

Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan

Eza Okhy Awalia Br Nasution

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi penulis: ezanasution567@gmail.com

Abstract

Human resource management is an important factor that must always be considered in any business or organization. The foundation of human society is work ethic, or an employee's ability to make important decisions that can increase productivity or growth of a business. Research was conducted on PT staff. Perkebunan Nusantara IV Medan City. The aim of this research is to understand the role of human resource development in improving staff performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan City. The analytical method used in this research is qualitative, namely data collection through observation and consultation with PT Perkebunan Nusantara IV Medan City. The research results show that human resource development has a positive and clear impact on employee productivity.

Keywords: Human Resource, Employee Performance

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus selalu dipertimbangkan dalam bisnis atau organisasi mana pun. Landasan masyarakat manusia adalah etos kerja, atau kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan penting yang dapat meningkatkan produktivitas atau pertumbuhan suatu bisnis. Penelitian dilakukan pada staf PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja staf di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, yaitu pengumpulan data melalui observasi dan konsultasi dengan PT Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai dampak yang positif dan jelas terhadap produktivitas pegawai.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Keseluruhan sistem SDM terdiri dari perseorangan yang kedudukannya sebagai pegawai kreatif di suatu perusahaan, baik itu korporasi maupun bisnis, dengan aset fungsional yang memerlukan pelatihan dan pengembangan (Susan 2019).

Pada saat yang sama, sumber daya manusia setiap organisasi semakin diakui dan dianggap sebagai komponen modal organisasi yang paling penting. Oleh karena itu, para ahli diajak untuk mengembangkan teori tentang batasan manajemen sumber daya manusia. Material, metode, uang, mesin, dan pasar adalah contoh bentuk lain dari kekuatan sumber daya yang kurang berharga dibandingkan individu dalam organisasi. Kondisi manusia adalah pemanfaatan semua sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi secara bermanfaat. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak ada artinya.

PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan merupakan perusahaan yang berhasil melaksanakan program peningkatan sumber daya manusia. PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pertanian yaitu Kelapa Sawit dan Teh, memproduksi minyak mentah dan gas bumi kemudian mengolahnya menjadi CPO (minyak sawit mentah) untuk dijual guna memenuhi kebutuhan dalam negeri dan internasional.

Pengembangan sumber daya manusia diperlukan agar tutor memahami kebutuhan teknologi dan dapat meningkatkan pengetahuan serta profesionalismenya. Pembangunan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV meliputi pelatihan dan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha serta pelatihan dan pendidikan berdasarkan jenis pekerja yang dipekerjakan di perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia terkait dengan ketenagakerjaan. Kinerja merupakan usaha kecil yang dilakukan seorang pegawai untuk mencapai tingkat kinerja tertentu dalam bekerja. Artinya apabila pekerjaan yang dilakukan membuahkan hasil yang positif, maka akan berdampak positif pula terhadap kehidupan pribadi karyawan dan lingkungan di mana ia bekerja. Oleh karena itu, dunia usaha harus memaksimalkan produktivitas karyawannya untuk mencapai tujuan bersama (Akbar 2018).

Pegawai yang lebih banyak melakukan kegiatan pengembangan akan mampu meningkat lebih jauh lagi. Dengan adanya penelitian mengenai kinerja terkait pekerjaan ini, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi peningkatan pengembangan sumber daya manusia, baik melalui ketenagakerjaan, pendidikan, pelatihan maupun program terkait kinerja kerja.

KAJIAN TEORITIS

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Noe 2020) Pengembangan mencakup pendidikan, pelatihan formal, pengalaman kerja, hubungan dan pengembangan pribadi yang membantu mempersiapkan karyawan untuk posisi atau lingkungan kerja di masa depan.

Dan menurut (E, Schuler, and Werner 2018), Mempercepat pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan Anda memprediksi kebutuhan organisasi di masa depan. Inilah sebabnya mengapa pengembangan praktik kadang-kadang disebut “karir” atau “kepemimpinan” Fungsi utama manajemen sumber daya manusia meliputi pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen organisasi, kinerja dan keterlibatan karyawan.

