

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PROGRAM PELATIHAN ERP (*Enterprise Resource Planning*) DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

Rizki Yuliansyah Bariyus

¹Rizki Yuliansyah Bariyus, ²Bina Unteawati, ²Teguh Budi Trisnanto.

¹Mahasiswa Program Studi Agribisnis, ²Dosen Program Studi Agribisnis, Politeknik Negeri Lampung
Jl. Soekarno Hatta No. 10 Rajabasa Bandar Lampung
Telp (0721) 703995, Fax : (90721) 787309
email¹: rizkiyuliansyahbariyus@gmail.com

Abstrak

Program pelatihan dan pengembangan karyawan menggunakan sistem ERP (*Enterprise Resource Planning*) yaitu pelatihan program sistem informasi yang diperuntukkan bagi karyawan agar bekerja lebih efektif. PT Perkebunan Nusantara VII merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, karet, teh dan tebu serta perusahaan berusaha agar sumber daya manusia didalam perusahaan dapat berjalan efektif. Tujuan analisis dilakukan untuk: (1) menjelaskan perencanaan program pelatihan karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (2) mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII (3) mengevaluasi program pelatihan karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII. Pelaksanaan hasil evaluasi pelatihan karyawan menggunakan 3 tahapan evaluasi yaitu: (1) *participant reaction*, (2) *level learning*, (3) *behaviour application*.

Kata Kunci: *Enterprise Resource Planning, participant reaction, level learning, behaviour application*

PENDAHULUAN

Program pelatihan dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara VII bertujuan untuk meningkatkan *skill* individu dan pengetahuan karyawan, program pelatihan meliputi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan serta sesuai dengan pendidikan dan pelatihan berdasarkan jenis pekerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang mengarahkan pada peningkatan profesionalisme kinerja karyawan diantaranya mengadakan suatu program pengembangan kinerja karyawan dalam penggunaan sistem informasi ERP (*enterprise resource planning*). ERP adalah suatu perencanaan sumberdaya perusahaan yang dapat membantu sistem

informasi perusahaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pengembangan sumber daya manusia ini memiliki berhubungan dengan kinerja. Robert dan Jackson (2002) menyampaikan bahwa kinerja karyawan akan lebih tinggi lagi pada karyawan yang mengambil lebih banyak bagian di dalam aktivitas pengembangan. Wahyudi (2002) menjelaskan bahwa penilaian kinerja tersebut dapat diketahui kemungkinan pengembangan sumber daya manusia yang bersangkutan, baik melalui peserta dalam program-program pelatihan maupun melalui program pengembangan karier.

Program pelatihan yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara VII belum merata, ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang

belum mengikuti program tersebut. Berikut ini merupakan data jumlah karyawan PT Perkebunan Nusantara VII yang mengikuti program pelatihan pada tabel 1:

Tabel 1 Jumlah karyawan PT Perkebunan Nusantara VII yang mengikuti program pelatihan tahun 2018

Karyawan Bagian	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Program Pengembangan dan Pelatihan
UKB	7
Keuangan	6
SDM	9
Pengolahan	5
Tanaman	8
Logistik dan Pemasaran	5
Satuan Pengawas Intern	7
Sekretariat Perusahaan	6
Teknologi Informasi	7
Jumlah	60

Tabel 1 menampilkan informasi mengenai jumlah karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII yang telah mengikuti program pelatihan yang diadakan tahun 2018. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data tertinggi terdapat pada bagian sumber daya manusia perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan pada bagian sumber daya manusia memerlukan informasi serta pengetahuan lebih untuk mengendalikan dan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan. Data terendah terdapat pada bagian pengolahan dan logistik PT Perkebunan Nusantara VII hal ini dikarenakan beberapa faktor, diantaranya karyawan yang belum memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan serta karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian pekerjaannya. Data karyawan yang mengikuti pelatihan ERP

(*Enterprise Resource Planning*) berjumlah 60 karyawan dari 9 bagian perusahaan.

