



IMPLEMENTASI STRATEGI PELATIHAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL II UNIT KEBUN DOLOK SINUMBAH

Surya Darma¹, Yusri Purnama Anju Nasution², Evi Dayanti³

Sekolah Tinggi Agama Islam Panca Budi

suryadarma2548@gmail.com¹, yusripurnamaanjunasution@gmail.com², evidayanti1978@gmail.com³

ABSTRAK

Pelatihan bagi tenaga kerja menjadi cara penting dalam memajukan kualitas SDM, yang berdampak pada peningkatan keahlian dan hasil kerja pegawai. Studi ini disampaikan dengan tiga maksud utama: menjelaskan bagaimana PTPN IV Regional II Unit Kebun Dolok Sinumbah menerapkan strategi diklat sesuai kerangka ADDIE, mengenali unsur-unsur yang mempermudah dan menghalangi penerapan strategi diklat tersebut, dan mengkaji penerapan strategi diklat untuk mengontrol kinerja pegawai, ditinjau dari kacamata Teori Modal Insani. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kualitatif deskriptif. Pihak-pihak yang dilibatkan sebagai narasumber adalah Kepala Tata Usaha, Asisten Kebun, Mandor, dan sejumlah pegawai yang dipilih secara sengaja. Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan langsung, percakapan mendalam, dan peninjauan dokumen, yang kemudian diolah menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana melalui peringkasan data, penyajian informasi, dan kesimpulan kesimpulan. Kredibilitas data verifikasi dengan metode triangulasi dari segi sumber, cara dan waktu. Temuan studi menunjukkan bahwa strategi diklat karyawan sudah dijalankan sesuai langkah-langkah Analisis, Desain, Pengembangan, Implementasi, dan Evaluasi (ADDIE). Program diklat dirancang untuk mengacu pada tuntutan kompetensi pegawai, didukung perencanaan yang matang, penyediaan fasilitas yang memadai, pelaksanaan yang sesuai arahan, serta penilaian terhadap peningkatan keahlian dan kinerja. Aspek dukungannya mencakup dukungan pimpinan, keahlian pemberi materi, sarana yang tersedia, dorongan dari pegawai, serta iklim kerja perusahaan. Sementara itu, kendala yang muncul antara lain waktu diklat yang terbatas, beragamnya jenjang pendidikan pegawai, serta evaluasi sesudah diklat yang belum maksimal. Berdasarkan Teori Modal Insani, penerapan strategi diklat merupakan investasi perusahaan pada pengembangan SDM yang berkontribusi pada penguatan wawasan, kecakapan, kedisiplinan, kepatuhan pada Standar Operasional Prosedur, serta peningkatan kinerja kerja pegawai.

Kata Kunci: *Implementasi Strategi Pelatihan Kerja, Model ADDIE, Human Capital Theory, Kinerja Karyawan.*

Abstract

Workforce training is a crucial method for enhancing human resource quality, thereby improving employee skills and work outcomes. This study addresses three primary objectives: explaining how the Dolok Sinumbah Plantation Unit of PTPN IV Regional II implements its training strategy within the ADDIE framework; identifying the factors that facilitate or hinder this implementation; and evaluating the strategy's impact on employee performance through the lens of Human Capital Theory. A descriptive qualitative research methodology was employed. Key informants included the Head of Administration, Plantation Assistants, Foremen, and a group of purposively selected employees. Data collection involved direct observation, in-depth interviews, and document review; the data were subsequently analyzed using the Miles, Huberman, and Saldana model, involving data condensation, data display, and conclusion drawing. Data credibility was verified through triangulation across sources, methods, and timeframes. The findings indicate that the employee training strategy was executed in alignment with the ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, and Evaluation) stages. The training program was

designed to meet competency requirements and was supported by thorough planning, adequate facilities, directive-compliant execution, and assessments of skill and performance improvements. Supporting factors included leadership backing, trainer expertise, available resources, employee motivation, and the corporate work climate. Conversely, challenges included limited training time, the diverse educational backgrounds of employees, and suboptimal post-training evaluation. Viewed through Human Capital Theory, the implementation of this training strategy represents a corporate investment in human resource development, contributing to enhanced knowledge, skills, discipline, adherence to Standard Operating Procedures, and improved employee performance.

