

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. Penelitian Terdahulu

(Irwin L. Goldstein, 2001), melakukan penelitian dengan judul Efektivitas Manajemen Pelatihan Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT Nusantara Plantation IV Kabupaten Simalungun. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi efektivitas pelaksanaan pelatihan bagi karyawan panen kelapa sawit dan mengetahui manajemen pelatihan yang diterapkan di PT Nusantara Plantation IV. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan meliputi pelatihan teknik pemanenan, keselamatan kerja, serta penggunaan alat berat. Evaluasi pelatihan dilakukan secara berkala melalui pengamatan kinerja dan tes kompetensi.

(Dr. dr. Rudy Hidayat, 2022) melakukan penelitian dengan judul Manajemen Pelatihan Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT Sawit Raya Jaya, Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem pelatihan yang diterapkan bagi pekerja panen kelapa sawit. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Penelitian ini menemukan bahwa manajemen pelatihan meliputi perencanaan program pelatihan pemanenan, pengelolaan hasil panen, serta pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja. Pelatihan diselenggarakan secara internal dengan metode on the job training dan off the job training, serta dilakukan evaluasi melalui penilaian langsung dari supervisor lapangan.

Andriani, Kurniawan, dan Lestari (2020) melakukan penelitian dengan judul Implementasi Manajemen Pelatihan Panen Kelapa Sawit di PT Sawindo Plantation, Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi program pelatihan bagi pekerja panen kelapa sawit, dengan fokus pada peningkatan efisiensi panen dan keselamatan kerja. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan meliputi pelatihan penggunaan alat panen, teknik pemanenan yang efisien, serta pelatihan K3.

Evaluasi program dilakukan melalui penilaian kinerja pekerja dan analisis produktivitas setelah pelatihan.

(Sri Meliani, 2022) melakukan penelitian dengan judul *Sistem Pelatihan Karyawan Kebun Kelapa Sawit di PT Binanga Mandala Kabupaten Labuhan Batu Selatan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji jenis program pelatihan karyawan kebun di PT. Binanga Manggala dan untuk mengetahui manajemen pelatihan karyawan kebun di PT. Binanga Manggala. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Pengambilan data dilaksanakan dengan teknik wawancara dan pencatatan. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis program pelatihan karyawan kebun di PT. Binanga Mandala meliputi pelatihan ERP-e Mas, leadership, Best Practice, Pembinaan K3, Gada Pratama, dan Gada Madya. Manajemen pelatihan karyawan kebun meliputi kegiatan perencanaan pelatihan tahunan yang meliputi perencanaan program pelatihan, trainer, peserta pelatihan, waktu dan tempat pelatihan. Peserta pelatihan diajukan oleh Kepala Unit Kerja diperiksa oleh HRD atau Estate Manajer dan disetujui oleh General Manajer. Pelaksanaan pelatihan dilakukan sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati. Tempat pelatihan terdiri atas internal dan eksternal perusahaan. Metode pelatihan meliputi on the job training dan off the job training. Evaluasi pelatihan dilakukan menggunakan kuesioner dan observasi perilaku dan hasil kerja. Laporan dan realisasi pelaporan dibuat oleh HRD.

(Ahmad Junaedi, 2020), melakukan penelitian dengan judul *Manajemen Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Gunung Alam Estate, PT. Nusantara Sarana Alam, Kalimantan Barat*. Manajemen tenaga kerja yang baik di perkebunan kelapa sawit diperlukan agar perusahaan mampu menerapkan Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO). Kegiatan magang di Gunung Alam Estate (GAE), PT. Nusantara Sarana Alam (Sampoerna Agro), Kabupaten Landak, Kalimantan Barat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja melalui aspek teknis dan aspek manajerial. Hal yang diamati dalam manajemen tenaga kerja adalah pengorganisasian tenaga kerja, prestasi kerja karyawan,

kualitas dan kedisiplinan kerja, penerapan prinsip dan kriteria ISPO tentang tanggung jawab terhadap pekerja. Hasil magang menunjukkan manajemen tenaga kerja perkebunan di GAE sudah mematuhi kriteria ISPO. Pihak manajemen sudah menerapkan aspek berkelanjutan dan tanggung jawab terhadap pekerja.