Tujuan

Tugas akhir ini adalah :

1. Menjelaskan perencanaan program pelatihan karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII.
2. Mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII.
3. Mengevaluasi program pelatihan karyawan pada bagian UKB, Tanaman dan SDM Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII.

Metode pelaksanaan

Kegiatan pengumpulan data dilakukan mulai tanggal 19 Februari 2018 sampai dengan tanggal 2 April 2018 di Kantor Direksi

PT Perkebunan Nusantara VII. Data yang dianalisis terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui pengamatan langsung dan wawancara dari karyawan yang mengikuti program pelatihan.

Data sekunder yang digunakan berupa gambaran umum perusahaan dan data yang berkaitan dengan program pelatihan karyawan.

Metode analisis data

Metode analisis yang digunakan dalam penulisan laporan Tugas Akhir ini menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode yang lebih mengidentifikasi permasalahan secara mendalam dan memaparkan suatu objek. Metode ini digunakan untuk menjelaskan data yang diperoleh dari hasil perencanaan dalam

pelaksanaan program pelatihan, pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi program pelatihan yang didapatkan dari 3 bagian perusahaan yaitu Umum Kemitraan Bina Lingkungan, Tanaman dan Sumber Daya Manusia di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan program pelatihan ERP di kandir PT Perkebunan Nusantara VII

Robert dan Jackson (2002) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi penugasan yaitu melalui: Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier. Penerapan sistem ERP (*Enterprise Resource Planning*) PT Perkebunan Nusantara VII menggunakan dua tahapan untuk pelaksanaannya, tahap pertama adalah bagian akuntansi dan anggaran pada tahapan ini bagian akuntansi dan anggaran bertugas sebagai menerima dan mengaudit seluruh laporan keuangan dan kegiatan perusahaan, dengan menggunakan system ERP ini bagian keuangan dan anggaran tidak lagi mengaudit serta menerima laporan keuangan dan kegiatan secara manual melainkan semua diinput melalui sistem ERP dengan SAP (*Sistem Analisis Program*). Tahap kedua dalam penerapan ERP yaitu lanjut kepada bagian SDM, bagian SDM akan memeriksa perencanaan kegiatan dan keuangan yang akan dilakukan karyawan. Bagian SDM PT Perkebunan Nusantara VII akan memutuskan kegiatan yang telah direncanakan didalam ERP apakah layak atau tidak kegiatan tersebut dilaksanakan

berdasarkan kemampuan serta kepentingan karyawan. Perencanaan pelaksanaan program pelatihan karyawan ditetapkan melalui beberapa langkah dan tahapan sebagai berikut :

1. Sasaran

Setiap pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Sasaran pelatihan ditetapkan melalui beberapa hal utama, apakah sasaran pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan (*technical skills*) ataukah untuk meningkatkan kecapakan memimpin (*managerial skills*) dan (*conceptual skill*).

PT Perkebunan Nusantara VII menerapkan sasaran pelatihan dalam program pelatihan ini untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis para karyawannya, dengan tujuan utama agar dapat bekerja secara maksimal dan efisien. Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan, dalam menentukan peserta yang akan mengikuti program pelatihan sumber daya karyawan PT Perkebunan Nusantara VII memiliki beberapa persyaratan di antaranya :

1. Karyawan aktif perusahaan
2. Kepala Bagian harus menetapkan karyawan yang berkompeten untuk mengikuti pelatihan
3. Karyawan yang mengikuti pelatihan minimal gol IIIa
4. Memiliki surat tugas dari masing-masing bagian

Kriteria persyaratan tersebut merupakan hal yang ditetapkan oleh perusahaan dengan tujuan

agar program pelatihan karyawan sesuai pada sasaran dan berjalan sesuai rencana.

2. Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari program pelatihan. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan system evaluasinya harus jelas agar sasaran dari program pelatihan dapat berjalan optimal.

a. Kurikulum ditetapkan secara sistematis

Kurikulum ditetapkan secara sistematis agar lebih efisien dan efektif. Hal ini bertujuan agar seluruh pelaksanaan program pelatihan dapat sesuai dengan tujuan. Peserta pelatihan menyangkut tentang objek materi program pelatihan.

b. Jumlah jam pertemuan

Waktu yang telah ditetapkan pada program pelatihan sumber daya manusia mengenai system ERP di kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII selama 4 hari kerja, dimulai dari jam 08.00 wib sampai 12.00 wib dan 12.00 hingga 13.00 istirahat, dan dilanjutkan pada pukul 13.00 wib sampai 17.00 wib. Penentuan waktu dan jumlah pertemuan telah ditetapkan berdasarkan keputusan bagian sumber daya manusia PT Perkebunan Nusantara VII.

c. Metode pengajaran

Metode pengajaran harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai factor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Metode pengajaran yang digunakan PT Perkebunan Nusantara VII dalam program pelatihan sumber daya manusia yaitu menggunakan metode *on*

the job. Metode *on the job* adalah metode pelatihan yang secara langsung memberikan materi atau ilmu kepada peserta dan langsung diterapkan dibawah pengawasan pelatih.

3. Sarana

Sarana yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan karyawan merupakan penyediaan tempat dan peralatan yang harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan yang ingin dicapai. Pemilihan tempat pelatihan program sistem ERP (*Enterprise Resource Planning*) di kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII diadakan didalam ruangan pertemuan VIP, hal ini ditentukan berdasarkan fasilitas kantor untuk menunjang kelancaran program pelatihan. Fasilitas wajib yang harus ada didalam ruangan berupa ac, meja, kursi, lcd proyektor dan computer untuk masing-masing karyawan. Tempat yang nyaman dan tenang menjadi dasar pemilihan tempat untuk melaksanakan program pelatihan.

Pelaksanaan program pelatihan karyawan

Pelaksanaan pelatihan merupakan tahapan yang dilakukan pada saat menjalankan program pelatihan sumber daya manusia khususnya dalam bentuk pelatihan karyawan yang diterapkan oleh PT Perkebunan Nusantara VII sistem evaluasi. Program pelatihan ERP (*Enterprise Resource Planning*) bertujuan agar seluruh peserta atau karyawan dapat menerapkan semua pelajaran/materi yang telah diberikan, setelah program pelatihan terlaksana maka tahapan terakhir adalah evaluasi materi dan kinerja seluruh karyawan. Program

pelatihan sistem informasi ERP (*Enterprise Resource Planning*) berfungsi sebagai sistem informasi yang membantu meringankan atau mempermudah pekerjaan baik dari pengadaan, pendataan, serta pengelolaan sumber daya perusahaan.

Tahapan pelaksanaan program pelatihan karyawan adalah perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi (Mondy. 2010). PT Perkebunan Nusantara VII memiliki perencanaan yang baik, artinya karyawan merasa program pelatihan karyawan yang diselenggarakan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang mereka harapkan, baik dari segi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

Pelaksanaan program pelatihan bertujuan untuk menentukan ruang lingkup pelatihan dan metode yang tepat dalam pemberian pelatihan. Setelah pelaksanaan pelatihan berlangsung hasil menunjukkan bahwa program pelatihan karyawan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII memiliki implementasi yang dikategorikan baik, hal ini berarti karyawan merasa terbantu dengan diadakannya program pelatihan sistem informasi, metode yang digunakan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang diadakan, proses penyampaian materi yang dilakukan saat pelatihan dapat diterima dan dimengerti dengan baik oleh seluruh peserta pelatihan. Sarana dan fasilitas yang digunakan dalam program pelatihan karyawan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara sudah cukup baik. Pelaksanaan program pelatihan dilakukan dengan beberapa tahapan untuk menentukan peserta, waktu, sarana dan prasarana berikut ini.

