I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkebunan kelapa sawit berpotensi menghasilkan perkembangan ekonomi dan sosial yang signifikan di Indonesia. Perkebunan kelapa sawit Indonesia diperkirakan akan terus berkembang pesat dalam jangka waktu menengah; tetapi daya saingnya akan terpukul oleh anti minyak kelapa sawit. Pasar minyak sawit dunia mengalami perkembangan pesat dalam beberapa dasawarsa terakhir dengan produksi minyak sawit saat ini diperkirakan lebih dari 45 juta ton (GAPKI, 2017)

Karena permintaan akan minyak sawit akan semakin meningkat di masa depan, minyak sawit menawarkan prospek ekonomi yang paling menjanjikan bagi Indonesia. Kontribusi minyak sawit yang meningkat dalam industri bahan bakar hayati juga memicu permintaan lain. Namun, permintaan ini relatif rendah jika di bandingkan dengan sumber lain. Banyak Negara saat ini mengadopsi kebijakan yang mendorong penggunaan bahan bakar hayati.

Pengembangan kelapa sawit berdampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi yang ditujukan oleh pertumbuhan investasi, output dan devisa. Disamping memperoleh keuntungan ekonomi, ekspansi kelapa sawit berpotensi besar terhadap kesejahteraan perusahaan perkebunan beserta karyawannya.

Setiap pembangunan yang diadakan di area sekitar perkebunan kelapa sawit akan menambah luasan wilayah perkebunan kelapa sawit. Pembangunan di sektor perkebunan kelapa sawit pada tahapan tertentu akan membuat peluang pengembangan agribisnis cukup besar karena bertumpuh atas landasan keunggulan komparatif dalam memproduksi berbagai bahan mentah berupa komoditas perkebunan, holtikultura, peternakan dan perikanan serta peluang pasar baik dalam maupun luar negeri. Dengan adanya peluang pasar ini maka dibutuhkan produktivitas kerja yang lebih baik karyawan.

Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan yang mempunyai peran penting bagi subsektor perkebunan. Industri kelapa sawit Indonesia mencatat sejarah. Menurut data Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (Gapki), nilai ekspor minyak sawit Indonesia pada 2017 mencapai US$ 22,97 miliar, naik 26% dibandingkan 2016 sebesar US$ 18,22 miliar. Melonjaknya ekspor menyebabkan nilai sumbangan devisa minyak sawit ikut meningkat.

Menurut Sitanggang dalam GAPKI (2017) "Nilai ekspor minyak sawit tahun 2017 merupakan nilai tertinggi yang pernah dicapai sepanjang sejarah ekspor. Adapun secara volume, ekspor minyak sawit Indonesia pada 2017 juga tercatat tumbuh 23,6% menjadi 31,05 juta ton dari 25,11 juta ton pada 2016, di luar ekspor biodiesel dan oleochemical. Peningkatan ekspor itu terjadi seiring dengan perluasan pasar ekspor non tradisional.

Data Gapki, volume ekspor minyak sawit ke pasar non tradisional seperti Afrika melonjak tajam hingga 50% dari 1,52 juta ton menjadi 2,29 juta ton pada 2017 . Sedangkan ekspor ke Timur Tengah juga meningkat sebesar 7%, dari 1,98 juta ton menjadi 2,12 juta ton (GAPKI, 2017)

Adapun ekspor minyak sawit Indonesia ke beberapa negara tujuan utama juga terus mencatat trend positif. Dimana ekspor ke India pada 2017 naik 32%, dari 5,78 juta ton menjadi 7,63 juta ton serta Tiongkok yang angka naik 16%, dari 3,23 juta ton ke 3,73 juta ton serta permintaan yang cukup tinggi juga datang dari Uni Eropa, dimana ekspor ke negara tersebut tercatat meningkat 15%, dari 4,37 juta ton menjadi 5,03 juta ton di 2017 diikuti ekspor ke Amerika Serikat (AS) naik 9%, dari 1,08 juta ton ke 1,18 juta ton serta ekspor ke Bangladesh naik 36%, dari 922,85 ribu ton menjadi 1,26 juta ton (GAPKI, 2017)

Harga rata-rata minyak sawit pada 2017 pun tercatat tercatat mengalami peningkatan menjadi sebesar US$ 714,3 per metrik ton dibandingkan 2016 yang hanya sebesar US$ 700,4 per metrik ton. Gapki memprediksi nilai dan volume ekspor pada 2018 diharapkan sejalan dengan target pertumbuhan produksi sebesar 10%. Untuk mengejar peningkatan tersebut, sejumlah pasar

tradisional pun saat ini tengah di sasar seperti Timur Tengah, Iran, dan Pakistan.