(MUSLIADI, 2010) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Penempatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan pelatihan dan pengembangan serta penempatan karyawan, karna adanya perhatian tersebut prestasi kerja karyawan ini akan meningkat, sehingga tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan akan dapat diselesaikan dengan baik sehingga visi dan misi yang direncanakan akan tercapai.

## **B. Landasan Teori**

Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi. Menurut para ahli, manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen SDM melibatkan berbagai aspek, termasuk perencanaan kebutuhan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi karyawan yang tepat, pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karir, pengelolaan kinerja, serta manajemen kompensasi dan insentif. Dalam era modern, manajemen SDM juga semakin berkaitan erat dengan aspek teknologi, seperti penggunaan sistem manajemen SDM berbasis digital.

Menurut (Raymond J. Stone, 2023), manajemen sumber daya manusia ialah merancang dan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang memotivasi karyawan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam perilaku produktif. mengintegrasikan kepentingan organisasi dan karyawannya secara strategis, ini lebih dari sekadar serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi sumber

daya manusia organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling penting dan mengambil tindakan untuk memaksimalkannya dengan berfokus pada pemilihan, pengembangan, dan pemberian penghargaan kepada talenta terbaik. Mendorong komunikasi terbuka, kerja tim dan kolaborasi dan menolak untuk mentolerir kinerja yang buruk atau kompromi tujuan jangka panjang untuk keuntungan jangka pendek.

Menurut (Hasibuan, 2010) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut (Dewi Sulistyowati, 2016) SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. (Yendrawati, 2013) menyatakan bahwa pengertian kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Sedangkan (Sri Sudiarti, 2022) mengungkapkan jika Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi secara umum, kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang guna melakukan suatu kegiatan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi juga kualitas kompetensi sumber daya manusianya

#### **a. Manajemen**

Terdapat banyak definisi Manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli, dengan berbagai susunan kalimat dan definisi yang berbeda-beda tetap

semua definisi tersebut memiliki kesamaan pada makna yang ingin di sampaikan dari definisi Manajemen tersebut.

Menurut (Griffin, 2004) manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Banyak karakteristik yang berkontribusi pada kompleksitas dan ketidakpastian manajemen berasal dari lingkungan di mana organisasi berfungsi.

Menurut (Pettinger, 2020) manajemen merupakan proses menyelesaikan sesuatu melalui orang - orang dan sebagian kombinasi kreatif dan energik dari sumber daya yang efektif. Yang dapat menguntungkan dari keterampilan dan bakat individu berkaitan dengan manajemen didalam organisasi dan organisasi yang beroperasi di lingkungan sekitar.

Menurut (Afandi, 2018) manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

Menurut (Suryani, 2021), manajemen memiliki 4 fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning) Perencanaan merupakan suatu keputusan tentang rencana apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau usaha.

2. Pengorganisasian (Organizing) Pengorganisasian merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin untuk membuka dan mengatur sumber daya yang dimiliki. Tahapan yang diperlukan yaitu penetapan struktur dengan pembagian tugas, pengaturan hak dan wewenang masing - masing sehingga dapat

bekerja sama secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

3. Koordinasi (Coordinating) Koordinasi merupakan suatu usaha memadukan berbagai arahan atau segala perintah dan dijadikan suatu tujuan dengan arah yang sama, menyelaraskan dan menyeimbangkan keinginan masing - masing anggota yang terkait.

4. Pengawasan (Controlling) Pengawasan merupakan tindakan sistematis dari manajemen untuk mengarahkan setiap pelaksanaan kerja agar sesuai dengan apa yang telah ditentukan dari awal. Dalam pengawasan, diperlukan tindakan pemantauan yang efektif sehingga dapat mencegah penyimpangan yang dapat memberikan kerugian organisasi atau usaha.

