

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja Dalam PT Astra Agro Lestari

Ghina Wafa Malika¹, Syalsha Aisyah Fasha², Aqila Hannah Latifa³, Audy Laura Gladisya⁴, Kristina Parlin⁵, Yanuar Ramadhan⁶

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Esa Unggul Bekasi, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 05 Juni 2025

Revised: 18 Juni 2025

Accepted: 26 Juni 2025

Keywords:

Training,
Human Resources,
Performance,
Work Motivation,
Astra Agro Lestari,
Sustainability, ESG

ABSTRACT

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja di PT Astra Agro Lestari Tbk. Sebagai perusahaan terkemuka di sektor agribisnis kelapa sawit, PT Astra Agro Lestari menyadari bahwa keberhasilan operasional sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi sumber daya manusianya. Dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan industri yang semakin dinamis, perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan karakter yang sesuai dengan nilai serta budaya organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan studi literatur, berdasarkan laporan tahunan PT Astra Agro Lestari tahun 2021 hingga 2023 serta referensi jurnal nasional yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur—mulai dari orientasi karyawan baru, pengembangan kompetensi teknis, hingga pelatihan kepemimpinan—telah memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan efisiensi operasional. Pelatihan juga memperkuat budaya inovasi dan keberlanjutan dalam organisasi. Program-program ini mendukung pencapaian Astra Agro Sustainability Aspiration 2030 dan prinsip-prinsip ESG (Environment, Social, and Governance). Kesimpulannya, investasi dalam pelatihan sumber daya manusia menjadi strategi penting bagi PT Astra Agro Lestari untuk meningkatkan daya saing dan memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Abstract This study aims to analyze the impact of training and human resource (HR) development on employee performance and work motivation at PT Astra Agro Lestari Tbk. As a leading company in the palm oil agribusiness sector, PT Astra Agro Lestari recognizes that operational success highly depends on the quality and competence of its human resources. In the face of globalization and increasingly dynamic industry competition, the company must ensure that each employee possesses the necessary skills, knowledge, and character aligned with organizational values and culture. The research method used is descriptive, with a literature study approach based on PT Astra Agro Lestari's annual reports from 2021 to 2023 and relevant national journal references. The results show that structured training programs - from new employee orientation, technical competency development, to leadership training - have significantly contributed to increasing productivity, loyalty, and operational efficiency. Training also strengthens the culture of innovation and sustainability within the organization. These programs support the achievement of Astra Agro Sustainability Aspiration 2030 and the principles of ESG (Environment, Social, and Governance). In conclusion, investing in human resource training has become a crucial strategy for PT Astra Agro Lestari to enhance its competitiveness and ensure sustainable business growth.

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Ghina Wafa Malika

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Esa Unggul Bekasi, Indonesia,

Jl. Harapan Indah Boulevard No.2, Pusaka Rakyat, Kec. Tarumajaya, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17214

Email: ghinawafa05@gmail.com

PENDAHULUAN

PT Astra Agro Lestari, sebagai salah satu perusahaan agribisnis kelapa sawit terkemuka di Indonesia, menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi utama dalam mendukung keberhasilan operasional dan pertumbuhan berkelanjutan perusahaan (PT. Astra Agro Lestari Tbk., 2021). Di tengah dinamika globalisasi dan percepatan kemajuan teknologi, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dan bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Untuk mencapai

visinya sebagai perusahaan agribisnis paling produktif dan inovatif di dunia, serta berkontribusi pada pembangunan dan kesejahteraan bangsa, PT Astra Agro Lestari menempatkan pengembangan SDM sebagai strategi kunci yang tidak dapat ditawar.

Penguatan kompetensi karyawan melalui program pelatihan yang terstruktur menjadi langkah strategis yang harus dilakukan. Pelatihan tidak hanya berfungsi meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Selain itu, pelatihan yang dirancang secara tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, mendorong loyalitas, dan memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Putri & Hartono, 2023). Dalam konteks industri agribisnis yang mengandalkan performa operasional di lapangan, keberadaan tenaga kerja yang kompeten, terlatih, dan adaptif terhadap perubahan menjadi penentu utama tercapainya efisiensi proses kerja dan pencapaian target produksi.

