

Perbedaan kinerja pegawai pemeliharaan berdasarkan partisipasi dalam program pengembangan sumber daya manusia

Susila Wati ¹, Nursamsi ^{2,*}

Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh, Sumatera Barat, Indonesia.

¹ sw160223@gmail.com; ² samsihutabarar@politani.pyk.ac.id.

*Correspondent Author

Received: 31 October 2024

Revised: 13 November 2024

Accepted: 13 February 2025

KATAKUNCI

Kinerja
Pendidikan
Pelatihan
Perkebunan
SDM

KEYWORDS

Performance
Education
Training
Plantation
Human Resource Development

ABSTRAK

Karyawan pemeliharaan memegang peranan penting dalam tercapainya produksi tandan kelapa sawit yang maksimal. Penelitian ini untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan pemeliharaan perusahaan kelapa sawit berdasarkan keikutsertaan program pengembangan SDM. Metode sensus (*sampling jenuh*) dengan jumlah sebanyak 46 orang karyawan tetap dibagian pemeliharaan yang akan diteliti. Uji *Mann Whitney* merupakan alat analisis yang digunakan untuk melihat perbedaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja karyawan pemeliharaan perusahaan kelapa sawit. Kinerja karyawan yang mengikuti pengembangan SDM memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dari karyawan yang tidak mengikuti pengembangan SDM.

Differences in the performance of maintenance employees based on participation in human resource development programs

Maintenance employees play an important role in achieving maximum oil palm bunch production. This research aims to determine differences in the performance of oil palm company maintenance employees based on participation in HR development programs. Census method (saturated sampling) with a total of 46 permanent employees in the maintenance section to be studied. The Mann Whitney test is a tool used to see these differences. The research results show that there are differences in the performance of oil palm company maintenance employees. The performance of employees who take part in HR development has better performance than employees who do not take part in HR development.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](#) license.



Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting untuk menjalankan aktivitas dan proses kerja didalam suatu perusahaan. Perkembangan globalisasi saat ini diperlukan adanya SDM yang memiliki daya saing. Pengembangan sumber daya manusia (PSDM) didalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena melalui pengembangan tersebut diharapkan kinerja

karyawan dapat tercapai dengan baik. PSDM seperti pelatihan, pendidikan (*training* diawal kerja) serta mutasi kerja adalah kegiatan yang perlu dilakukan didalam suatu perusahaan perkebunan. Kegiatan tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Kegiatan ini tentunya akan berdampak baik untuk meningkatkan kinerja karyawan [1], [2]

Kinerja adalah *output* yang diperoleh seorang karyawan/tenaga kerja dalam melakukan tanggung jawab yang telah diberi oleh perusahaan. Pengembangan sumberdaya manusia memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga baik setiap karyawan baru maupun karyawan lama harus mengikuti program pengembangan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya [3], [4]

