

Analisis Program Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan di PT Sawit Jambi Lestari

M Kurnia Sandi¹ Evrina²

Fakultas Ekonomi, Universitas Adiwangsa Jambi, Indonesia^{1,2}

Email: kurniaasandi169@gmail.com¹ evrina.85@gmail.com²

Abstrak

Program pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan program pelatihan yang diterapkan di PT. Sawit Jambi Lestari serta menganalisis kompetensi karyawan setelah mengikuti program pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan pihak pelaksana pelatihan serta karyawan yang telah mengikuti program pelatihan. Analisis penelitian mengacu pada konsep pelatihan dan kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan di PT. Sawit Jambi Lestari dilaksanakan berdasarkan kebutuhan pekerjaan karyawan dengan jenis pelatihan yang meliputi pelatihan teknis, keselamatan kerja, penggunaan peralatan, prosedur kerja, serta pengembangan kemampuan kerja sama dan kepemimpinan. Metode yang digunakan berupa penyampaian materi, diskusi, praktik, dan demonstrasi langsung serta didukung oleh sarana dan prasarana yang cukup memadai. Setelah mengikuti pelatihan, terdapat perkembangan kompetensi karyawan yang terlihat dari peningkatan pengetahuan, keterampilan, penerapan materi dalam pekerjaan, serta kemampuan dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Dengan demikian, program pelatihan menjadi salah satu upaya yang dapat membantu PT. Sawit Jambi Lestari dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif.

Kata Kunci: Program Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Sumber Daya Manusia, PT. Sawit Jambi Lestari

Abstract

Training programs are one of the efforts undertaken by companies to improve employees' abilities and competencies so that they can perform their jobs effectively and in accordance with the company's needs. This study aims to analyze the implementation of the training program at PT. Sawit Jambi Lestari and to analyze employees' competencies after participating in the training program. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving training program administrators and employees who had participated in the training programs. The analysis focuses on training and competency concepts, including employees' knowledge, skills, and work attitudes. The results show that the training programs at PT. Sawit Jambi Lestari are implemented based on employees' job requirements, with training types including technical training, occupational safety, equipment use, work procedures, teamwork, and leadership development. The methods used include material presentation, discussions, practical activities, and direct demonstrations, supported by adequate training facilities and infrastructure. After participating in the training programs, employees demonstrated improvements in their competencies, particularly in knowledge, skills, work attitudes, application of training materials in daily work, and their ability to deal with work-related problems. Therefore, the training program serves as an important effort to help PT. Sawit Jambi Lestari improve employee competencies and support more effective job performance.

Keywords: Training Program, Employee Competence, Human Resource Management, PT. Sawit Jambi Lestari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis bagi setiap organisasi, termasuk perusahaan perkebunan besar seperti PT Sawit Jambi Lestari. Dalam menghadapi dinamika bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten, adaptif, dan mampu bekerja sesuai standar operasional yang ditetapkan.¹ Kompetensi karyawan tidak hanya ditentukan oleh latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Pelatihan menjadi salah satu instrumen penting dalam pengembangan SDM karena dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.² PT Sawit Jambi Lestari sebagai bagian dari industri perkebunan kelapa sawit menghadapi tuntutan operasional dan persaingan global yang semakin kompleks. Industri sawit dituntut menerapkan praktik berkelanjutan, efisiensi proses, penggunaan teknologi baru, serta peningkatan produktivitas. Berdasarkan laporan Kementerian Pertanian tahun 2023, sektor perkebunan sawit menyerap lebih dari 4,5 juta tenaga kerja langsung dan menjadi salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tenaga kerja di sektor ini sangat strategis untuk mendukung produktivitas nasional.³ PT Sawit Jambi Lestari sendiri dikenal sebagai perusahaan yang menerapkan standar sertifikasi seperti RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*) dan ISPO (*Indonesian Sustainable Palm Oil*). Sertifikasi ini mengharuskan perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten di bidang budidaya berkelanjutan, keselamatan kerja, manajemen lingkungan, dan efisiensi operasional. Untuk memenuhi standar tersebut, perusahaan rutin melaksanakan berbagai program pelatihan, seperti:

- Pelatihan teknik budidaya kelapa sawit berkelanjutan
- Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- Pelatihan penggunaan alat dan teknologi baru
- Supervisory development program untuk calon pemimpin
- Pelatihan *soft skills* seperti komunikasi, *problem solving*, dan *leadership*⁴

Namun, data nasional menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan di perusahaan-perusahaan perkebunan masih menjadi tantangan. Survei Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) tahun 2022 mengungkap bahwa sekitar 52% tenaga kerja perkebunan belum memiliki kompetensi tersertifikasi, dan lebih dari 40% perusahaan mengakui bahwa pelatihan yang diberikan belum optimal dalam meningkatkan kemampuan teknis pekerja.⁵ Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pelatihan yang diberikan perusahaan dengan kebutuhan kompetensi di lapangan. Fenomena serupa sering ditemukan di lokasi penelitian, di mana masih terdapat karyawan yang belum optimal menerapkan SOP, belum konsisten dalam menjalankan standar K3, serta kurang adaptif terhadap teknologi baru. Dengan landasan filosofis, teori manajemen sumber daya manusia, dan kondisi empiris tersebut, penelitian dengan judul “Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan di PT Sawit Jambi Lestari” menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan program pelatihan

¹ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Remaja Rosdakarya : Bandung, 2017)

² Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Remaja Rosdakarya : Bandung, 2017)

³ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Profil Tenaga Kerja Sektor Perkebunan 2025*, laporan pemerintah, (Kemnaker RI : Jakarta, 2025)

⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Profil Tenaga Kerja Sektor Perkebunan 2025*, laporan pemerintah, (Kemnaker RI : Jakarta, 2025)

⁵ Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). *Laporan Tahunan BNSP 2025*, laporan resmi, (BNSP : Jakarta, 2025)

yang diterapkan di PT Sawit Jambi Lestari dan untuk mengetahui kompetensi karyawan di PT Sawit Jambi Lestari setelah mengikuti program pelatihan.

Landasan Teori Program Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan karyawan baru maupun karyawan yang telah bekerja mengenai keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Program pelatihan dapat dilihat melalui beberapa aspek, yaitu kebutuhan pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Program pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan diharapkan dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.⁶

Kompetensi Karyawan

Kompetensi merupakan karakteristik yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi karyawan dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Peningkatan kompetensi tercermin dari kemampuan karyawan memahami pekerjaan, menggunakan keterampilan yang sesuai, menyelesaikan tugas secara tepat, serta menunjukkan sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, program pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui proses pembelajaran dan pengembangan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.⁷

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk menganalisis pelaksanaan program pelatihan dan kontribusinya terhadap peningkatan kompetensi karyawan di PT Sawit Jambi Lestari. Penelitian dilaksanakan di PT Sawit Jambi Lestari dengan informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu Kepala Bidang Sumber Daya Manusia, pelaksana program pelatihan, dan karyawan yang mengikuti program pelatihan. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi berupa profil perusahaan, program dan jadwal pelatihan, materi pelatihan, daftar peserta, laporan kegiatan, serta dokumen lain yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi mengenai perencanaan, pelaksanaan, evaluasi program pelatihan, serta peningkatan kompetensi karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kondensasi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, kemudian data disajikan secara sistematis berdasarkan tema yang ditemukan di lapangan. Selanjutnya, kesimpulan ditarik berdasarkan pola dan hubungan antartemuan serta diverifikasi secara berkelanjutan. Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan informasi dari berbagai

⁶ Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.

⁷ Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

informan serta membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan kredibel mengenai kontribusi program pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan di PT Sawit Jambi Lestari.⁸

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Program Pelatihan PT Sawit Jambi Lestari

Program pelatihan merupakan salah satu kegiatan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena melalui pelatihan perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan tidak hanya dipandang sebagai kegiatan untuk memberikan pengetahuan baru, tetapi juga sebagai proses yang dirancang untuk membantu karyawan menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Noe (2021), pelatihan merupakan upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan memperoleh kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan, baik berupa pengetahuan, keterampilan, maupun perilaku yang diperlukan dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, pelaksanaan program pelatihan perlu dilakukan secara terencana agar materi yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan pekerjaan yang dilakukan.