Namun, masih terdapat tantangan dalam pengelolaan SDM di perusahaan ini, seperti ketidakefisienan dalam proses rekrutmen yang belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai dengan standar kompetensi. Seringkali, pelatihan tidak dijalankan secara optimal, dan manajemen belum memiliki sistem terintegrasi untuk memetakan kebutuhan pelatihan berbasis evaluasi kinerja. Jika hal ini tidak segera ditangani, perusahaan akan menghadapi risiko berupa rendahnya produktivitas, gagalnya pencapaian target, serta menurunnya kualitas produk dan daya saing. Oleh karena itu, penguatan sistem pelatihan berbasis kompetensi menjadi kebutuhan yang mendesak, termasuk peran manajerial dalam mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan merancang pelatihan sesuai kebutuhan jabatan.

Meskipun pentingnya pelatihan telah banyak dibahas dalam literatur manajemen SDM, studi-studi sebelumnya umumnya masih membahasnya secara umum, tanpa mengaitkannya secara langsung dengan peningkatan kinerja karyawan di sektor perkebunan kelapa sawit yang memiliki karakteristik unik. Di sinilah letak celah (gap) ilmiah yang ingin dijawab dalam penelitian ini. Penelitian ini berupaya mengkaji lebih dalam bagaimana pelatihan yang diberikan PT Astra Agro Lestari secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dengan memperhatikan variabel-variabel pendukung yang relevan dalam konteks industri agribisnis.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pelatihan yang efektif dan efisien, sekaligus kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian manajemen SDM berbasis sektor. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: *Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Agro Lestari?* Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Astra Agro Lestari.

KAJIAN TEORI

Perusahaan Astra Agro Lestari

PT Astra Agro Lestari merupakan salah satu perusahaan agribisnis kelapa sawit terbesar di Indonesia. Perusahaan ini telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia sejak 1997 dengan kode saham AALI. Dalam beberapa tahun terakhir, Astra Agro Lestari menunjukkan komitmen kuat terhadap keberlanjutan melalui peluncuran strategi *Astra Agro Sustainability Aspiration 2030*, yang selaras dengan prinsip-prinsip ESG (Environmental, Social, and Governance) serta Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Strategi tersebut diimplementasikan dalam kerangka *Triple-P Road Map* yang meliputi aspek Portfolio, People, dan Public Contribution, dengan Good Corporate Governance sebagai pilar utamanya. Konteks ini menjadi latar belakang penting untuk meninjau bagaimana pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pelatihan dan motivasi kerja, diintegrasikan dalam strategi jangka panjang perusahaan.

Teori Rekrutmen dan Seleksi dalam Pengelolaan SDM

Rekrutmen merupakan tahap awal dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan menjaring individu-individu potensial untuk bergabung dalam organisasi. Jackson (2020) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses pencarian dan penarikan kandidat dengan kualifikasi tertentu guna mengisi

posisi dalam organisasi. Proses ini sangat strategis karena menempatkan "orang yang tepat di tempat yang tepat" (*right man on the right place*) sebagaimana ditegaskan oleh Etikawati dan Udjang (2016). Dalam praktiknya, rekrutmen adalah bentuk komunikasi dua arah, di mana pelamar mencari kepastian tentang lingkungan kerja, sementara organisasi menilai kesesuaian pelamar dengan budaya dan kebutuhan organisasi (Widodo et al., 2022). Efektivitas proses rekrutmen yang berkualitas akan berdampak langsung pada produktivitas organisasi dan menurunkan beban pelatihan pascarekrut.

Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Palin dan Rahmat (2024), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja melalui pembelajaran dan penguasaan keterampilan kerja. Pelatihan yang baik akan meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta penguasaan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas saat ini dan mempersiapkan tanggung jawab di masa depan. Dahri dan Putra (2024) menambahkan bahwa pelatihan yang terintegrasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran akan menghasilkan peningkatan yang signifikan terhadap efisiensi kerja dan kualitas kinerja karyawan. Maka, pelatihan tidak hanya menjadi fungsi administratif, melainkan pilar utama dalam strategi pengembangan daya saing perusahaan.