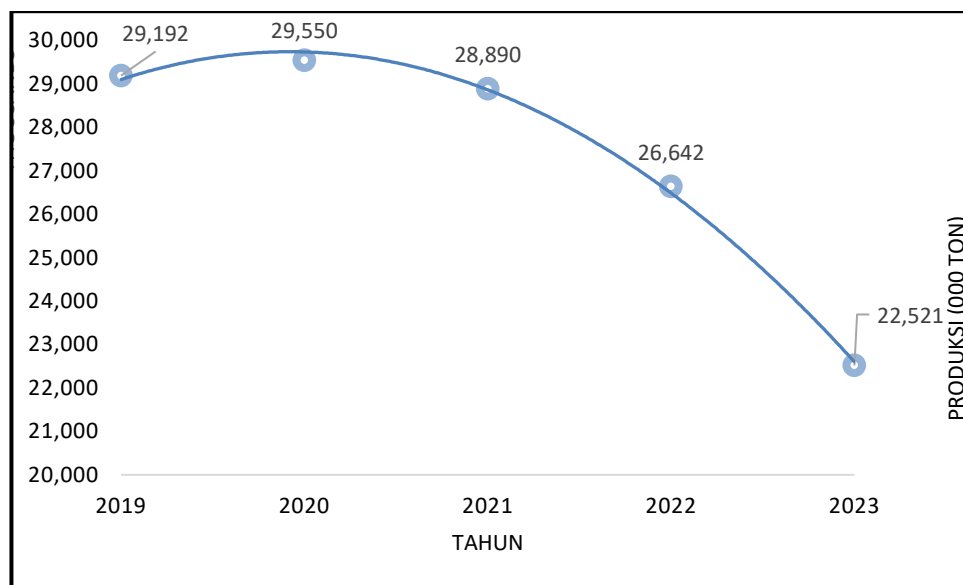
Program pelatihan pada divisi pemeliharaan yang paling umum adalah penyemprotan, pemupukan, dan dongkel anak sawit. Tetapi terdapat ketidaksesuaian pada PT. PMJ, dimana pada pelatihan penyemprotan dan kalibrasi semprot, tidak semua karyawan mengikuti pelatihan tersebut dari tahun 2021-2023 (Tabel 1). Jumlah karyawan pada jenis pekerjaan penyemprotan adalah 17 orang. Pada nyatanya berdasarkan Tabel 1, hanya 9 orang yang mengikuti pelatihan pada tahun 2023. Selanjutnya pada pelatihan pemupukan dan pelatihan mangkok pupuk, hanya 15 orang yang mengikuti pelatihan. Padahal jumlah karyawan pemupukan sebanyak 26 orang.

Tabel 1. Jumlah karyawan pemeliharaan yang mengikuti program pelatihan

No	Pelatihan	Jumlah Karyawan (orang)			
		2020	2021	2022	2023
1	Pelatihan <i>spraying</i> (penyemprotan)	19	11	12	9
2	Pelatihan kalibrasi semprot	19	11	12	9
3	Pelatihan sensus ganoderma	3	0	0	2
4	Pelatihan sensus EWS	2	2	2	2
5	Pelatihan sensus LSU	2	2	2	2
6	Pelatihan kalibrasi <i>mixing Tank</i>	2	2	2	2
7	Pelatihan <i>manuring</i> (pemupukan)	10	17	12	15
8	Pelatihan mangkok pupuk	10	17	12	15
Total		67	62	54	56

Sumber : PT. Primatama Muliajaya, 2023

Dampak dari ketidakikutsertaan karyawan dalam program pelatihan disinyalir berdampak pada jumlah produksi perusahaan. Sejak tahun 2019 hingga tahun 2023, data produksi perusahaan terdapat penurunan. Meskipun produksi memang tidak secara langsung dipengaruhi oleh pelatihan, namun pemupukan dan *spraying* yang tidak tepat dapat menyebabkan *inefisiensi* pemupukan dan *inefektifitas* dampak pemupukan. Perlu kajian apakah memang terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Nantinya dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberi rekomendasi pada perusahaan terkait pentingnya pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia seperti pelatihan, pendidikan dan lainnya. Apabila keadaan ini dibiarkan terus menerus dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara umum.



Gambar 1. Produksi perusahaan PT PMJ 5 tahun terakhir

Uraian diatas menjadi alasan penelitian ini, bahwa peran penting pengembangan sumberdaya manusia selain berdampak pada kinerja juga dapat berdampak pada produksi para perusahaan perkebunan. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk melihat apakah memang terdapat perbedaan kinerja karyawan yang mengikuti program pengembangan sumberdaya manusia dan yang tidak.