Keywords: *Work Training Strategy Implementation, ADDIE Model, Human Capital Theory, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pelatihan kerja adalah elemen kunci dalam sumber daya manusia, yang dirancang untuk mengasah pengetahuan, keahlian, kapasitas, sikap, dan perilaku berperilaku karyawan agar dapat menjalankan tugas sesuai prosedur baku perusahaan. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis staf, tetapi juga membangkitkan semangat, kedisiplinan, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta efektivitas kerja. Dengan demikian, pelatihan menjadi investasi krusial bagi perusahaan untuk memperkuat daya saing. (Sofa Khoeriah, 2026)

Dalam sumber daya manusia, keberhasilan pelatihan tidak hanya diukur dari kuantitas program yang digelar, melainkan lebih pada bagaimana strategi pelatihannya diterapkan dalam rutinitas kerja. Pelatihan penerapan strategi mencakup seluruh tahapan perencanaan, mulai dari penentuan kebutuhan, perancangan program, pelaksanaan, hingga penilaian hasil. Implementasi yang efektif akan menghasilkan perubahan sikap kerja, peningkatan kompetensi, serta kualitas kinerja karyawan. Sebaliknya, penerapan yang kurang maksimal hanya akan menjadikan pelatihan hanya sekedar formalitas administratif tanpa berdampak berarti bagi organisasi. (Golfrid & Tobing, 2025)

PTPN IV Regional II Unit Kebun Dolok Sinumbah, sebagai salah satu BUMN di sektor perkebunan kelapa sawit, memegang peranan penting dalam produksi minyak sawit nasional. Kelancaran operasional perusahaan sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusianya, baik di tingkat manajemen maupun pelaksana lapangan. Karyawan dituntut piawai dalam menjalankan tugas sesuai standar, menjaga mutu hasil panen, menerapkan K3, serta sigap beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan sistem kerja. Dari pengamatan awal peneliti, diketahui bahwa perusahaan telah menyelenggarakan beragam program pelatihan, meliputi teknik budidaya, pemanenan, pengoperasian alat, K3, administrasi, serta penyegaran SOP.

Namun demikian, pelaksanaan pelatihan strategi kerja masih terkendala oleh keterbatasan waktu akibat padatnya operasional, distribusi kesempatan pelatihan yang belum merata, perbedaan latar belakang pendidikan dan kemampuan pemahaman materi, serta evaluasi pascapelatihan yang belum berkelanjutan. Dalam perspektif Islam, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembelajaran sejalan dengan firman Allah Swt. dalam QS. Al-Qashash ayat 26 yang berbunyi: "Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, 'Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya'". Ayat tersebut menegaskan bahwa seseorang yang

layak diberikan amanah pekerjaan adalah mereka yang memiliki kompetensi (al-qawiy) dan integritas (al-amin). Kompetensi tersebut harus dibangun melalui proses pembelajaran, pelatihan, dan pelatihan yang berkelanjutan. (Maulana, 2021)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, dengan pendekatan studi literatur untuk menganalisis peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang topik yang diteliti (Fauziyah, 2024)

Metode kualitatif dipilih karena permasalahan yang dikaji sangat kompleks dan dinamis, sehingga data dari informan dikumpulkan secara lebih alamiah melalui wawancara tatap muka untuk menghasilkan jawaban yang lebih jujur. (Imron, 2019)

Lokasi penelitian berfokus pada satu tempat yaitu PTPN IV Regional II Unit Dolok Sinumbah. Waktu penelitian direncanakan dilakukan selama enam bulan, dimulai dari Desember 2025 sampai dengan Mei 2026.

Sumber atau subyek penelitian dalam ketentuan ilmiah juga dapat dinamakan sumber data. Sumber data adalah subyek dari mana data itu diperoleh. Dapat juga didefinisikan sebagai objek atau individu yang diteliti oleh peneliti melalui observasi, membaca, atau melakukan tanya jawab terkait dengan masalah penelitian tertentu. (Rahma, 2022)

Total informan berjumlah 7 orang, terdiri dari: 1 Orang Kepala Tata Usaha/HRD, 1 Orang Asisten Kebun, 1 Orang Mandor Lapangan, dan 4 Orang Karyawan Pelaksana. Pendekatan ini menyeleksi narasumber yang dianggap memiliki pengetahuan mendalam, pemahaman, serta keterlibatan langsung dalam pelaksanaan strategi pelatihan kerja. Angka ini dapat berubah jika selama proses penelitian telah mencapai titik kejenuhan data. Kejenuhan data terjadi ketika informasi yang dikumpulkan sudah tidak lagi memberikan pandangan baru atau hanya mengulang apa yang sudah diketahui sebelumnya.