#### **b. Manajemen Strategi**

Strategi merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup dari suatu perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perusahaan harus bisa menghadapi setiap masalah-masalah atau hambatan yang datang dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan, dalam pengembangannya konsep mengenai strategi harus terus memiliki perkembangan dan setiap orang mempunyai pendapat atau definisi yang berbeda mengenai strategi. Strategi dalam suatu dunia bisnis atau usaha sangatlah di butuhkan untuk pencapaian visi dan misi yang sudah di terapkan oleh perusahaan, maupun untuk pencapaian sasaran atau tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang (David, 2011).

Menurut (David, 2009) strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Strategi bisnis mencakup ekspansi geografis, diversifikasi, dan pengembangan produk, penetrasi pasar, pengetatan, divestasi, likuidasi, dan usaha patungan atau joint venture.

Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Jadi strategi adalah sebuah tindakan aksi atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

(Rangkuti, 2013) berpendapat bahwa strategi adalah perencanaan induktif yang komprehensif, yang menjelaskan bagaimana perusahaan akan mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Stoner, konsep strategi dapat didefinisikan berdasarkan dua perspektif yang berbeda yaitu, (Dian Indah Pratiwi, 2017)

- a. Dari perspektif apa suatu organisasi ingin dilakukan (*intends to do*), dan
- b. Dari perspektif apa yang organisasi akhirnya lakukan (*eventually does*).

Segala sesuatu di dunia ini membutuhkan strategi agar bisa berjalan dengan baik dan terarah. Terlebih dalam menyusun program siaran. Bidang program dan manajer program stasiun penyiaran mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam menunjang keberhasilan stasiun penyiaran. Strategi program yang ditinjau dari aspek manajemen atau sering juga disebut dengan manajemen strategis (*management strategic*).

Manajemen strategis merupakan proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh pimpinan dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan. dikatakan bahwa manajemen stratejik adalah kumpulan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaan (implementasi) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (John A. Pearce, 2011)

Manajemen strategi menurut (Nawawi, 2014) adalah perencanaan berskala besar (disebut perencanaan strategi) yang berorientasi pada jangka waktu masa depan yang jauh (disebut visi), dan ditetapkan sebagai keputusan pimpinan tertinggi (keputusan yang bersifat mendasar dan prinsipil), agar memungkinkan organisasi

berinteraksi secara efektif (disebut misi), dalam usaha menghasilkan sesuatu (perencanaan operasional untuk

menghasilkan barang dan/atau jasa serta pelayanan) yang berkualitas, dengan diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan (disebut tujuan strategis) dan berbagai sasaran (tujuan operasional) organisasi (Nawawi, 2014).

### **c. Pelatihan**

Menurut (Dessler, 2015:284) Pelatihan (*training*) berarti memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka Menurut Mangkunegara (2013), pelatihan adalah proses Pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pribadi non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Karyono, 2021)

Menurut Siswanto (2021:141) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan (Karyono, 2021)

Pelatihan karyawan merupakan suatu strategi yang sangat penting dalam mengembangkan dan memelihara keahlian serta keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja di berbagai sektor industri. Pelatihan tidak hanya memberikan pengetahuan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga membentuk dasar untuk pengembangan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Secara umum, pelatihan karyawan mencakup serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kreativitas mereka. Program pelatihan yang baik dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi, proses bisnis, dan kebutuhan pasar yang terus berkembang. Selain itu, pelatihan juga berperan penting dalam membentuk budaya perusahaan yang berorientasi pada pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan, di mana setiap karyawan merasa didorong untuk terus meningkatkan kemampuan mereka.

Pentingnya pelatihan juga terlihat dalam dampaknya terhadap motivasi dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan melalui program pelatihan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang, yang dapat meningkatkan rasa kepuasan dan keterikatan mereka terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, pelatihan dapat membantu mengurangi tingkat turnover, menghemat biaya perekrutan dan pelatihan ulang, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berorientasi pada prestasi. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan karyawan bukan hanya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang cerdas untuk meningkatkan daya saing perusahaan dalam era bisnis yang dinamis dan kompetitif.

