

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Para pemimpin perusahaan umumnya mengharapkan tingkat kinerja yang optimal dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan oleh atasan. Kesadaran perusahaan terhadap peran fundamental Sumber Daya Manusia sebagai modal dasar dalam proses pembangunan, tidak hanya bagi perusahaan itu sendiri tetapi juga dalam konteks pembangunan nasional, menjadikan peningkatan, pengembangan, dan arahan terhadap kualitas SDM sebagai suatu keharusan. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan sejumlah kegiatan strategis, seperti perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan. Pendekatan ini dilakukan dengan tujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan berkomitmen untuk mengalokasikan sumber daya yang signifikan, termasuk investasi finansial yang besar, guna memastikan bahwa SDM yang dimiliki memiliki kualitas yang unggul.

Selain menunjukkan komitmen terhadap pengelolaan SDM, investasi yang dilakukan oleh perusahaan mencerminkan kesadaran akan nilai strategis dan dampak positif yang dapat dihasilkan melalui Sumber Daya Manusia yang berkualitas (Noe, 2013). Dengan demikian, perusahaan mengakui bahwa upaya yang serius dan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas SDM merupakan langkah penting dalam mencapai keunggulan kompetitif dan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan organisasi serta pembangunan nasional.

Meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan merupakan suatu keharusan dalam menghadapi dinamika pasar dan persaingan yang semakin ketat. Salah satu pendekatan yang telah terbukti efektif untuk mencapai tujuan ini adalah melalui pelatihan atau *training* (Kirkpatrick, 1994). Pelatihan menjadi landasan penting dalam mengembangkan potensi karyawan dan memberikan mereka alat yang diperlukan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan

lebih baik. Dengan mengadopsi program pelatihan yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki pemahaman yang mendalam terhadap tugas-tugas mereka, tetapi juga mampu mengadaptasi diri terhadap perubahan teknologi, proses bisnis, dan kebutuhan pasar yang terus berkembang (Goldsetin & Ford, 2002).

Pelatihan karyawan membuka pintu menuju peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang berkelanjutan. Ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis yang diperlukan dalam lingkungan kerja modern. Selain itu, pelatihan juga menciptakan lingkungan yang merangsang pertukaran ide dan inovasi antar karyawan, membantu membangun tim yang kuat dan terhubung (Salas et al., 2012). Oleh karena itu, perusahaan yang mengadopsi pendekatan proaktif terhadap pelatihan karyawan tidak hanya menginvestasikan pada pengembangan individu, tetapi juga merespons secara positif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, menjadikannya lebih responsif dan kompetitif di pasar (Blanchard & Thacker, 2013).

Divisi karyawan di perusahaan kelapa sawit dapat dibagi menjadi dua kelompok utama, yaitu karyawan perawatan dan karyawan panen. Kedua kelompok ini memiliki peran krusial dalam menjaga dan mengoptimalkan hasil produksi kelapa sawit, yang merupakan komoditas penting dalam industri pertanian dan perkebunan. Karyawan perawatan bertanggung jawab untuk merawat dan memelihara kebun kelapa sawit. Tugas mereka melibatkan pemangkasan, pemupukan, pengendalian hama dan penyakit, serta pengelolaan umum agar tanaman tetap sehat dan produktif. Mereka juga dapat terlibat dalam aspek keberlanjutan, menerapkan praktik-praktik pertanian yang ramah lingkungan.

Di sisi lain, karyawan panen memiliki tanggung jawab untuk melakukan kegiatan panen buah kelapa sawit yang matang. Proses panen melibatkan keterampilan dalam memilih buah yang tepat, teknik pemetikan yang benar, dan penanganan buah sehingga tetap dalam kondisi optimal. Karyawan panen juga mungkin terlibat dalam proses pemisahan tandan buah kosong (TBS), yang

merupakan tahap awal dari proses pengolahan selanjutnya. Kombinasi dari karyawan perawatan dan karyawan panen menciptakan suatu ekosistem kerja yang saling melengkapi, di mana perawatan yang baik pada tahap awal dapat berdampak positif pada hasil panen, menciptakan siklus produksi yang efisien dan berkelanjutan. Dengan memahami peran dan tanggung jawab masing-masing kelompok karyawan, perusahaan kelapa sawit dapat mengoptimalkan produktivitas dan kualitas hasil panen.

Pemberian pelatihan dan pengembangan khusus untuk setiap kelompok dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta memastikan bahwa karyawan di kedua divisitersebut memiliki pemahaman yang mendalam tentang praktik-praktik terbaik dalam perawatan dan panen kelapa sawit.

Pelatihan merupakan faktor kritis dalam meningkatkan kinerja dan hasil kerja karyawan di kedua divisi perusahaan kelapa sawit, yaitu karyawan perawatan dan karyawan panen. Pertama-tama, bagi karyawan perawatan, pelatihan memainkan peran vital dalam memastikan bahwa mereka memiliki pemahaman mendalam tentang teknik pemangkasan yang benar, pemupukan optimal, pengendalian hama dan penyakit, serta penerapan praktik-praktik pertanian yang berkelanjutan. Melalui pelatihan ini, karyawan perawatan dapat mengembangkan keterampilan teknis yang diperlukan untuk merawat kebun kelapa sawit secara efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas tanaman.

Bagi karyawan panen, pelatihan menjadi kunci untuk meningkatkan keterampilan dalam memilih dan memetik buah yang tepat, serta untuk menangani buah dengan hati-hati agar tetap dalam kondisi optimal. Karyawan panen yang terlatih dengan baik akan mampu mengoptimalkan hasil panen, mengurangi kerusakan buah, dan memastikan bahwa tandan buah kosong (TBS) dipisahkan dengan efisien. Ini tidak hanya berdampak positif pada produksi sehari-hari tetapi juga membantu perusahaan dalam memenuhi standar kualitas yang diperlukan oleh pasar

Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang aspek keberlanjutan dan praktik pertanian yang ramah lingkungan. Dengan demikian, karyawan di kedua divisi dapat berkontribusi pada upaya perusahaan untuk menjalankan operasinya dengan mempertimbangkan dampak lingkungan. Keseluruhan, pelatihan memainkan peran sentral dalam menciptakan tim kerja yang terampil, terlatih, dan siap menghadapi tantangan dalam industri kelapa sawit yang dinamis. Investasi dalam pelatihan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Karyawan panen bertanggung jawab memastikan hasil panen diambil pada waktu proses pemanenan adalah buah yang sudah matang guna menjaga kualitas produk sedangkan karyawan pemeliharaan memastikan tanaman mendapatkan perawatan yang sesuai guna mendukung produktivitas yang optimal.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja jenis-jenis *training* untuk karyawan Pemanen dan Pemeliharaan divisi PT. Socfindo Bangun Bandar?
2. Bagaimana penerapan manajemen *training* karyawan Pemanen dan Pemeliharaan divisi PT. Socfindo Bangun Bandar?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui jenis-jenis *training* untuk karyawan Pemanen dan Pemeliharaan divisi PT. Socfindo Bangun Bandar.
2. Mengetahui penerapan manajemen *training* karyawan Pemanen dan Pemeliharaan divisi PT. Socfindo Bangun Bandar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan teknis yang spesifik untuk karyawan yang terlibat dalam panen dan perawatan kelapa sawit,

sehingga meningkatkan keterampilan mereka dalam tugas-tugastersebut.

2. Penelitian ini dapat membantu perusahaan mengidentifikasi inovasi dan perkembangan teknologi terbaru dalam panen dan perawatan kelapa sawit, sehingga karyawan dapat terus memperbarui keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan industri.