Metode

Lokasi penelitian dilakukan secara purposive yaitu di PT. Primatama Muliajaya Kecamatan Kinali, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat. Perusahaan ini dipilih karena peneliti memiliki akses informasi ke sana, dan rumusan masalah penelitian memang focus pada karyawan pemeliharaan perkebunan. Penelitian dilakukan pada bulan April 10 Juni 2024. Data yang digunakan adalah data sekunder berupa jumlah karyawan di perusahaan, dan data primer berupa data yang langsung diambil di lapang. *sampling* jenuh (*sensus*). *Sampling* jenuh digunakan dalam menentukan jumlah sampel, karena jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang. Sehingga penelitian ini menggunakan seluruh populasi karyawan tetap pada bagian pemeliharaan di kebun PT. Primatama Muliajaya yang bekerja dilapangan sebanyak 46 orang sebagai sampel. Dimana 28 orang karyawan pemeliharaan yang mengikuti program pengembangan SDM dan 18 orang karyawan pemeliharaan yang tidak mengikuti program pengembangan SDM.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang langsung dibagikan kepada responden. Uji validitas dan reabilitas pada data hasil pengisian kuesioner adalah hal pertama yang dilakukan. Tujuannya untuk menghasilkan data yang valid dan mampu menjawab tujuan penelitian. Kemudian Uji *Mann Whitney U Test* digunakan untuk melihat pengaruh suatu variabel independen (pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan pemeliharaan) yang menggunakan skala pengukuran data ordinal. Prinsip kerja *Mann Whitney U Test* adalah dengan melihat apakah ada perbedaan kinerja karyawan pemeliharaan yang telah mengikuti program pengembangan sumber daya manusia dan yang tidak mengikuti program pengembangan sumber daya manusia. Jika terdapat perbedaan maka dapat dikatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemeliharaan. Uji *Mann Whitney U Test* adalah uji non parametrik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan median 2 kelompok berbeda apabila skala data variabel terikatnya ordinal [5]

Hasil dan Pembahasan

1. Program pengembangan SDM

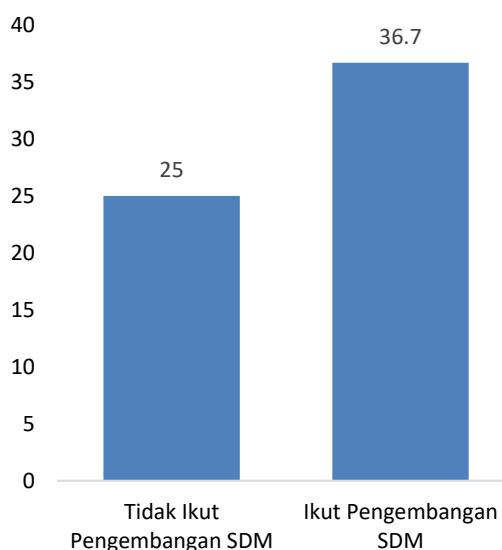
Program-program pengembangan SDM di perusahaan lokasi penelitian dibagi menjadi 4 kategori, yaitu pelatihan, pendidikan, dan mutasi kerja. Pendidikan yang dimaksud dalam istilah ini adalah pendidikan berupa magang yang dilakukan perusahaan selama 3 bulan setelah karyawan pertama kali diterima kerja. Pelatihan yang dimaksud dalam istilah ini adalah seluruh program pelatihan kompetensi karyawan di bidang pemeliharaan maupun diluar pemeliharaan. Sedangkan mutasi kerja dalam istilah ini adalah perpindahan karyawan dari satu divisi ke divisi lain, baik pada pekerjaan yang setara, naik, ataupun turun jabatan. Mutasi dapat pada perusahaan yang sama, atau pada anak perusahaan lainnya [6]

Adapun beberapa program-program pengembangan SDM berupa pelatihan dibagian pemeliharaan diantaranya sebagai berikut :

1. Pelatihan *spraying* adalah pelatihan mengenai teknik penyemprotan.
2. Pelatihan kalibrasi semprot dilakukan dengan tujuan untuk melatih karyawan pemeliharaan untuk mengetahui jenis nozel yang digunakan dalam penyemprotan, tekanan semprotan, menghitung kebutuhan air dan herbisida yang digunakan serta tinggi nozel yang tepat.
3. Pelatihan sensus ganoderma adalah pelatihan yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan pemeliharaan mengenai penyakit ganoderma pada tanaman kelapa sawit.
4. Pelatihan sensus *Early Warning System* (EWS) atau sistem pemantauan perkembangan populasi hama secara dini. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan pemeliharaan bagaimana cara mensensus keberadaan hama pada tanaman kelapa sawit terutama hama ulat api.
5. Pelatihan *Leaf Sampling Unit* (LSU) adalah pelatihan untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan pemeliharaan mengenai pengambilan sampel daun pada masing-masing blok untuk mendiagnosa nilai nutrisi yang ada pada tanaman kelapa sawit dan untuk mengetahui jenis dan dosis pupuk yang tepat.
6. Pelatihan kalibrasi *mixing tank* adalah pelatihan kalibrasi untuk mengetahui alat yang digunakan sesuai atau tidak dengan standarnya.
7. Pelatihan *manuring* (pemupukan) adalah pelatihan yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan mengenai jenis pupuk yang digunakan serta melatih karyawan pemeliharaan dalam melakukan teknik pemupukan yang sesuai standar operasional perusahaan.
8. Mangkok pupuk adalah pelatihan kepada karyawan pemeliharaan dengan memberikan pemahaman mengenai berapa dosis pemupukan yang digunakan dalam pemupukan tanaman kelapa sawit dan takaran pupuk dengan menggunakan mangkok yang telah disediakan oleh perusahaan