Teknik Pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian karena menentukan validitas dan kualitas hasil akhir yang diperoleh. Penelitian ini membahas tiga teknik utama pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner (Arif cendekiawan, 2021).

Observasi: Observasi merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian, karena observasi merupakan awal mula atau dasar dari didapatkannya data yang diperlukan pada penelitian tersebut. Observasi merupakan cara mengumpulkan informasi dengan melihat langsung dan mencatat secara teratur baik itu kejadian, tindakan, atau keadaan di tempat penelitian dilakukan. (Rica Nanda Supriana, 2020).

Wawancara: Wawancara adalah proses komunikasi interaksional antara dua pihak, paling tidak salah satu pihak mempunyai satu tujuan antisipasi dan serius serta biasanya termasuk tanya jawab. Dalam konteks ini, wawancara berfungsi sebagai teknik pengumpulan data yang tepat guna menyelesaikan suatu permasalahan spesifik, dengan berlandaskan pada data yang relevan. (Rivaldi, 2020).

Dokumentasi: Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diambil dari dokumen atau catatan peristiwa yang sudah berlalu. Teknik dokumentasi digunakan sebagai pendukung untuk observasi dan wawancara agar

data yang diperoleh lebih kredibel dan akurat serta dapat dipertanggung jawabkan (Siti, 2025).

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman (1984) melalui tiga aktivitas utama yang berkelanjutan hingga tuntas. (Abdussamad, 2021)

Reduksi data (merangkum dan memilih poin penting), Penyajian data (deskripsi ringkas, grafik, matriks, atau diagram), dan Penarikan kesimpulan serta verifikasi untuk menemukan temuan baru yang kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Strategi Pelatihan Kerja Berdasarkan Model ADDIE

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa penerapan strategi diklat karyawan di PTPN IV Regional II Unit Kebun Dolok Sinumbah telah dijalankan sesuai langkah-langkah kerja model ADDIE:

- a. Analisis:** Tahap awal dijalankan dengan melihat bagaimana PTPN IV mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan serta keperluan operasional perusahaan. Identifikasi ini dititikberatkan pada tuntutan kompetensi harian pegawai pelaksana.
- b. Desain:** Perusahaan merancang program yang matang meliputi penentuan sasaran pelatihan, penyusunan materi teknis, pemilihan metode, hingga penjadwalan agar tidak mengganggu produktivitas kebun. Pengembangan: Langkah ini direalisasikan dengan penyediaan fasilitas yang memadai, penyiapan buku panduan, penunjukan pengajar/instruktur internal, serta materi untuk latihan praktik lapangan. Implementasi: Pelaksanaan pelatihan dilakukan secara terarah di lapangan, melibatkan interaksi langsung antara instruktur dengan para pegawai pelaksana dalam mengaplikasikan SOP.
- c. Evaluasi:** Penilaian dilakukan terhadap aspek kompetensi pascapelatihan, perubahan sikap kerja, serta dampak langsungnya terhadap produktivitas kerja.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

Penerapan strategi pelatihan kerja di lapangan dipengaruhi oleh unsur-unsur interaksional berikut:

- a. Aspek Dukungan:** Meliputi adanya dukungan penuh dari pimpinan unit, keahlian yang mumpuni dari pemberi materi/instruktur, sarana prasarana penunjang yang tersedia, dorongan motivasi yang kuat dari pegawai, serta iklim kerja perusahaan yang kondusif.
- b. Aspek Kendala:** Kendala utama yang muncul di lapangan antara lain alokasi waktu diklat yang terbatas akibat padatnya operasional kebun, beragamnya jenjang pendidikan formal yang dimiliki pegawai pelaksana, serta pelaksanaan evaluasi pascapelatihan jangka panjang yang belum maksimal.