1. Peserta

Syarat dan jumlah peserta ditetapkan mengikuti pelatihan, berdasarkan usia, jenis kelamin, golongan/jabatan, dan kebutuhan pekerjaan. PT Perkebunan Nusantara VII menetapkan sebanyak 60 peserta yang mengikuti program pelatihan sistem ERP, dari data yang diperoleh berikut jumlah karyawan pada masing-masing bagian yang mengikuti program pelatihan.

- a. Profil peserta pelatihan berdasarkan jenis kelamin

Profil peserta pelatihan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 3.



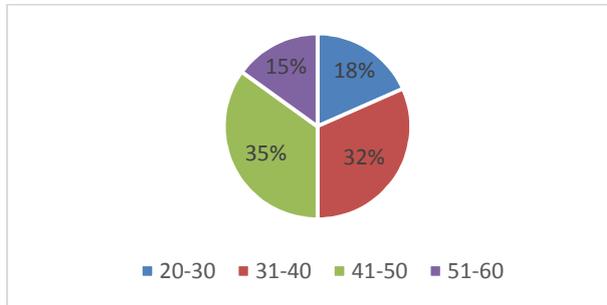
Gambar 3. Profil peserta pelatihan berdasarkan jenis kelamin

Sumber: Data diolah, 2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa peserta program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada sistem ERP (*Enterprise Resource Planning*) PT Perkebunan Nusantara VII laki-laki berjumlah 48 orang atau sebesar 80% dari keseluruhan peserta pelatihan, sedangkan perempuan berjumlah 12 orang atau sebesar 20% dari jumlah peserta. Hal ini dikarenakan bahwa PT Perkebunan Nusantara VII mayoritas karyawan adalah laki-laki.

b. Profil peserta pelatihan berdasarkan usia

Profil peserta pelatihan berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Profil peserta pelatihan berdasarkan usia

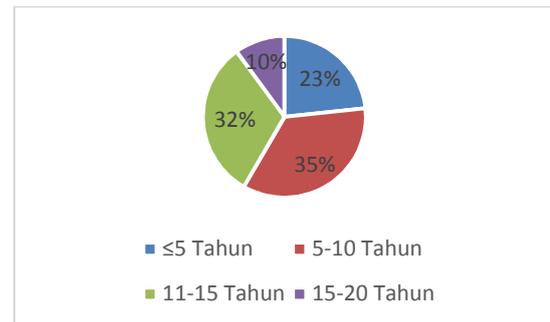
Sumber: *Data diolah, 2018*

Gambar 4 menunjukkan bahwa untuk profil peserta pelatihan berdasarkan usia didominasi oleh karyawan dengan usia 40-51 tahun, yaitu sebesar 35% atau sebanyak 21 orang, sedangkan untuk karyawan dengan usia antara 20-30 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 18%, kemudian usia antara 31-40 tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 32% dan sisanya pada usia 51-60 tahun merupakan usia peserta yang paling sedikit atau sebesar 9 orang dan hanya memiliki persentase 15%. Hal ini dikarenakan PT Perkebunan Nusantara VII memilih peserta pelatihan dari segi usia yang memiliki pengalaman dan tidak terlalu muda atau tua, dengan itu perusahaan bertujuan agar karyawan atau peserta pelatihan dapat mudah menerapkan dan menerima materi dan ilmu yang disampaikan, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan mutu perusahaan.

c. Profil peserta pelatihan berdasarkan lama bekerja

Pada data lama bekerja terdapat empat pilihan dengan rentang lima tahun, yaitu 5 tahun, 5-10 tahun, 11-15 tahun dan 15 tahun.

Gambar 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja diantara 5-10 tahun dengan persentase 35% atau 21 orang. Hasil lainnya diperoleh sebesar 32% responden telah bekerja selama 11-15 tahun dan 23% adalah responden yang telah bekerja kurang dari 5 tahun dan yang terakhir adalah responden dengan lama bekerja antara 15-20 tahun sebesar 10% atau 6 orang.