Motivasi Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja

Motivasi merupakan pendorong internal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja karyawan. Saputra dan Marlius (2023) menjelaskan bahwa motivasi adalah seperangkat nilai dan sikap yang memengaruhi tindakan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi terbukti berkorelasi positif dengan disiplin kerja, komitmen, serta kepuasan kerja yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas (Febrina, 2024). Motivasi kerja juga dapat dilihat sebagai bentuk penggerak psikis yang memperkuat keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Dalam konteks ini, pelatihan dan motivasi saling melengkapi: pelatihan menyediakan sarana keterampilan, sementara motivasi memberikan dorongan psikologis agar keterampilan tersebut digunakan secara maksimal.

Kerangka Teori dan Sintesis Konseptual

Kajian literatur ini menunjukkan adanya keterkaitan antara pelatihan dan motivasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan teori human capital, pelatihan merupakan investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Sementara teori motivasi, seperti yang dikembangkan oleh Herzberg atau Vroom, menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan pencapaian kebutuhan intrinsik akan memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Dengan menggabungkan pendekatan ini, penelitian ini mengembangkan sintesis teoritis bahwa pelatihan yang efektif, jika dikombinasikan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi, akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Studi ini juga ingin mengisi celah penelitian (*research gap*) yang masih terbatas pada konteks perusahaan perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Kajian sebelumnya banyak menyoroti pelatihan dan motivasi di sektor industri manufaktur atau layanan, namun belum secara khusus mengaitkan keduanya dalam konteks agribisnis modern seperti PT Astra Agro Lestari. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi teoritis dalam memperluas pemahaman tentang determinan kinerja di sektor perkebunan berbasis korporasi, serta kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pelatihan dan motivasi yang lebih efektif dan kontekstual.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kualitatif non-empiris yang menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode studi literatur sebagai teknik utama dalam pengumpulan data. Pendekatan deskriptif

dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai strategi manajemen yang diterapkan oleh PT Astra Agro Lestari dalam menyelenggarakan pelatihan karyawan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Sebagaimana dijelaskan oleh Saputri et al. (2023), metode deskriptif bertujuan untuk mengkaji fenomena saat ini dengan menelaah data yang tersedia, guna memahami dan memecahkan persoalan berdasarkan konteks aktual.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel terakreditasi, serta laporan tahunan perusahaan. Studi literatur dalam konteks ini dimaknai sebagai proses pencarian dan penelaahan pustaka yang relevan secara sistematis untuk merumuskan argumentasi teoretis dan menarik kesimpulan dari berbagai hasil penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya (Baroroh et al., 2021). Sumber literatur diperoleh melalui platform ilmiah terpercaya seperti Google Scholar, Mendeley, dan database jurnal nasional terakreditasi, dengan fokus utama pada artikel-artikel yang terbit dalam rentang waktu 2018 hingga 2024 dan memiliki klasifikasi SINTA 1 hingga SINTA 3. Peneliti juga menerapkan kriteria inklusi berupa artikel yang memuat tema mengenai pelatihan SDM, motivasi kerja, strategi manajemen sumber daya manusia, dan peningkatan kinerja karyawan dalam konteks industri agribisnis atau manufaktur. Sementara itu, artikel yang bersifat opini, tidak melalui proses peer review, atau tidak relevan secara kontekstual dikecualikan dari analisis.