Menurut (Kurniawati 2020), Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses berkelanjutan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Menjamin ketersediaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja individu dalam pekerjaan yang khusus untuk pekerjaan organisasi. Selanjutnya pembelajaran berlangsung melalui proses pembelajaran, pelatihan ulang, dan peningkatan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai tugas baru dan yang sudah ada, seperti melatih siswa mengenai tugas-tugas pekerjaan. Perluasan program sering kali berfokus pada pelatihan karyawan untuk meningkatkan tingkat keterlibatan manajemen.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan sumber daya manusia secara umum adalah untuk membuktikan bahwa suatu perusahaan memiliki pegawai yang profesional untuk memperoleh maksud dan tujuan pertumbuhan dan produktivitasnya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan membuktikan bahwa masing-masing individu dalam perusahaan memiliki keahlian dan kecakapan yang dibutuhkan demi meraih tujuan yang telah direncanakan. Tingkat keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan masing-masing individu secara efektif. Tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat sebagai berikut: (Effendi and Sulistyorini 2021)

1. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja

Metode pengembangan profesional yang dibentuk dengan baik pasti akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan oleh semakin meningkatnya tingkat manajemen, sumber daya manusia dan keterampilan teknologi karyawan.

2. Mencapai efisiensi

Jika program pengembangan dijalankan sesuai kebutuhan, efisiensi organisasi akan terganggu. Antara lain, pemborosan dapat disebabkan oleh rendahnya biaya produksi dan kemampuan organisasi untuk berkembang seiring waktu.

3. Meminimalkan kerusakan

Ketika ada program pertumbuhan yang baik maka jumlah kerusakan produk yang dihasilkan, produksi dan tenaga kerja dapat berkurang karena karyawan akan lebih rajin menyelesaikan tugasnya.

4. Mengurangi kecelakaan

Angka kecelakaan juga dapat dikurangi dengan meningkatkan keterampilan/kompetensi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

5. Meningkatkan pelayanan

Layanan adalah nilai jual utama dari setiap organisasi atau bisnis. Oleh sebab itu, tujuan utama pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kapasitas caregiver dalam memberikan pelayanan pada klien.

6. Menjaga semangat kerja karyawan

Saya berharap semangat kerja karyawan semakin meningkat karena selain mendorong karyawan untuk ikut program pengembangan karyawan, juga menambah pengetahuan serta etos kerja.

7. Meningkatkan prospek karier

Promosi seringkali berfokus pada kemampuan dan kompetensi karyawan, maka karyawan yang mendukung program yang bertujuan untuk meningkatkan prospek karir mereka lebih mungkin untuk melihat hasil positif dalam meningkatkan kemampuan dan kapasitas mereka sendiri.

8. Memperbaiki keterampilan pemahaman konsep

Perkembangan juga bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kognitif seseorang. Peningkatan kemampuan akan membuat pengambilan keputusan terhadap suatu masalah menjadi lebih mudah dan tepat.

9. Memperbaiki keterampilan kepemimpinan

Hubungan antarmanusia merupakan salah satu tujuan utama yang dimasukkan ke dalam program pengembangan. Meningkatkan keterampilan bersosialisasi akan mempermudah terciptanya hubungan yang kuat dengan orang-orang di atas, di bawah, dan di antaranya.

10. Peningkatan balas jasa

Diharapkan setelah mengikuti program pengembangan tersebut kinerja pegawai semakin meningkat. Pelayanan yang diberikan terhadap kinerjanya akan semakin meningkat bersamaan dengan peningkatan kinerja pegawai.

11. Peningkatan pelayanan kepada konsumen

Usaha memberikan layanan kepada pelanggan akan lebih efektif dan juga akan meningkatkan kemampuan staf, baik secara konseptual maupun teknis. Oleh karena itu, kepercayaan konsumen dalam membeli suatu barang atau jasa diperkirakan akan menurun.

c. Pengertian Kinerja Pegawai

Konsep prestasi kerja berasal dari istilah “hasil prestasi kerja” atau “hasil aktual yang dicapai” (kinerja dalam istilah kinerja disebut juga dengan “hasil aktual yang dicapai oleh individu”. inti). Pengertian kinerja (job performance) mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil kerja individu. dievaluasi oleh pekerja sehingga mereka dapat mulai bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan (Safrizal 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dikaitkan dengan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan hasil suatu fungsi tertentu atau dapat menjadi indikasi suatu pekerjaan atau jabatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. (Siagian 2019) mengatakan bahwa kinerja merupakan salah satu kegiatan sumber daya manusia untuk memupuk kreativitas, emosi dan semangat pekerja sehingga mampu mencapai hasil yang diharapkan. (Mangkunegara 2018) menunjukkan bahwa prestasi kerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pekerja ketika mereka menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan dan lingkungan tempat mereka bekerja. Berdasarkan beberapa teori yang diberikan oleh para ahli abspat dibawah ini, dapat kita simpulkan bahwa kerja adalah suatu langkah yang diambil oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam batas waktu tertentu.