Dari sisi upaya pelestarian lingkungan hidup, tanaman kelapa sawit yang merupakan tanaman tahunan berbentuk pohon (*tree crops*) dapat berperan dalam penyerapan efek gas rumah kaca seperti (CO2), dan mampu menghasilkan O2 atau jasa lingkungan lainnya seperti konservasi *biodiversity*.

Selain itu tanaman kelapa sawit juga menjadi sumber pangan dan gizi utama dalam menu penduduk negeri, sehingga kelangkaannya di pasar domestik berpengaruh sangat nyata dalam perkembangan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Namun, pengembangan tanaman dan agribisnis kelapa sawit akan dapat memberikan sebesar-besarnya manfaat di atas, apabila para pelaku agribisnis kelapa sawit, perbankan, lembaga penelitian dan pengembangan serta sarana dan prasarana ekonomi lainnya oleh berbagai instansi terkait memberikan dukungan dan peran aktifnya.

Untuk mengatur seluruh kegiatan dan sector kegiatan di bidang perkebunan kelapa sawit dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang akan berperan dalam mengatur seluruh kegiatan baik *on farm* maupun di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Baik di bidang administrasi, pengembangan karyawan , maupun bidang transportasi dan segala bidang yang terkait di dalam perkebunan kelapa sawit.

Pada masa sekarang ini daya saing perusahaan tidak lagi terletak pada keunggulan di bidang teknologi produk dan proses atau memiliki pasar yang diproteksi dan diregulasi,atau memiliki modal tetapi justru pada kepemilikian sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sulit diperdagangkan atau ditiru, langka, cocok yang memberikan keunggulan kompetitif perusahaan secara berkelanjutan. Pentingnya peranan sumber daya manuis sebagai dasar utama perusahaan dalam memperoleh keunggulan bersaing disebabkan adanya perubahan lingkungan yang menciptakan tantangan–tantangan baru bagi organisasi. Menurut Ulrich dalam Kurniadi (2007) terdapat 8 tantangan

kompetitif yang dihadapi perusahaan pada masa sekarang dan masa yang akan datang ,yaitu : globalisasi, kompetisi, profitabilitas, teknologi, kapabilitas, inovasi, rantai nilai, transformasi fundamental.

Dengan tantangan yang semakin kompleks peran manajemen sumber daya manusia untuk bisa meraih keunggulan bersaing tidak hanya berfungsi menangani masalah personalia, namun harus bisa menjadi pelopor dalam menghadapi lingkungan yang selalu berubah. Menurut Ulrich dalam Kurniadi (2007) menyatakan bahwa untuk mencapai keberhasilan terdapat empat faktor yang harus dipenuhi yaitu; kecepatan (*speed),* kelenturan (*flexibility*), penyatuan (*integration*), dan penemuan (*Innovation).*

Keberhasilan yang hendak dicapai ini harus melalui beberapa tahap, salah satunya adalah pelatihan. Adapun jenis pelatihan yang diberikan adalah berupa *skill training*; *skill training* merupakan jenis *training* yang diadakan dengan tujuan agar peserta mampu menguasai sebuah *skill* atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Retraining; dapat disebut dengan pelatihan ulang adalah *Training* SDM yang diberikan kepada karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang, *Cross functional training* merupakan *training* yang dilakukan dengan meminta karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan tertentu diluar bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Creativity Training; Training kreatifitas merupakan sebuah Training SDM yang bertolak belakang dari anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya bukan bakat melainkan sebuah *skill* yang bisa dipelajari, dan *Team Training;* dalam sebuah perusahaan karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja sendiri namun juga bekerja secara tim dalam sebuah divisi, bagian, dan bahkan dituntut untuk bisa bekerja dalam keseluruhan tim organisasi perusahaan. Jenis Pelatihan ini akan berdampak pada karyawan, akan terlihat dari produktivitas kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Keberhasilan Program pelatihan ini dapat dilihat dari tanggapan karyawan terhadap pelatihan, yakni bisa berdampak positif ataupun negatif. Semua tanggapan itu akan di evaluasi baik dan buruknya, serta kurang dan lebih dari pelatihan yang diberikan. Perkembangan bisnis dan persaingan antar organisasi dewasa ini bergerak dengan cepat dan dinamis.