Penentuan Program Pelatihan

Dalam penelitian ini, pelaksanaan program pelatihan di PT. Sawit Jambi Lestari akan dilihat mulai dari bagaimana perusahaan menentukan kebutuhan pelatihan bagi karyawan. Penentuan kebutuhan menjadi tahap penting karena setiap karyawan memiliki tugas, tanggung jawab, dan kebutuhan kemampuan yang berbeda. "Untuk perencanaan pelatihan biasanya kami melihat terlebih dahulu kebutuhan dari masing-masing bagian. Kami melihat pekerjaan yang dilakukan karyawan, kemudian melihat apakah ada kemampuan tertentu yang masih perlu ditingkatkan. Selain itu, kebutuhan pelatihan juga bisa berasal dari perubahan pekerjaan, penggunaan alat atau teknologi baru, maupun hasil evaluasi dari atasan. Setelah kebutuhan diketahui, kami menentukan jenis pelatihan, peserta, materi, waktu pelaksanaan, dan siapa yang akan menjadi pemateri atau instruktur." Hasil Wawancara: Menurut Dessler, pelatihan merupakan proses untuk memberikan kepada karyawan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan pandangan tersebut, materi pelatihan seharusnya memiliki hubungan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Penentuan Program Pelatihan

Aspek berikutnya yang akan dikaji adalah metode dan proses pelaksanaan pelatihan. Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti penyampaian materi, diskusi, demonstrasi, praktik langsung, simulasi, maupun pelatihan di tempat kerja. Blanchard dan Thacker menjelaskan bahwa pelatihan yang efektif membutuhkan proses yang sistematis, mulai dari identifikasi kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggali bagaimana metode pelatihan diterapkan di PT. Sawit Jambi Lestari, siapa yang bertindak sebagai instruktur atau pemateri, bagaimana keterlibatan peserta selama pelatihan, serta apakah metode yang digunakan dapat membantu karyawan memahami materi yang diberikan. "Jenis pelatihannya cukup beragam, tergantung kebutuhan pekerjaan karyawan. Ada pelatihan yang berkaitan dengan teknis pekerjaan, keselamatan kerja, penggunaan peralatan, prosedur kerja, dan juga pelatihan yang berkaitan dengan kemampuan dalam bekerja sama atau kepemimpinan. Untuk materinya disesuaikan dengan tujuan pelatihan dan kebutuhan masing-masing bagian. Jadi tidak semua karyawan

⁸ Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

mendapatkan materi yang sama karena tugas mereka juga berbeda.” Hasil wawancara: “Metode yang digunakan tergantung dari jenis pelatihannya. Kalau pelatihannya bersifat teori biasanya dilakukan dengan penyampaian materi dan diskusi. Kalau berkaitan dengan pekerjaan teknis, biasanya lebih banyak praktik atau demonstrasi langsung. Metode praktik cukup penting karena karyawan bisa langsung melihat dan mencoba bagaimana cara melakukan pekerjaan yang benar.” Berdasarkan hasil wawancara, jenis pelatihan di PT. Sawit Jambi Lestari disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan, seperti pelatihan teknis, keselamatan kerja, penggunaan peralatan, prosedur kerja, kerja sama, dan kepemimpinan. Metode pelatihan juga disesuaikan dengan jenis materi, yaitu penyampaian materi dan diskusi untuk teori, serta praktik dan demonstrasi untuk pekerjaan teknis agar karyawan lebih mudah memahami dan menerapkan materi dalam pekerjaan.