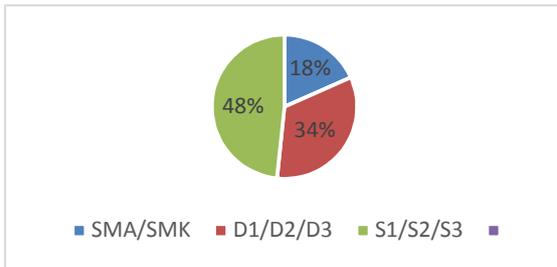
Gambar 5. Profil peserta pelatihan berdasarkan lama bekerja

Sumber: *Data diolah, 2018*

Hal tersebut dikarenakan PT Perkebunan Nusantara VII memilih karyawan atau peserta untuk mengikuti pelatihan dengan kriteria sesuai kebutuhan pekerjaan sehingga pada masa kerja 5-10 tahun karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan lebih untuk kemajuan perusahaan.

d. Profil peserta pelatihan berdasarkan pendidikan terakhir

Pada Gambar 6 berikut ini terlihat kategori pendidikan terakhir S1/S2/S3 mendominasi sebesar 29 orang atau sebesar 48%. Kemudian karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D1/D2/D3 sebesar 20 orang peserta atau 34%, dan peserta yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 11 peserta atau 18%.



Gambar 6. Profil peserta pelatihan berdasarkan pendidikan terakhir

Sumber : Data diolah, 2018

Hal ini karena perusahaan menetapkan spesifikasi untuk karyawan yang dapat mengikuti program pelatihan dan pengembangan diprioritaskan bagi karyawan yang memiliki pendidikan terakhir pada jenjang S1/S2/S3 dengan tujuan utama agar karyawan dapat dengan mudah mencerna atau menguasai materi yang diberikan pada saat pelatihan.

2. Pelatih

Pelatih atau instruktur yang berkompeten memberikan pelatihan ditentukan oleh bagian SDM perusahaan. Pelatih dilihat dari background Pendidikan, pekerjaan, status sosial serta sikap kepemimpinan yang tinggi. Pelatih tersebut berasal dari salah satu manajer pemasaran PT Eazyway Smart Solution, perusahaan yang bergerak dibidang IT, dengan memanfaatkan teknologi terkini dalam pengembangan dan implementasinya yang terintegrasi.

3. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang dilaksanakan dalam program pelatihan karyawan menggunakan metode *on the job training*, hal ini dilakukan agar program pelatihan dapat berjalan sesuai dengan sasaran yang dituju. Program pelatihan ini diterapkan oleh PT Perkebunan Nusantara VII karena metode ini tidak membutuhkan biaya yang besar dan peserta yang dilatih

langsung dapat mempraktikkan materi yang diberikan.

Evaluasi program pelatihan karyawan melalui sistem ERP pada bagian UKB, Tanaman dan SDM pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII

Evaluasi program pelatihan memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pelatihan yang diadakan efektif di dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah diterapkan. Hasil dan keterangan responden dari program pelatihan sistem informasi karyawan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII dikategorikan cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dengan mengikuti pelatihan mereka dapat mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang sedang diemban, sehingga dapat membantu dalam penguasaan pekerjaan. Selain itu karyawan juga meyakini bahwa program pelatihan berdampak terhadap perubahan perilaku mereka kedepannya menjadi lebih baik khususnya kemajuan perusahaan. Kirkpatrick (1998) menjelaskan evaluasi pelatihan karyawan memiliki berbagai tahapan evaluasi, meliputi :

a. Tahap *participant reaction*

Tahap ini disebut juga tahap *participant reaction* adalah tahap ini diterapkan untuk mengukur seberapa besar respon atau minat peserta pelatihan pada program pelatihan.

b. Tahap *level learning*

Tahap ini diterapkan PT Perkebunan Nusantara sebagai tolak ukur penilaian peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang dilaksanakan.

c. Tahap *behavior application*

Pada tahap ini dilakukan PT Perkebunan Nusantara VII untuk menilai apakah program pelatihan dapat bermanfaat bagi karyawan dalam pekerjaan sehari-harinya.