Program pelatihan dan pengembangan (*training and development*) sebagai bagian integral dari proses pengembangan SDM menjadi penting dan strategis dalam mendukung visi dan misi organisasi. Untuk menjamin kualitas penyelenggaraan program pelatihan, maka diperlukan suatu fungsi kontrol yang dikenal dengan evaluasi.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam mentransformasi perubahan menghadapi perubahan persaingan dengan membangun kapasitas organisasi agar mampu merespon perubahan serta harus bertanggung jawab untuk mendesain dan mengelola perubahan serta berperan sebagai katalisator/sponsor, fasilitastor dan demonstrator.

Mengatur semua masalah terakait seluruh bidang perusahaan dibutuhkan peran karyawan. Karyawan, manajer, perusahaan, semua berperan dalam perencanaan, pengarahan, dan pengembangan karier karyawan. Tetapi walau bagaimanapun, karyawan harus bertanggungjawab penuh bagi pengembangan dan dan kesuksesan kariernya serta nama baik perusahaan.

Karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan oleh karena kemampuan elemen ini untuk menciptakan perbedaan yang dapat menciptakan kepuasan dan loyalitas konsumen. Produktivitas kerja karyawan terutama karyawan lini depan sangat menentukan bagaimana proses pertukaran atau penambahan nilai tersebut berlangsung.

Ketanggapan, empati, jaminan dan kehandalan karyawan selama proses transfer menjadi stimulus bagi pembentukan persepsi konsumen. Emosi dan perasaan konsumen sangat dipengaruhi oleh pertemuan dengan karyawan.

Sebuah perusahaan dikatakan berhasil ketika karyawannya dapat bekerja dengan produktif. Pentingnya produktivitas kerja ditujukan untuk meningkatkan kekuatan posisi perekonomian dan pengembangan perusahaan

kelapa sawit. Secara umum untuk meningkatkan kondisi kerja perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai penyumbang terbesar. Karena manusia adalah sumber penting dari tujuan pembangunan kita harus meningkatkan produktivitas bukan atas beban biaya mereka tapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.

Jika membicarakan masalah produktivitas muncullah situasi yang bertentangan karena belum adanya kesepakatan umum dari para ahli tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktivitas. Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) (Hasibuan, 2001).

Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. Faktor-faktor peningkatan produktivitas, pertama, perbaikan terus menerus, yaitu upaya meningkatkan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

Suatu organisasi dituntut secara terus-menerus untuk melakukan perubahan-perubahan, baik secara internal maupun eksternal. Perubahan internal contohnya, yaitu: (a) perubahan strategi organisasi; (b) perubahan kebijakan tentang produk; (c) perubahan pemanfaatan teknologi; (d) perubahan dalam praktek-praktek sumber daya manusia sebagai akibat diterbitkannya perundang-undangan baru oleh pemerintah.

Perubahan eksternal, meliputi: (a) perubahan yang terjadi dengan lambat atau evolusioner dan bersifat acak; (b) perubahan yang tinggi secara berlahan tetapi berkelompok; (c) perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat; dan (d) perubahan yang terjadi cepat, menyeluruh dan kontinyu.

Kedua, peningkatan mutu hasil pekerjaan. Peningkatan mutu hasil pekerjaan dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi. Bagi manajemen, misalnya, perumusan strategi, penentuan kebijakan, dan proses pengambilan keputusan. Yang tidak kalah pentingnya dalam pelaksanaan kegiatan organisasi yaitu mutu laporan, mutu dokumen, mutu penyelenggaraan rapat, dan lain-lain.