Menurut Mangkunegara (2013), mengemukakan indikator dalam pelatihan sebagai berikut (Tarigan, 2021)

a. Instruktur

Kualifikasi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani dan meningkatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill.

b. Peserta

Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama.

c. Materi

Materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

d. Metode

Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif.

e. Tujuan

Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai. Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan

penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang di selenggarakan.

#### **d. Training Karyawan Kebun Kelapa Sawit**

Training karyawan kebun kelapa sawit merupakan salah satu upaya penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja di industri perkebunan. Mengingat kompleksitas tugas di kebun kelapa sawit, seperti pemanenan, pemeliharaan tanaman, serta penerapan standar keselamatan kerja, pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan sangat dibutuhkan. Program pelatihan ini biasanya mencakup aspek teknis, seperti penggunaan alat pemanenan, pengelolaan tanah, dan pengendalian hama, serta keterampilan non-teknis seperti manajemen waktu dan komunikasi di tempat kerja (Siahaan, 2024). Peningkatan keterampilan karyawan melalui pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kualitas hasil panen tetapi juga mengurangi tingkat kesalahan dan kecelakaan kerja di lapangan.

Selain aspek teknis, pelatihan karyawan kebun kelapa sawit juga berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Industri perkebunan kelapa sawit seringkali menghadapi tantangan terkait dengan lingkungan kerja yang penuh risiko, seperti penggunaan alat berat, paparan bahan kimia, dan kondisi cuaca ekstrem. Oleh karena itu, pelatihan K3 menjadi komponen utama dalam program pelatihan, di mana karyawan diajarkan cara-cara untuk mengoperasikan alat dengan aman, mengenali potensi bahaya, serta menggunakan alat pelindung diri (APD) secara tepat (Simanjuntak, 2019). Pelatihan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, mengurangi risiko kecelakaan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan di perkebunan.

Pelaksanaan training karyawan di perkebunan kelapa sawit seringkali melibatkan metode on the job training dan off the job training. On the job training memungkinkan karyawan belajar secara langsung di lapangan di bawah bimbingan supervisor atau pekerja berpengalaman, sehingga mereka dapat mengaplikasikan keterampilan baru dalam konteks kerja yang sesungguhnya. Sementara itu, off the

job training biasanya dilakukan di ruang kelas atau workshop, di mana materi-materi seperti teori pemeliharaan tanaman dan manajemen kebun diajarkan dengan lebih mendalam (Siahaan, 2024). Dengan kombinasi metode ini, karyawan diharapkan tidak hanya memiliki pengetahuan teknis yang memadai, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan tantangan di lapangan.

Training untuk karyawan dalam sektor perkebunan kelapa sawit harus disesuaikan dengan jenis tugas dan tanggung jawab masing-masing. Berikut adalah penjelasan mengenai training untuk karyawan yang bertugas dalam pengurungan, penyemprotan, dan pemanenan:

a. Training untuk Karyawan Pengurungan

Karyawan yang bertugas dalam pengurungan, yaitu proses perawatan dan pemeliharaan tanaman kelapa sawit, memerlukan pelatihan khusus terkait teknik pemangkasan, pemupukan, dan pengendalian gulma. Training ini biasanya meliputi teori tentang kebutuhan nutrisi tanaman, cara-cara pemangkasan yang benar untuk meningkatkan produktivitas dan kesehatan tanaman, serta teknik-teknik pemupukan yang efektif. Pelatihan juga mencakup penggunaan alat-alat pertanian yang sesuai serta teknik pengendalian hama dan penyakit tanaman. Selain itu, pelatihan ini sering dilengkapi dengan sesi praktik di lapangan untuk memastikan bahwa karyawan dapat menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh dalam konteks kerja sehari-hari (Simanjuntak, 2019).

