dan Januari 2018 materi pelatihan yang diberikan mengenai: pelatihan teknik budidaya tanaman kelapa sawit (pengelolaan pembukaan kebun, perawatan tanaman, panen dan angkut). Materi pelatihan tersebut merupakan materi dasar yang perlu diketahui oleh seorang manajer operasional. Metode pelatihan yang digunakan adalah dengan cara presentasi/kuliah yang diikuti dengan melihat atau mengerjakan langsung pekerjaan di lapangan. Kemudian pada bulan Agustus 2017 materi pelatihan yang diberikan mengenai: pelatihan intrapreneurship, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, pengawasan dan koordinasi. Kemudian pada bulan Oktober 2017 materi pelatihan yang diberikan mengenai: pengembangan profesi, etika dan moral, kepemimpinan, komunikasi dan motivasi. Materi-materi tersebut merupakan materi penunjang yang dibutuhkan untuk seorang tenaga borongan dan pekerja harian lepas. Metode pelatihan yang digunakan adalah dengan melakukan presentasi/kuliah yang diikuti dengan diskusi.

Adapun peserta yang mengikuti materi pelatihan tersebut yaitu tenaga borongan dan pekerja harian lepas, hanya sebagian dari semua tenaga borongan yang mengikuti pelatihan. Hal ini dikarenakan agar tidak adanya kekosongan kerja pada



saat pelatihan berlangsung. Kemudian sebagian tenaga borongan dan pekerja harian lepas yang belum mengikuti pelatihan, akan diberikan pelatihan dua tahun berikutnya, sambil belajar dan bertukar pengetahuan dengan peserta yang telah melakukan pelatihan. Kegiatan pelatihan oleh pekerja harian lepas sama halnya yang dilakukan oleh tenaga borongan. Pekerja harian lepas adalah pekerja yang berasal dari tenaga borongan itu sendiri ataupun tenaga lokal yang bekerja jika ada jenis pekerjaan yang mendesak seperti pemeliharaan pekarangan kantor, jalanan yang ada di sekitar kantor, perumahan tenaga kerja, perbaikan jalan, perbaikan aliran parit dan lain-lain.

Dari deskripsi mengenai penilaian kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan PT. Henrison Inti Persada di atas, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan yang diberikan kepada masing-masing unit kerja sesuai dengan indikator dari kegiatan pelatihan yang ingin dicapai dan pola pelatihan yang diberikan sesuai dengan masing-masing unit kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia sudah terlaksana dengan baik.

Dari deskripsi mengenai penilaian kinerja sumber daya manusia di atas, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia sebagai dampak kegiatan pelatihan pada perusahaan PT. Henrison Inti Persada mengalami perubahan kinerja sesuai dengan 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.

Selain itu, ada beberapa pelatihan yang dilakukan oleh PT. Henrison Inti Persada yaitu pelatihan internal dan eksternal. Pelatihan internal meliputi Pemadam kebakaran sedangkan pelatihan eksternal meliputi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, petugas P3K, hyperkes, pengelolaan & penanganan B3 dan limbah B3, pelatihan sistem jaminan halal, QMS ISO 9001:2015 interpretation & internal audit, pelatihan auditor ISPO, pelatihan keselamatan berkendara (safety riding), training security, ahli K3 umum, dan training of trainer.

4. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan sebelumnya mengenai analisis kinerja sumber daya manusia dalam hubungan produktivitas kelapa sawit (*Elaeis guineensis*), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) Sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan PT. Henrison Inti Persada terlaksana dengan baik sesuai dengan indikator kegiatan pelatihan. (2) Materi pelatihan yang diberikan kepada masing-masing unit kerja sesuai dengan indikator dari kegiatan pelatihan yang ingin

dicapai dan pola training yang diberikan sesuai dengan masing-masing unit kerja.

Daftar Pustaka

1. **Yan, Fauzi Ir. dkk. 2012.** *Kelapa Sawit: Budi Daya, Pemanfaatan Hasil dan Limbah, Analisis Usaha dan Pemasaran.* Jakarta: Penebar Swada
2. **Pardamean, Maruli. 2011.** *Cara Cerdas Mengelola Perkebunan Kelapa Sawit.* Yogyakarta: ANDI.
3. **Hasibuan, Malayu. 2009.** *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan 12.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
4. **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.