Ketiga, pemberdayaan sumberdaya manusia. Memberdayakan sumberdaya manusia mengandung kiat untuk: (a) mengakui harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia, mempunyai harga diri, daya nalar, memiliki kebebasan memilih, akal, perasaan, dan berbagai kebutuhan yang beraneka ragam; (b) manusia mempunyai hak-hak yang asasi dan tidak ada manusia lain (termasuk manajemen) yang dibenarkan melanggar hak tersebut. Hak-hak tersebut yaitu hak menyatakan pendapat, hak berserikat, hak memperoleh pekerjaan yang layak, hak memperoleh imbalan yang wajar dan hak mendapat perlindungan; (c) penerapan gaya manajemen yang partisipasif melalui proses berdemokrasi dalam kehidupan berorganisasi. Dalam hal ini pimpinan mengikutsertakan para anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan.

Keempat, kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan.Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan produktivitas kerja, antara lain: (a) ventilasi yang baik; (b) penerangan yang cukup; (c) tata ruang rapi dan perabot tersusun baik; (d) lingkungan kerja yang bersih; dan (e) lingkungan kerja vang bebas dari polusi udara.

Kelima, umpan balik. Pelaksanaan tugas dan karier karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi. Objektif dalam arti didasarkan pada norma-norma yang telah disepakati bukan atas dasar emosi, senang atau tidak senang pada seseorang rasional dalam arti dapat diterima oleh akal sehat.

Produktivitas kerja akan berpengaruh terhadap kinerja kayawan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menerima (input) pekerjaan di bidangnya. Untuk hasil kerja karyawan produktif atau tidak dapat dilihat dari kinerja karyawan, sebab kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Jika seseorang harus dikenakan sangsi disiplin, status berat-ringannya disesuaikan dengan jenis pelanggarannya. Validitas yang tinggi, dalam arti siapapun yang melakukan penilaian atas kinerja karyawan didasarkan pada tolak ukur yang menjadi ketentuan.

Upaya untuk menciptakan karyawan yang bekerja produktif dan berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan.

Akuntabilitas kinerja mendorong organisasi, sektor publik memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan dan membangun sistem manajemen berbasis kinerja yang berorientasi bukan hanya anggaran dan realisasinya, tapi juga pada hasil.

Dalam pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil akhir yakni kinerja karyawan. Manajemen berbasis kinerja merupakan suatu pendekatan sistematik untuk memperbaiki kinerja melalui proses berkelanjutan dalam menetapkan sasaran-sasaran kinerja strategik, mengukur kinerja, mengumpulkan, menganalisis, menclaah dan meláporkan data kinerja, serta menggunakan data tersebut untuk memacu perbaikan kinerja (Mahmudi, 2005).

Keunggulan manajemen berbasis kinerja adalah penentuan sasaran organisasi yang jelas dan terarah, memastikan setiap anggota organisasi memahami aturan dan hasil yang harus dicapai, memaksimalkan kontribusi setiap anggota bagi organisasi, yang pada akhimya berdampak pada perbaikan budaya organisasi secara keseluruhan.

Perubahan menuju era manajemen berbasis kinerja pada organisasi sektor publik yang sebelumnya hanya fokus pada pengendalian anggaran, pemenuhan standar, dan kepatuhan anggaran, telah bergeser pada u pengukuran hasil yang dicapai dari suatu program/kegiatan, manfaat langsung maupun tidak langsung dari suatu program/kegiatan dan dampak langsung maupun tidak langsung dari suatu program/kegiatan kinerja pada masyarakat (Mahmudi, 2005). Pengukuran kinerja perlu indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur hasil suatu kegiatan. Dalam arti yang lebih luas indikator kinerja adalah menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan organisasi (Moeheriono, 2009).

Untuk memenuhi pencapaian tujuan suatu perusahaan, diperlukan adanya kontribusi dari sumber daya manusia yang diartikan sebagai kinerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan diklat.