Evaluasi hasil pelatihan melalui beberapa point penilaian untuk mengukur apakah program pelatihan berguna dan bermanfaat bagi perusahaan atau karyawan, diantaranya penilaian peserta, instruktur, materi, fasilitas dan kinerja.

1. Kinerja

Peningkatan kualitas kinerja diperoleh data dari responden kepala bagian umum dan PKBL, dari data responden bahwa kualitas dan kuantitas skill karyawan semakin baik setelah diadakannya program pelatihan dan pengembangan karyawan, dengan hasil penilaian sebesar 85,33% dari total skor 64 point di dalam 15 pertanyaan. Hasil penilaian tersebut menyatakan program pelatihan karyawan sangat berpengaruh dalam kinerja, hasil, kedisiplinan, dan efisiensi waktu. Penilaian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa program tersebut tepat sasaran sehingga bermanfaat dan memiliki dampak positif bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

2. Minat peserta

Program pelatihan karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Penilaian minat peserta diperoleh dari 6 responden yang berasal dari 3 bagian perusahaan yaitu UKB, Tanaman dan SDM dengan hasil persentase sebesar 86,11% dari 6 pertanyaan, dapat diartikan bahwa minat peserta pelatihan di PT Perkebunan Nusantara VII sangat tinggi. Peserta pelatihan memiliki

minat dan antusias yang tinggi, selain itu peserta atau karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII ingin meningkatkan pengetahuan dan skill individu mereka agar membantu meningkatkan kualitas kerja dan karier karyawan masing-masing.

3. Instruktur

Penilaian instruktur menurut data yang diperoleh dari 6 responden menyatakan bahwa pelatih yang memberikan materi serta pengarahan sangat berkompeten untuk meningkatkan kualitas serta skill individu karyawan maupun perusahaan. Hasil penilaian diperoleh sebesar 75,23% dari 7 pertanyaan, artinya responden menilai bahwa pelatih sangat berkompeten dari cara penyampaian materi, pengetahuan individu pelatih, cara berkomunikasi pelatih, serta penguasaan audiens. Kemampuan pelatih tersebut dipengaruhi keberhasilan pelaksanaan program pelatihan, oleh karena itu peserta dapat dengan mudah menerima materi serta menerapkan ilmu pelatihan didalam pekerjaan sehari-hari.

4. Materi pelatihan

Penilaian materi program pelatihan dan pengembangan karyawan dari hasil kuisisioner yang diperoleh bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan sangat tertarik tentang materi yang diberikan pelatih, hal tersebut didukung oleh hasil kuisisioner sebesar 87,22 % dari 6 pertanyaan yang diajukan. Materi pelatihan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan program pelatihan maupun peningkatan skill individu karyawan, penilaian materi pelatihan dilihat dari pengaruh kebutuhan kerja, penerapan didalam lingkungan kerja, teknologi, serta topik pelatihan.

5. Fasilitas

Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan PT Perkebunan Nusantara VII secara keseluruhan dilaksanakan sesuai dengan harapan, hal tersebut salah satunya dipengaruhi oleh fasilitas yang digunakan pada saat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berlangsung. Penilaian fasilitas dari responden menyatakan bahwa peserta merasa puas akan fasilitas yang mendukung pada saat program pelatihan dilaksanakan seperti kelengkapan fasilitas, tempat penyelenggaraan pelatihan, alat peraga sesuai kebutuhan, dan media yang baik, hal ini didukung dengan hasil penilaian responden sebesar 87,77% dari total skor 158. Hasil data tersebut diperoleh dari 6 responden yang berasal dari 3 bagian perusahaan yaitu UKB, Tanaman dan SDM.