b. Training untuk Karyawan Penyemprotan

Karyawan yang bertugas dalam penyemprotan pestisida atau bahan kimia lainnya memerlukan pelatihan khusus mengenai penggunaan dan penerapan bahan kimia dengan aman. Pelatihan ini mencakup pengetahuan tentang jenis-jenis pestisida, dosis yang tepat, serta teknik penyemprotan yang efisien untuk meminimalkan dampak negatif terhadap tanaman dan lingkungan. Aspek keselamatan kerja juga menjadi fokus utama, termasuk penggunaan alat pelindung diri (APD) seperti masker dan sarung tangan, serta prosedur darurat jika terjadi paparan bahan kimia. Training ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dapat melakukan penyemprotan dengan efektif dan aman, serta memahami dampak potensial dari bahan kimia yang digunakan (Siahaan, 2024)

c. **Training untuk Karyawan Pemanenan** Training untuk karyawan pemanenan kelapa sawit berfokus pada teknik-teknik pemanenan yang efisien dan aman. Pelatihan ini mencakup pengenalan alat pemanenan seperti sabit dan alat angkat, teknik pemanenan yang benar untuk meminimalkan kerusakan buah dan tanaman, serta prosedur pengumpulan dan penyimpanan hasil panen. Selain itu, pelatihan ini juga mengajarkan tentang penilaian kualitas buah, penanganan pasca panen, dan cara-cara untuk meningkatkan produktivitas kerja. Aspek keselamatan juga penting, termasuk cara-cara menghindari cedera saat bekerja dengan alat berat dan di lingkungan kerja yang mungkin berisiko (Siahaan, 2024).

**e. Karyawan Perawatan Kelapa Sawit**

Karyawan perawatan kelapa sawit memiliki peran utama dalam menjaga kesehatan dan produktivitas perkebunan kelapa sawit. Tugas utama karyawan perawatan melibatkan kegiatan pemeliharaan dan pemupukan tanaman kelapa sawit. Mereka bertanggung jawab untuk melakukan pemangkasan yang tepat, mengelola vegetasi di sekitar pohon kelapa sawit, dan memastikan tanaman menerima nutrisi yang cukup. Pemeliharaan ini melibatkan pemahaman mendalam tentang siklus hidup tanaman, kebutuhannutrisi, serta teknik pemangkasan yang baik untuk merangsang pertumbuhan yang optimal.

Selain itu, karyawan perawatan juga terlibat dalam pengendalian hama dan penyakit di kebun kelapa sawit. Mereka perlu memonitor secara rutin kondisi kebun, mengidentifikasi tanda-tanda infestasi, dan mengambil langkah-langkah preventif atau kuratif yang diperlukan. Karyawan perawatan yang terampil dapat memberikan kontribusi besar dalam menjaga kebun kelapa sawit tetap sehat, mengurangi risiko kerugian akibat hama atau penyakit, dan pada gilirannya, meningkatkan hasil panen.

Selain tanggung jawab teknis, karyawan perawatan juga harus memahami dan menerapkan praktik-praktik keberlanjutan dalam pekerjaan mereka. Ini melibatkan penerapan metode pertanian yang ramah lingkungan, penggunaan pupuk organik, dan pengelolaan air yang efisien. Karyawan perawatan yang memiliki pemahaman mendalam tentang aspek keberlanjutan akan membantu perusahaan mencapai tujuan lingkungan, sosial, dan ekonomidalam operasionalnya.

Dengan demikian, karyawan perawatan kelapa sawit memegang peran sentral dalam menjaga keberlanjutan dan hasil panen yang optimal di perkebunan kelapa sawit. Pelatihan yang terus-menerus dan pemahaman mendalam tentang praktik pertanian yang baik menjadi kunci kesuksesan karyawan perawatan dalam mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

**f. Karyawan Panen Kelapa Sawit**

Karyawan panen kelapa sawit memiliki tanggung jawab khusus dalam mengelola tahap akhir dari siklus produksi kelapa sawit dan memastikan pengambilan hasil panen yang optimal. Tugas utama karyawan panen melibatkan pemilihan dan pemetikan buah kelapa sawit yang matang. Mereka harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang indikator kematangan buah dan teknik pemetikan yang tepat untuk meminimalkan kerusakan pada buah dan memastikan kualitas yang optimal. Pemilihan buah yang matang secara akurat merupakan aspek kritis dalam menghasilkan minyak kelapa sawit berkualitas tinggi.