Kinerja karayawan begitu mempengaruhi kelangsungan suatu perusahaan. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan. Untuk program pelatihan karyawan dibutuhkan manajemen untuk mengatur ketepatan sasaran pola pelatihan. Dari program pelatihan ini kita dapat mengatur karyawan yang akan menjalankan pelatihan. Karyawan ini terdiri atas karyawan lama dan karyawan baru, Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan tentang administrasi perkebunan serta performa kerja karyawan.

Pelatihan adalah elemen penting dalam keberhasilan atau penguraian organisasi apa pun. Publik, swasta serta organisasi non-pemerintah, semua berinvestasi dalam modal manusia dalam bentuk pelatihan untuk mencapai kesuksesan.

Kesuksesan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.Karyawan akan bekerja dengan produktif jika pelatihan yang diberikan tepat sasaran dan tepat pada bidang pekerjaan karyawan tersebut. Begitu pula dengan kinerja karyawan, bila karyawan mampu bekerja secara produktif, maka hasil dari pekerjaan (kinerja karyawan) tersebut akan sangat baik dan berpengaruh pula terhadap reputasi serta nama baik perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

PTPN V yang berlokasi di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau merupakan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Manajemen perusahaan telah berupaya meningkatkan kompetensi karyawannya melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan

B. Perumusan Masalah

Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Masih banyak karyawan yang bekerja tidak produktif. Beberapa masalah yakni cara kerja, pemborosan waktu, dan tenaga kerja kurang produktif. Kurangnya tingkat pendidikan yang disediakan sumber daya manusia sangat berdampak pada kualitas kerja karyawan,

Jika pendidikan tidak diiringi dengan keterampilan maka karyawan tidak akan memiliki ide-ide baru untuk menciptakan perusahaan yang berkembang. Keterbatasan ini menyebabkan beberapa karyawan tetap pada posisi pekerjaannya dan tidak dipromosikan. Dan yang paling kompleks adalah kompensasi berupa gaji atau bonus dipotong karena bekerja tidak sesuai dengan SOP, dan tidak sesuai pada keterampilannya. Ada kemungkinan gaji dipotong ataupun gaji tidak naik.

Minimnya pelatihan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Banyak karyawan yang bekerja hanya berdasarkan norma perusahaan, bukan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang masih kurang dan pengetahuan yang terbatas adalah karyawan baru, yakni karyawan yang baru masuk ke perusahaan dan baru

mengenal perusahaan. Ada juga karyawan lama yang perlu menaikkan performa kerja ke level yang lebih tinggi.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dintaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan yang dibina dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dintaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja motivasi karyawan, dan kinerja karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ada beberapa faktor produksi. Faktor-faktor tersebut antara lain: tanah, tenaga kerja, modal, dan skill. Adanya pembatasan masalah bertujuan membatasi pokok permasalahan penelitian yang ada.

Dari batasan masalah yang ada, maka dapat dirumuskan masalah penelitian. yaitu sebagai berikut :

1. Apa saja jenis pelatihan yang diberikan di PTPN V?
2. Bagaimana proses manajemen pelatihan karyawan PTPN V?

3. Bagaimana tanggapan karyawan terhadap pelatihan yang diberikan oleh PTPN V?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN V?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui jenis pelatihan yang ada di perkebunan kelapa sawit.
2. Untuk mengetahui proses manajemen pelatihan karyawan
3. Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap manajemen pelatihan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai jalan untuk mengetahui dan memahami tentang sebab akibat permasalahan karyawan terkait produktivitas kerja dengan melakukan pelatihan di perusahaan perkebunan kelapa sawit serta memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh derajat sarjana jurusan Sosial Ekonomi Pertanian INSTIPER Yogyakarta.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi tolak ukur ataupun pertimbangan bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan ini atau tidak sama sekali dan melihat sejauh mana produktivitas kerja karyawan, serta membuka pemikiran perusahaan untuk memperlakukan karyawan lebih baik lagi karena kunci dari kesuksesan perusahaan adalah karyawannya.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat membawa dampak ketika perusahaan menggunakan metode pelatihan yang peneliti gunakan yakni karyawan akan lebih sering berkomunikasi langsung dengan masyarakat sekitar terkait masalah-masalah yang terjadi di perusahaan dan lingkungan sekitar perusahaan.