Setiap karyawan akan memiliki standar yang ditetapkan oleh perusahaan yang dapat dijadikan dasar analisis, sehingga karyawan dapat memahami apa saja yang perlu diperbaiki agar dapat melakukan penyesuaian sebaik mungkin. Untuk itu, area kerja harus didefinisikan dan diukur dengan jelas untuk membantu dalam mengevaluasi kinerja karyawan.. Bagaimana cara membedakan tingkat kinerja berdasarkan dimensi berikut : (Prastiwi, Ningsih, and Putrini 2022)

1. Kuantitas, adalah anggaran yang harus disiapkan. perhitungan kuantitatif meliputi perhitungan keluaran pelaksanaan latihan. Hal ini dapat dihubungkan dengan banyaknya *output* yang dihasilkan.

2. Kualitas, yaitu nilai yang harus didapatkan (baik atau tidak). Pengukuran subjektif menyatakan seberapa bagus pengaturan pelaksanaan latihan. Rata-rata terkait dengan bentuk hasil.
3. Ketepatan waktu, yaitu apakah sudah sama atau tidak dengan waktu yang telah ditetapkan. Perhitungan ketepatan waktu bisa berupa perhitungan kuantitatif khusus yang menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan dan motivasi sukses dalam bekerja adalah bakat dan motivasi sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (Ability).

Menurut psikologi, bakat meliputi bakat potensial (IQ) dan bakat aktual (pengetahuan, keterampilan). Misalnya, pelajar dan karyawan dengan OI di kisaran atas (IQ 110-120), serta mereka yang memiliki IQ, bakat, dan kejeniusan yang lebih tinggi, sangat tinggi, akan lebih mudah berhasil dalam studinya dan menjadi siswa yang lebih baik.. Fleksibilitas dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

2. Faktor Motivasi (Motivation).

Motivasi mengacu pada keadaan pikiran atau disposisi tertentu terhadap lingkungan kerja atau keadaan dalam organisasi seseorang. Orang yang mempunyai sikap positif (mendukung) terhadap kondisi kerjanya kemungkinan besar mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, orang yang mempunyai sikap negatif (resisten) terhadap situasi kariernya akan cenderung kurang termotivasi dalam bekerja. Istilah “kemampuan kerja” mencakup banyak faktor berbeda, seperti hubungan yang berhubungan dengan pekerjaan, fasilitas tempat kerja, stres yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku manajemen, kondisi dan peraturan kerja.

e. Tanda-tanda Pencapaian Kinerja

Menurut (Afandi 2018) Indikator-indikator Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

1. Jumlah tenaga kerja yang dihasilkan

Semua jenis satuan pengukuran yang berkaitan dengan hilangnya tenaga kerja dapat dinyatakan dalam satu atau lain cara.

2. Perhitungan Prestasi Kerja

Segala jenis pengabdian yang unik yang berhubungan dengan jiwa atau kehidupan kerja dapat diungkapkan dalam wadah yang spesifik atau tersendiri.

3. Kepekaan dalam menjalankan tugas

Berbagai daya sumber secara transparan dan seperti biasa

4. Ketertiban dalam bekerja

Hormati hukum serta peraturan yang berlaku

5. Inisiatif

Kapasitas untuk memahami dan melaksanakan sesuatu yang benar tanpa perlu dijelaskan. mampu memahami apa yang sedang dilakukan dengan relatif sulit terhadap yang apa pun yang ada di dekatnya, dan gigih dalam mencoba melaksanakan beberapa tugas jika kesulitan tersebut menjadi lebih nyata.

6. Variabel

Relevansi hasil pengukuran kinerja atau apakah pekerjaan mencapai tujuan.

7. Pemeliharaan

Proses pertukaran informasi atau nasehat dari pimpinan kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Mengubah sifat manusia merupakan tugas yang sulit.

9. Kreativitas

Proses mental yang menyebabkan atau berkontribusi terhadap munculnya ide

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, serta wawancara dengan pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil teori di atas menunjukkan bahwa human capital mempunyai dampak positif terhadap pertumbuhan pegawai dan pengembangan pekerjaan, baik dilakukan secara simultan maupun berurutan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Medan memiliki tingkat keahlian yang lebih tinggi sehingga efektif meningkatkan produktivitas pegawai. Dan wajar jika suatu organisasi menginginkan para pegawainya bekerja sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi khususnya pimpinan untuk memperhatikan variabel-variabel yang berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan tidak dapat diabaikan.