Sarana dan Prasarana Pelatihan

Selain proses pelaksanaan, penulis juga mengkaji sarana dan prasarana yang digunakan dalam kegiatan pelatihan. Ketersediaan fasilitas dapat membantu menciptakan proses pembelajaran yang lebih baik. Fasilitas tersebut dapat berupa ruang pelatihan, peralatan praktik, bahan atau modul pelatihan, media pembelajaran, maupun fasilitas lain yang disesuaikan dengan jenis pelatihan. “Kalau mengenai kondisi fasilitas, secara umum sudah cukup mendukung pelaksanaan pelatihan. Walaupun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa keterbatasan, misalnya ketersediaan waktu, penggunaan ruangan yang harus menyesuaikan dengan kegiatan lain, atau jumlah peralatan praktik yang tidak selalu dapat digunakan secara bersamaan oleh seluruh peserta. Untuk mengatasi hal tersebut biasanya dilakukan pengaturan jadwal, pembagian peserta menjadi beberapa kelompok, atau menyesuaikan metode pelatihan dengan fasilitas yang tersedia.” Secara umum, kondisi fasilitas sudah cukup untuk memungkinkan pelatihan dilakukan. Meskipun ada beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, seperti waktu yang tersedia, penggunaan ruangan yang harus disesuaikan dengan kegiatan lain, atau jumlah peralatan praktik yang tidak selalu dapat digunakan secara bersamaan oleh seluruh peserta, jadwal biasanya diatur, atau metode pelatihan disesuaikan dengan fasilitas yang tersedia.

Evaluasi Program Pelatihan

Hal penting lainnya adalah evaluasi program pelatihan. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui apakah pelatihan yang telah dilaksanakan memberikan manfaat bagi peserta maupun perusahaan. Model evaluasi Kirkpatrick melihat pelatihan melalui beberapa tingkatan, yaitu reaksi peserta terhadap pelatihan, pembelajaran yang diperoleh, perubahan perilaku setelah pelatihan, serta hasil yang diperoleh organisasi. “Evaluasi dilakukan untuk melihat apakah peserta memahami materi yang diberikan. Bentuknya bisa berupa pertanyaan, diskusi, praktik, atau penilaian tertentu sesuai dengan jenis pelatihannya. Untuk beberapa pelatihan juga ada evaluasi setelah karyawan kembali bekerja. Jadi tidak hanya dilihat dari kehadiran, tetapi juga bagaimana karyawan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan.” Dalam penelitian ini, evaluasi tidak diarahkan pada perhitungan statistik, tetapi pada bagaimana PT. Sawit Jambi Lestari melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pelatihan dan bagaimana perusahaan mengetahui bahwa pelatihan yang diberikan telah memberikan manfaat bagi karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, pelaksanaan program pelatihan dalam penelitian ini akan dianalisis melalui beberapa aspek, yaitu identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur, sarana dan prasarana, pelaksanaan kegiatan, serta evaluasi pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan program

pelatihan di PT. Sawit Jambi Lestari dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Pelatihan menggunakan berbagai metode, seperti penyampaian materi, diskusi, praktik, dan demonstrasi langsung agar karyawan lebih mudah memahami materi. Dalam pelaksanaannya, perusahaan juga menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pelatihan, seperti ruangan, alat presentasi, bahan pelatihan, dan peralatan praktik sesuai kebutuhan. Setelah pelatihan selesai, dilakukan evaluasi untuk mengetahui pemahaman dan kemampuan karyawan dalam menerapkan materi yang telah diberikan. Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan diharapkan dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan.

Kompetensi Karyawan di PT Sawit Jambi Lestari Setelah Mengikuti Program Pelatihan

Kompetensi karyawan merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Setelah mengikuti program pelatihan, karyawan diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang lebih baik. Pelatihan tidak hanya memberikan materi kepada karyawan, tetapi juga membantu mereka memahami cara kerja yang benar dan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, kompetensi karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat dilihat dari kemampuan mereka dalam memahami pekerjaan, menerapkan keterampilan, serta menunjukkan sikap kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Peningkatan Pengetahuan