3. Kontribusi Berdasarkan Teori Modal Insani (*Human Capital Theory*)

Berdasarkan kacamata Human Capital Theory, penerapan strategi diklat di Kebun Dolok Sinumbah terbukti bukan sekadar pengeluaran biaya operasional, melainkan sebuah bentuk investasi perusahaan pada pengembangan SDM. Program ini berkontribusi secara nyata pada penguatan aspek kognitif dan psikomotorik karyawan, yang meliputi perluasan wawasan perkebunan, peningkatan kecakapan teknis memanen, penguatan

kedisiplinan, serta kepatuhan mutlak pada Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Melalui akumulasi modal manusia tersebut, efektivitas operasional individu meningkat secara signifikan yang berujung pada penguatan hasil kerja dan optimalisasi kinerja karyawan secara makro. (Kajang, 2026)

KESIMPULAN

1. Strategi pelatihan kerja di PTPN IV Regional II Unit Kebun Dolok Sinumbah telah diimplementasikan secara sistematis mengacu pada lima tahapan model ADDIE, didukung perencanaan matang serta penyediaan fasilitas diklat yang sesuai standar.
2. Keberhasilan implementasi tersebut ditopang oleh faktor pendukung berupa komitmen pimpinan, kompetensi instruktur, dorongan pegawai, dan iklim kerja. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi kendala operasional seperti keterbatasan waktu, disparitas tingkat pendidikan peserta, dan evaluasi pascapelatihan yang belum berkesinambungan.
3. Ditinjau dari *Human Capital Theory*, implementasi strategi diklat bertindak sebagai bentuk investasi SDM yang berkontribusi langsung dalam meningkatkan mutu pekerjaan, kompetensi, disiplin, kepatuhan SOP, serta performa kinerja karyawan pelaksana di lapangan.
4. Bagi Manajemen Perusahaan: Perusahaan perlu mengoptimalkan sistem penilaian setelah pelatihan (*post-training evaluation*) agar monitoring terhadap kepatuhan SOP karyawan pelaksana dapat berjalan secara berkelanjutan dan terukur.
5. Bagi Karyawan: Karyawan pelaksana disarankan untuk terus mempertahankan motivasi kerja dan menerapkan hasil latihan secara konsisten guna meminimalkan angka kekeliruan dalam bertugas.
6. Bagi Peneliti Selanjutnya: Diharapkan dapat memperluas fokus kajian kualitatif ini pada aspek sistem kompensasi atau budaya organisasi yang melekat *pascatransformasi* organisasi BUMN PTPN IV.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV.Syakir Media.
- Data, A. T. P. (n.d.). *Teknik pengumpulan data*. 1–20.
- Fauziyah, S. N., Kuswinarno, M., Manajemen, P., & Madura, U. T. (2024). *Analisa Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Kajian Literatur*. 4.
- Golfrid, T., & Tobing, F. (2025). *Implementasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Berdasarkan Kebutuhan Perusahaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 9(1), 68–81. <https://doi.org/10.32493/frkm.v9i1.55221>
- Iii, B. A. B. (2020). *Bab iii metodologi penelitian*. 12–18.
- Imron, I. (2019). *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV*. 5(1), 19–28.
- Islam, U., Raden, N., & Palembang, F. (2021). *Reinterpretasi Makna Al-Qowiyul Amin Dalam Al-Qur ' an Surah Al -Qashash Ayat 26. 1*. <https://doi.org/10.19109/jsq.v1i1.8985>
- Islam, U., Sultan, N., & Kasim, S. (2021). *PROSES KERJA KBL DALAM MENJALANKAN PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DI PT. PELINDO 1 (PERSERO) CABANG PEKANBARU UNTUK*. 1(4639).
- Manajemen, A., Keuangan, D. A. N., & Karyawan, M. K. (2026). *JURNAL ALASKA*. 02.
- Massa, M. (2022). *Muhamad Bisri Mustofa , Siti Wuryan , Abdurrafiq Al-Fajar , Agustina*

Prihartini , Nurul Rahma Salsabila , Ong Dini Saliem Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2(1), 1–8.

Payung, O., Sampe, R., Kajang, G., & Syah, I. (2026). *International Journal of Economics , Management and Social Science Human Resource Competency Development Through Competency-Based Training : Human Capital Theory And Its Impact On Employee Work Productivity. 9(2).*

Rivaldi, A., Feriawan, F. U., & Nur, M. (n.d.). *Metode pengumpulan data melalui wawancara.*