Hubungan antara sumber daya manusia dan prestasi kerja sangat kuat, terutama dengan para ahli berikut: Menurut Robert dan Jackson, sebagaimana dikutip dalam *Journal of Applied Psychology*, kinerja karyawan akan lebih tinggi dibandingkan karyawan yang berprestasi lebih

baik di bidang sumber daya manusia. kegiatan. Setiap karyawan di suatu organisasi tertentu akan memiliki pengalaman terkait pekerjaan yang berbeda-beda. Untuk itu, penting untuk memahami kualitas sumber daya manusia yang tersedia pada suatu waktu. Menurut Mathis dan Jackson, dokumentasi kerja komprehensif terkait pengalaman kerja karyawan dapat berfungsi sebagai sumber informasi tentang pertumbuhan karyawan (Harmaily 2019).

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Apabila setiap karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi, maka setiap anggota organisasi diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Heri and Andayani 2020).

Setiap organisasi yang ingin beroperasi lebih efisien untuk mencapai tujuannya pada akhirnya akan gagal. Oleh karena itu, implementasi terpenting yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi profesi dimana pengetahuan, pengalaman, dan keahlian dikembangkan melalui pengembangan sumber daya manusia. Dalam proses pengembangan, lingkungan saat ini diartikan sebagai tempat dimana karyawan dapat belajar dan mengalami pertumbuhan dalam hal pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan khusus yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Di organisasi mana pun, ada individu yang secara aktif berupaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan organisasi tidak bergantung pada personel atau manajer yang tidak kompeten. Sebagai komponen pemeliharaan sistem, pemantauan dan pengendalian merupakan komponen kunci. Sistem ini tidak dapat dinonaktifkan oleh aspek pemeliharaan sistem seperti pemeliharaan dan servis. Sebaliknya, perencanaan harus dimulai pada awal proyek dan berakhir pada akhir proyek. Terdapat tugas dan fungsi yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin agar mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan organisasi (Burhan, FoEh, and Manafe 2022).

Pengembangan adalah metode yang digunakan untuk meningkatkan kecerdasan teknis, teoritis, konseptual, dan emosional seseorang sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan profesional atau terkait pekerjaan secara lebih efektif melalui pendidikan dan pelatihan. "Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang lingkungan kita secara komprehensif," seperti pembangunan. "Kursus merupakan suatu metode untuk meningkatkan pemahaman dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas tertentu," seperti pengembangan.

Rekrut pemimpin individu untuk mempelajari pengetahuan, konsep dan teori untuk tujuan umum dan untuk pengembangan yang diperlukan untuk mempersiapkan pekerjaan di masa

depan. Pembangunan merupakan suatu proses jangka panjang dengan menggunakan sistem yang sistematis dan terorganisir.

Perkembangan dikaitkan dengan perbaikan sikap dan sifat kepribadian, serta peningkatan dan peningkatan pengetahuan. Pembelajaran pada sumber daya manusia (SDM) merupakan efektivitas kegiatan yang segera dilaksanakan oleh suatu organisasi, serta penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan dalam kebutuhan pekerjaan tertentu. Hal ini diperkirakan akan meningkatkan dan mengurangi keresahan organisasi.

Tolak ukur Dapat dipahami bahwa di antara keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi ini adalah tanggung jawab, kesetiaan, dedikasi, prestasi kerja, kepatuhan, kejujuran, kerja sama, inisiatif dan kepemimpinan. Untuk memastikan bahwa setiap karyawan cukup produktif, mereka juga harus terbebas dari kekhawatiran manajemen.

1. Keterampilan teknis, diukur dengan indikator :
 - a) Keahlian dan keterampilan pegawai kepada prosedur kerja.
 - b) Keahlian dan Keterampilan pegawai kepada tugas yang diemban.
 - c) Kemahiran dan tepat waktu pegawai saat melaksanakan tugas.
2. Keterampilan manusiawi, diukur dengan indikator :
 - a) Tingkat kerjasama dengan sesama rekan kerja.
 - b) Keterampilan memotivasi rekan kerja.
3. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah :
 - a) Pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan melalui kemajuan teknologi, pelatihan karyawan, dan pelatihan manajer.
 - b) Pengembangan sumber daya manusia berpotensi meningkatkan efisiensi manusia dalam aktivitas sehari-hari, jam kerja, suku cadang, dan pengeluaran pegawai. Bayar hari, bayar hari produksi, yang pada akhirnya mengurangi kas perusahaan.
 - c) Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah mengurangi limbah, produksi, dan pengelolaan limbah.
 - d) Sumber daya manusia bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, yang diambil dari pengobatan jumlah.
 - e) Pengembangan SDM juga untuk meningkatkan profesional kepada nasabah atau konsumen perusahaan yang lebih baik.
 - f) Pengembangan sumber daya manusia memberikan insentif kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja prospek karena peningkatan produktivitas, kualitas yang lebih tinggi, dan kinerja kerja yang lebih baik.