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari program pelatihan -karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII sebagai berikut:

1. Perencanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan melalui sistem ERP (*Enterprise Resource Planning*) pada PT Perkebunan Nusantara VII yaitu menentukan sasaran atau karyawan yang mengikuti pelatihan harus memenuhi kriteria peserta diantaranya, sebagai karyawan aktif, ditetapkan oleh kepala bagian, memiliki minimal gol IIIa dan surat tugas. Kurikulum yang diterapkan secara sistematis agar seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan, jumlah jam pertemuan dilakukan di dalam jam kerja

selama 4 hari, selanjutnya yaitu menentukan sarana sebagai faktor pendukung agar pelatihan lebih efektif dalam pelaksanaannya

2. Pelaksanaan program pelatihan karyawan diikuti oleh 60 peserta yang berasal dari 9 bagian perusahaan dan pelatih yang mengisi materi adalah salah satu manajer pemasaran sistem informasi ERP pada perusahaan PT Eazyway Smart Solution. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan program pelatihan ini adalah metode *on the job training* yang artinya pelatih secara langsung menyampaikan materi kepada peserta, hal ini bertujuan agar peserta dapat langsung menerapkan materi yang diberikan.
3. Evaluasi program pelatihan dan pengembangan karyawan PT Perkebunan Nusantara VII dilakukan dari 3 bagian perusahaan yaitu UKB, Tanaman dan SDM PT Perkebunan Nusantara VII. Penilaian hasil evaluasi dilihat dari beberapa kategori diantaranya peningkatan kinerja sebesar 85,33%, materi pelatihan sebesar 87,22% , minat peserta sebesar 86,11%, kemampuan pelatih sebesar 75,23% dan fasilitas sebesar 87,77%, dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian evaluasi program pelatihan sangat baik dan program pelatihan dilaksanakan sesuai dengan tujuan utama.

Saran

1. Sebaiknya program pelatihan perlu dicoba menggunakan metode *Off The Job* yang di dalamnya terdapat metode simulasi dan presentasi informasi untuk membantu

karyawan dalam mengembangkan kecakapan dan pengambilan keputusan.

2. Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan bagian SDM yang tidak mengikuti pelatihan sistem informasi ERP, dengan memberikan pelatihan khusus untuk meningkatkan *skill* individu maupun tanggung jawab dalam bekerja.

Referensi

- Badu, Syamsu Qamar. 2012. Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick Pada Perkuliahan Masalah Nilai Awal dan Syarat Batas. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpe/article/view/1108>. (Diunduh tanggal 27 Juli 2018. Yogyakarta) (**Jurnal**)
- Dipang, Ludfia. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado. <http://media.neliti.com/media/publications/1728-ID>. (Diunduh tanggal 27 Mei 2018. Manado) (**Jurnal**)
- Flippo, Edwin B. 2002. Personal Management. McGraw and Hill. Singapore. (**Buku**)
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta. (**Buku**)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Cetakan Kedua Puluh Satu. PT Bumi Angkasa. Jakarta. (**Buku**)
- Indrajir, Richardus Eko. 2005. *E-Government Strategi Pembangunan Dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Andi Offset. Yogyakarta. (**Buku**)
- Kirkpatrick, D. L. 1998. Evaluating Training Programs. The Four Levels. Berrett -- Koehler Publisher. San Francisco. (**Buku**)
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. (**Buku**)
- Mondy, Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke sepuluh, Jilid I. Penerbit Erlangga. Jakarta. (**Buku**)
- Robert, L. Mathis. 2002. Human Resource Management. Nine Edition. South Western Publishing. (**Buku**)
- Ruky, Achmad S. 2006. Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas. Pemdekatan Praktis Untuk Memproleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. (**Buku**)
- Saydam, Ghozali. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Binarupa. Jakarta. (**Buku**)
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Alfabeta. Bandung. (**Buku**)