Setelah melakukan pemetikan, karyawan panen juga terlibat dalam proses awal pemrosesan dengan memisahkan tandan buah kosong (TBS). Proses ini merupakan langkah awal menuju pengolahan lebih lanjut untuk menghasilkan minyak kelapa sawit. Keterampilan dalam pemisahan TBS menjadi penting untuk memastikan bahwa hanya buah yang matang dan berkualitas yang diolah lebih lanjut. Karyawan panen juga dapat terlibat dalam penanganan buah untuk menghindari kerusakan selama transportasi atau penyimpanan sementara.

Selain aspek teknis, karyawan panen perlu bekerja dengan efisien dan sesuai dengan target produksi perusahaan. Mereka harus memiliki koordinasi yang baik dengan karyawan perawatan dan tim manajemen untuk memastikan kelancaran operasional dari fase panen hingga tahap awal pengolahan. Pemahaman tentang faktor-faktor seperti kebutuhan tenaga kerja, jadwal panen yang optimal, dan manajemen waktu dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas selama periode panen.

Pelatihan yang disesuaikan dengan spesifikasinya pekerjaan, seperti pelatihan dalam pemilihan buah, teknik pemetikan, dan penggunaan alat panen, menjadi kunci untuk meningkatkan keterampilan karyawan panen. Dengan pemahaman

yang baik tentang tantangan yang dihadapi selama panen dan kemampuan untuk bekerja dengan efisien, karyawan panen kelapa sawit dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada hasil panen yang optimal dan kesuksesan operasional perusahaan.

**g. Pelatihan Karyawan Perawatan dan Karyawan Panen Kelapa Sawit**

Pelatihan karyawan dalam perawatan dan panen kelapa sawit menjadi esensial untuk memastikan kinerja optimal dan hasil produksi yang berkualitas di perkebunan kelapa sawit. Dalam aspek perawatan, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pemeliharaan, pemupukan, serta pengendalian hama dan penyakit. Materi pelatihan mencakup teknik pemangkasan yang benar, pemupukan optimal, penanganan penyakit dan hama, dan praktik-praktik keberlanjutan (Fairhurst dan Härdter, 2003).