Setelah mengikuti pelatihan, karyawan diharapkan memiliki pengetahuan yang lebih baik mengenai pekerjaan yang dilakukan. Pengetahuan tersebut dapat berupa pemahaman terhadap prosedur kerja, penggunaan peralatan, keselamatan kerja, maupun aturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik akan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja. "Materi yang diberikan tergantung dari jenis pelatihannya. Biasanya berkaitan dengan pekerjaan, keselamatan kerja, prosedur kerja, penggunaan peralatan, dan cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Secara umum materinya cukup mudah dipahami karena pemateri memberikan contoh yang berhubungan langsung dengan pekerjaan kami." Wawancara dengan karyawan. Kompetensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Spencer dan Spencer, kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja yang efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik yang mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan teori tersebut, kompetensi karyawan di PT Sawit Jambi Lestari setelah mengikuti program pelatihan dapat dilihat dari perubahan kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaan, melaksanakan tugas, serta menunjukkan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam penelitian ini, peningkatan pengetahuan dapat dilihat melalui kemampuan karyawan menjelaskan kembali materi pelatihan dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari.

Peningkatan Keterampilan

Pelatihan juga diharapkan dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Keterampilan dapat terlihat dari kemampuan karyawan menggunakan peralatan, mengikuti prosedur kerja, menyelesaikan pekerjaan, dan mengatasi permasalahan yang muncul di lapangan. Melalui praktik dan demonstrasi selama pelatihan, karyawan mendapatkan kesempatan untuk memahami secara langsung bagaimana suatu pekerjaan

dilakukan dengan benar. Dengan demikian, peningkatan keterampilan dapat dilihat dari perubahan cara kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan. "Menurut kami pelatihan cukup membantu meningkatkan kompetensi karyawan. Setelah mengikuti pelatihan, biasanya karyawan lebih memahami pekerjaan dan prosedur yang harus dilakukan. Untuk keterampilan juga terlihat dari kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas. Namun peningkatan kompetensi tidak hanya bergantung pada pelatihan, karena setelah pelatihan karyawan juga harus menerapkan dan membiasakan apa yang sudah dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari." Hasil Wawancara HRD: Dari aspek keterampilan, peningkatan kompetensi dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan. Dessler (2020) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pelatihan yang dilakukan melalui praktik dan demonstrasi dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan teknis sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih tepat dan sesuai prosedur.

Penerapan Hasil Pelatihan dalam Pekerjaan

Kompetensi karyawan setelah mengikuti pelatihan juga dapat dilihat dari sejauh mana hasil pelatihan diterapkan dalam pekerjaan. Pelatihan dikatakan memberikan manfaat apabila pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh tidak hanya berhenti pada saat kegiatan pelatihan, tetapi benar-benar digunakan dalam pekerjaan. Penerapan tersebut dapat terlihat dari cara karyawan menyelesaikan pekerjaan, mengikuti standar operasional, menggunakan peralatan, serta menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan tugasnya. "Sebagian besar materi cukup mudah diterapkan karena memang berhubungan dengan pekerjaan. Setelah pelatihan kami mencoba menerapkan apa yang sudah dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Memang pada awalnya membutuhkan penyesuaian, tetapi setelah dilakukan secara berulang menjadi lebih terbiasa." Berdasarkan hasil wawancara, materi yang diberikan dalam pelatihan dinilai cukup sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan sehingga sebagian besar materi dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Setelah mengikuti pelatihan, karyawan berusaha menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh ke dalam pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah dijelaskan. Pada tahap awal penerapan, terdapat beberapa kesulitan karena karyawan perlu menyesuaikan cara kerja yang sebelumnya sudah terbiasa dilakukan.

Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan

Pelatihan juga diharapkan dapat membantu karyawan dalam menghadapi permasalahan yang muncul selama bekerja. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, karyawan dapat lebih cepat memahami permasalahan dan menentukan tindakan yang sesuai. Kemampuan tersebut penting terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan kepatuhan terhadap prosedur. Oleh karena itu, penelitian ini juga melihat bagaimana kemampuan karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah setelah mengikuti program pelatihan. Hal ini sejalan dengan pandangan Blanchard dan Thacker (2019) bahwa pelatihan merupakan proses yang sistematis untuk membantu individu meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, termasuk perubahan perilaku yang mendukung pelaksanaan tugas. "Ada perubahan, terutama dalam menghadapi masalah pekerjaan. Setelah mendapatkan pelatihan, kami lebih memahami langkah yang harus dilakukan ketika terjadi masalah. Kami tidak langsung mengambil tindakan sendiri, tetapi melihat prosedur yang berlaku dan jika masalahnya cukup berat kami melaporkannya kepada atasan." Hasil wawancara dengan Karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat

perubahan dalam kemampuan karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah pekerjaan setelah mengikuti program pelatihan. Karyawan menjadi lebih memahami langkah-langkah yang harus dilakukan ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, kompetensi karyawan di PT Sawit Jambi Lestari setelah mengikuti program pelatihan dapat dilihat dari peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, serta kemampuan karyawan dalam menerapkan hasil pelatihan dan menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan tidak hanya bertujuan memberikan pengetahuan baru, tetapi juga diharapkan mampu meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan program pelatihan yang diterapkan di PT. Sawit Jambi Lestari, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Jenis pelatihan yang diberikan cukup beragam, seperti pelatihan teknis, keselamatan kerja, penggunaan peralatan, prosedur kerja, serta pengembangan kemampuan kerja sama dan kepemimpinan. Pelaksanaan pelatihan menggunakan metode penyampaian materi, diskusi, praktik, dan demonstrasi langsung. Perusahaan juga menyediakan sarana dan prasarana yang cukup mendukung kegiatan pelatihan, serta melakukan evaluasi untuk melihat pemahaman dan penerapan hasil pelatihan oleh karyawan. Sementara itu, kompetensi karyawan di PT. Sawit Jambi Lestari setelah mengikuti program pelatihan menunjukkan adanya perkembangan dalam beberapa aspek, terutama pengetahuan, keterampilan, dan Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan. Karyawan menjadi lebih memahami prosedur dan tanggung jawab pekerjaan, lebih terampil dalam melaksanakan tugas, serta lebih memperhatikan kedisiplinan, ketelitian, keselamatan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Hasil pelatihan juga dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, termasuk dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan dengan mengikuti prosedur yang berlaku serta berkonsultasi dengan atasan apabila menghadapi masalah di luar kewenangan. Dengan demikian, program pelatihan dapat menjadi salah satu upaya perusahaan dalam membantu meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, terarah, dan sesuai dengan standar perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Buku. (Kogan Page : London, 2014)
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). *Laporan Tahunan BNSP 2025*, laporan resmi, (BNSP: Jakarta, 2025)
- Blanchard, P. Nick & James W. Thacker. *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. Buku. (Pearson : Boston, 2019)
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*. Buku. (Pearson Education : Harlow, 2017)
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara : Jakarta, 2016)
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Profil Tenaga Kerja Sektor Perkebunan 2025*, laporan pemerintah, (Kemnaker RI : Jakarta, 2025)
- Kementerian Pertanian Republik Indonesia. *Statistik Perkebunan Indonesia Komoditas Kelapa Sawit 2025*, laporan pemerintah, (Direktorat Jenderal Perkebunan : Jakarta, 2025)
- Kirkpatrick, Donald L. & James D. Kirkpatrick. *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation*. Buku. (ATD Press : Alexandria, 2016)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Remaja Rosdakarya : Bandung, 2017)

- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. Human Resource Management, (South-Western: Ohio, 2011)
- Mondy, R. Wayne. Human Resource Management. Buku. (Pearson : New Jersey, 2016)
- Noe, Raymond A. Employee Training and Development. Buku. (McGraw-Hill Education: New York, 2017)
- Pedoman Sertifikasi Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO), dokumen regulasi, (Kementerian Pertanian : Jakarta, 2025)
- Spencer, Lyle M. Jr. dan Signe M. Spencer. Competence at Work: Models for Superior Performance. Buku. (John Wiley & Sons : New York, 1993)
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Kencana: Jakarta, 2019) Wibowo. Manajemen Kinerja. Buku. (Rajawali Pers : Jakarta, 2016)