Oleh karena itu, tujuan Sumber Daya Manusia (SDM) berdampak pada pekerjaan yang dilakukan karyawan, sehingga tugas-tugas yang memerlukan pelatihan menjadi lebih terstruktur atau disiplin akibat tantangan tersebut.

Peningkatan jumlah tenaga kerja Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting karena dipengaruhi oleh lingkungan kerja di mana para pegawai bekerja sehingga menuntut mereka untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Inilah alasan mengapa peningkatan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas.

Sumber daya manusia yang khusus disebutkan disini adalah staf PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. Seperti yang akan kita pelajari bersama, karyawan memegang posisi yang sangat penting dalam organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (dalam hal ini PT. Perkebunan Nusantara IV) akan membantu karyawan dalam meningkatkan profesionalisme serta tingkat dan kuantitas jam kerja.

KESIMPULAN

Pengembangan SDM di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan telah dilaksanakan dengan sangat baik. Hal itu sangat jelas melalui hasil wawancara dengan responden mengenai indikator pendidikan dan pelatihan. Pendidikan diprakarsai oleh PT. Perkebunan Nusantara IV, merupakan program pengembangan sumber daya manusia agar kedepannya staf bisa melakukan tugas dengan hasil yang positif di tempatnya masing-masing. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan efisiensi operasional staf layanan transportasi multigenerasi. Memang kehadiran sumber daya manusia yang taat dan berkualitas dapat memberikan dampak yang bagus terhadap kerja para pegawai.

PT. Perkebunan Nusantara IV merupakan perusahaan yang bergerak di industri teh dan Kelapa sawit serta menjual produknya antara lain minyak sawit mentah (CPO) untuk memenuhi permintaan domestik dan internasional. Untuk mencapai target tingkat produktivitas karyawan, PT. Perkebunan Nusantara IV harus menerapkan program yang sesuai standar industri. Pelatihan yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV dilaksanakan bekerjasama dengan para instruktur dengan tujuan untuk membekali mereka dengan nilai-nilai kemanusiaan yang kuat, mantap, dan sadar diri serta kedisiplinan dan ketekunan untuk meningkatkan bias dalam bekerja. Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sangat terspesialisasi serta cocok untuk mendidik masyarakat umum. Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV harus selalu

bekerja dengan tekun untuk menyelesaikan tugas dan arahan yang diberikan oleh atasannya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Surya. 2018. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan." *Ilmu Administrasi Negara & Bisnis* 3 (1).
- Burhan, Mulyono, John E.H.J. FoEh, and Henny A. Manafe. 2022. "Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1 (2). <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.54>.
- E, Jackson Susan, Randall S Schuler, and Steve Werner. 2018. *Managing Human Resources*. Oxford University Press.
- Effendi, Mukhlison, and Sulistyorini. 2021. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan Islam." *Manajemen Pendidikan Islam* 2 (1): 42–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>.
- Harmaily, Berry. 2019. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Kalimantan Barat)." *Journal of Management and Entrepreneurship* 7 (1). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.26418/ejme.v7i1.27739>.
- Heri, Heri, and Fitri Andayani. 2020. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung." *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara* 1 (2). <https://doi.org/https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>.
- Kurniawati. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noe, Raymond A. 2020. *Employee Training & Development*. 8th ed. New York: Mc Graw Hill Education.
- Prastiwi, Ni luh putu Eka yudi, Luh kartika Ningsih, and Ketut Putrini. 2022. "Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai : SELF ESTEEM Sebagai Variabel Intervening." *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 7 (1): 81. <https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>.
- Safrizal, Helmi Buyung Aulia. 2022. *Monograf Kepemimpinan Transformasional Motivasi*

Kerja Dan Kinerja Pegawai. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.

Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Pendidikan Agama Islam* 9 (2).

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.