2. Kinerja Karyawan Pemeliharaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 28 karyawan yang mengikuti program pengembangan sumber daya manusia dan 18 karyawan yang tidak pernah mengikuti program pengembangan sumber daya manusia termasuk magang diawal kerja (*training* 3 bulan). Gambar 2 adalah skor kinerja karyawan pemeliharaan berdasarkan keikutsertaan program pelatihan SDM. Karyawan yang mengikuti pengembangan SDM, baik seluruhnya maupun salah satunya seperti pelatihan, pendidikan, dan mutasi kerja memiliki rata-rata kinerja 36,7 dari skor maksimal 40. Sedangkan skor kinerja karyawan pemeliharaan yang tidak mengikuti program pelatihan sebesar 25. Terdapat perbedaan kinerja sebesar 31,8%.



Gambar 2. Skor Kinerja Karyawan Berdasarkan Keikutsertaan Pengembangan SDM

3. Perbedaan Kinerja Berdasarkan keikutsertaan program pengembangan SDM

Uji *Mann Whitney U Test* digunakan untuk melihat pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang menggunakan skala pengukuran data ordinal. Prinsip kerja *mann whitney U test* adalah dengan melihat apakah ada perbedaan kinerja karyawan pemeliharaan yang telah mengikuti program pengembangan sumber daya manusia dan yang tidak mengikuti program pengembangan sumber daya manusia. Apabila terdapat perbedaan, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemeliharaan. Uji *Mann Whitney* merupakan bagian dari statistik non parametrik, maka dalam uji *Mann Whitney* tidak diperlukan data penelitian yang berdistribusi normal dan homogen. Uji *Mann Whitney* digunakan sebagai alternatif dari uji independen sample t-test jika data penelitian tidak berdistribusi normal dan tidak homogen. Sehingga harus diuji dulu apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pelaksanaan uji *Mann Whitney* pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 15.0. Hasil uji *Mann Whitney U Test* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji *mann Whitney*

	<i>Hasil</i>
Mann-Whitney U	,000
Wilcoxon W	190,000
Z	-5,787
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 15, 2024

Hasil uji *Mann Whitney* memperlihatkan bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, artinya terdapat perbedaan kinerja antara karyawan yang mengikuti pengembangan sumber daya manusia dengan karyawan yang tidak mengikuti program pengembangan sumber daya

manusia. Karena ada perbedaan yang signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemeliharaan di PT. Primatama Muliajaya”.

Hasil penelitian dan pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pemeliharaan. Semakin tinggi/semakin banyak program-program pengembangan sumber daya manusia, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini dikarenakan apabila karyawan pemeliharaan selalu mengikuti program-program pelatihan dibagian kerjanya maupun dibagian lain, maka secara tidak langsung mereka memiliki pengetahuan yang lebih dan dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga akan memberikan efek positif yang ditandai dengan meningkatnya kinerja [7], [8], [9], [10]. Apabila karyawan memiliki pengetahuan yang cukup luas, maka karyawan akan dengan sigap melakukan pekerjaan mereka. Terutama karyawan yang memang dibutuhkan ilmu pengetahuan dan skillnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan [11], [12], [13]. Kondisi yang ditemui pada karyawan pemeliharaan di PT. Primatama Muliajaya berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja adalah :