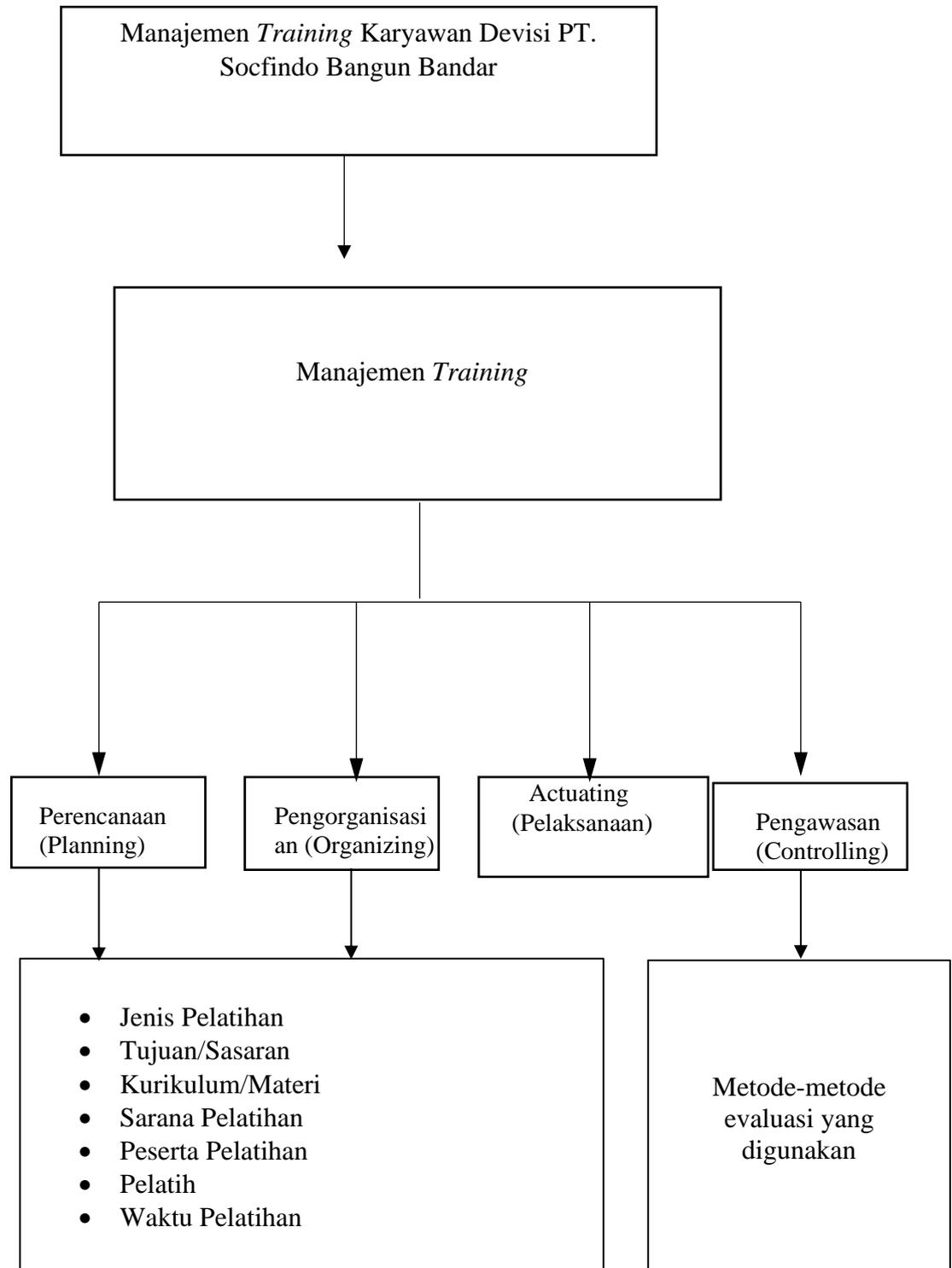
Di sisi lain, pelatihan untuk karyawan panen fokus pada efisiensi dan keterampilan dalam kegiatan pemetikan, penanganan buah kelapa sawit, dan pemisahan tandan buah kosong (TBS). Materi pelatihan melibatkan teknik pemetikan yang benar, penanganan buah untuk mengurangi kerusakan, dan proses pemisahan TBS (Corley dan Tinker, 2008). Penting untuk memastikan bahwa pelatihan ini terintegrasi untuk memahamkan karyawan tentang keterkaitan antara perawatan dan panen kelapa sawit. Selain itu, aspek keberlanjutan juga perlu diperhatikan dalam pelatihan.

Pelatihan karyawan dalam perawatan dan panen kelapa sawit memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi operasional dan hasil produksi perkebunan. Dalam konteks perawatan, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menerapkan praktik-praktik pemeliharaan yang optimal. Aspek-aspek seperti teknik pemangkasan yang tepat, pemupukan yang efektif, dan pengendalian hama serta penyakit menjadi fokus utama pelatihan (Meijaard & Sheil, 2012).

Di sisi lain, pelatihan karyawan dalam panen kelapa sawit memusatkan perhatian pada teknik pemetikan yang efisien, penanganan buah untuk meminimalkan kerusakan, dan pemisahan tandan buah kosong (TBS) dengan tepat

(Corley dan Tinker, 2008).

### C. Kerangka Berpikir



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**