1. Masih ada karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan, tidak konsisten dalam mengerjakan tugas, dan keahlian/kemampuan dalam bekerja kurang.
2. Kurangnya partisipasi karyawan pemeliharaan dalam mengikuti program pelatihan (setelah *training* 3 bulan) dan ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti pendidikan (*training* 3 bulan diawal masuk kerja), karena sebelumnya telah bekerja pada Instansi/Perusahaan lain yang masih didalam group Wilmar.
3. Tidak ada sanksi yang diberikan untuk karyawan yang dengan sengaja tidak mau mengikuti program pelatihan.

Kondisi-kondisi di atas dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, hal ini karena belum efektifnya pengembangan sumber daya manusia, akibat kurangnya partisipasi karyawan pemeliharaan dalam mengikuti program pengembangan sumber daya manusia yang dibuat oleh perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia secara tersendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan. Pelatihan yang disediakan perusahaan baik berupa pelatihan skill, pelatihan pemeliharaan dapat menambah dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Adanya pelatihan dapat menjadikan pekerjaan karyawan menjadi lebih efisien dan efektif [14], [15]. program-program pengembangan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan yakni profit (keuntungan).

Simpulan

Penelitian di lapang diperoleh bahwa skor kinerja karyawan yang mengikuti pengembangan sumberdaya manusia lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti. Hasil uji Mann Whitney U test diperoleh bahwa terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan yang mengikuti pengembangan sumberdaya manusia dan yang tidak mengikuti dengan taraf alfa 5%.

Daftar Pustaka

- [1] Zu. Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. Pekanbaru, 2017.
- [2] E. Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 1 ed. Jakarta: Kencana, 2017.
- [3] N. Idrus, Sumairi, dan Nurfahmi, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng,” *Jurnal Ilmiah METANSI “Manajemen dan Akuntansi,”* vol. 5, no. 1, hlm. 71–78, 2022.

- [4] I. H. Rintjap, W. A. Areros, dan S. A. P. Sambul, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon," *Productivity*, vol. 2, no. 7, hlm. 556–560, 2021.
- [5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, 2013.
- [6] A. Husain, "Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Oikos-Nomos*, vol. 15, hlm. 1–10, 2022.
- [7] R. Fahrozi, R. Sabaruddin, D. Ilham, N. Ferdinand, dan S. Saad El Hasan, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Di Jakarta," *Jurnal TADABIR PERADABAN*, vol. 2, no. 1, hlm. 73–79, 2022.
- [8] N. Khastelia Hartomo dan bachryddin Saleh Luturlean, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, vol. 4, no. 1, hlm. 200–207, 2020.
- [9] R. Fahrozi, R. Sabaruddin, D. Ilham, N. Ferdinand, dan S. Saad El Hasan, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Di Jakarta," *Jurnal TADABIR PERADABAN*, vol. 2, no. 1, hlm. 73–79, 2022.
- [10] M. Pusparani, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, vol. 2, no. 4, 2021, doi: 10.31933/jimt.v2i4.
- [11] S. Nurannisa, G. Suryo Putro, Arfiany, dan Hikmah, "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar)," *Accounting Profession Journal (APAJI)*, vol. 6, no. 1, 2024.
- [12] S. Hartinah, Harsawardhana, dan H. Wirianata, "Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Agrowisata Kampoeng Kopi Banaran PT Perkebunan Nusantara IX Semarang," *Journal Agroista*, vol. 4, no. 1, hlm. 43–53, 2020.
- [13] Taufik dan Badar Muhamad, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima," *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)*, vol. 3, no. 3, hlm. 411–422, 2023.
- [14] L. Kanagad, Sudarsih, dan S. Mohammad, "Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, hlm. 1–6, 2015.
- [15] K. K. Tambunan, T. Dalmiyatun, dan S. Satmoko, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Musam Utjing Factors That Affect Employee Performance In Oil Palm Plantation Company Pt. Musam Utjing," *Journal of Social and Agricultural Economics (J-SEP)*, vol. 12, hlm. 29–40, Mar 2019.