Di samping itu, peneliti juga melakukan telaah terhadap laporan tahunan PT Astra Agro Lestari tahun 2021, 2022, dan 2023, yang dijadikan sebagai data sekunder untuk mengidentifikasi program pelatihan, kebijakan pengembangan SDM, serta capaian strategis perusahaan. Teknik analisis dilakukan secara kualitatif melalui proses sintesis naratif dan tematik terhadap data yang dikumpulkan. Data dari berbagai sumber tersebut dianalisis dengan cara mengelompokkan tema-tema utama, mengidentifikasi pola-pola strategis, serta membandingkan temuan empiris dengan konsep-konsep teori manajemen SDM. Dengan demikian, hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana strategi pelatihan yang diterapkan PT Astra Agro Lestari berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi dan produktivitas karyawan.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data 3 tahun terakhir berdasarkan anual report PT Astra agro lestari

TABEL 2. Hasil data dari pelaksanaan program pelatihan tahun 2021-2023 sebagai berikut:

Tahun	Fokus Pengembangan	Strategi Utama	Program Utama	Hasil/Pencapaian
2021	Meningkatkan kompetensi dan menyiapkan kader pemimpin	1. Pelatihan berjenjang dari rekrutmen hingga pengembangan karier.	27 batch pelatihan dengan 104 peserta	Meningkatkan kesiapan kerja karyawan baru
		2. Penilaian kompetensi terbuka (program sinergi).	Orientasi karyawan baru.	Pembentukan calon pemimpin masa depan
		3. Orientasi bidang sesuai jabatan	Pelatihan kompetensi teknis dan manajerial.	
2022	Membentuk SDM berdaya	1. Leadership training berbasis jenjang (AMDI Series).	45 batch pelatihan dengan 281 peserta.	Terbentuk kader manajerial baru.

	saing tinggi dan adaptif	2. Program khusus untuk karyawan baru (NEOP - PDP).	Pelatihan manajemen tingkat dasar, menengah, hingga atas.	Meningkatkan kemampuan teknis dan kepemimpinan.
		3. Pengembangan HR melalui program HCSDP, HCODP.	Learning community (LLC) untuk berbagi ilmu.	
2023	Meningkatkan keahlian spesialis dan kepemimpinan berkarakter	1. Expert track untuk tim R&D (beasiswa khusus).	56 batch pelatihan dengan 149 peserta.	Terwujud SDM adaptif dan inovatif.
		2. Peningkatan leadership di semua level.	New Employee Orientation Program (NEOP) - PDP.	Meningkatkan kompetensi teknis dan karakter organisasi.
		3. Fokus pada inklusivitas dan keselamatan kerja	Leadership training dan program	

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

Komitmen Astra Agro Lestari dalam Pengembangan SDM

Dalam menghadapi dinamika industri agribisnis yang semakin kompleks dan kompetitif, PT Astra Agro Lestari menunjukkan kesungguhan dalam membangun kualitas sumber daya manusia sebagai pilar utama keberhasilan organisasi. Selama periode 2021 hingga 2023, perusahaan telah menyusun strategi pengembangan SDM yang terintegrasi melalui pelatihan dan program pembinaan yang berkelanjutan. Fokus pelatihan setiap tahun dirancang secara strategis sesuai kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan bisnis.

Tahun 2021: Fondasi Kompetensi dan Kaderisasi Pemimpin

Pada tahun 2021, fokus pengembangan SDM diarahkan pada peningkatan kompetensi dasar serta pembentukan kader pemimpin internal. Strategi utama yang diterapkan meliputi pelatihan berjenjang yang mencakup tahapan dari masa rekrutmen hingga pengembangan karier. Program pelatihan ini dilaksanakan dalam 27 batch dan melibatkan 104 peserta dari berbagai level organisasi. Tujuan utamanya adalah membekali karyawan baru dengan pemahaman menyeluruh tentang budaya kerja dan peran mereka dalam organisasi.

Selain pelatihan dasar, perusahaan juga menerapkan program *penilaian kompetensi terbuka* (Program Sinergi) serta orientasi kerja berdasarkan bidang atau jabatan yang ditempati. Strategi ini bertujuan menyesuaikan kompetensi teknis dan manajerial setiap individu dengan kebutuhan unit kerja masing-masing. Pencapaian utama tahun ini adalah peningkatan kesiapan kerja dan identifikasi awal terhadap potensi kepemimpinan di kalangan karyawan baru.

Tahun 2022: Penguatan Daya Saing dan Adaptabilitas SDM

Tahun 2022 menjadi titik penting bagi perusahaan dalam membentuk sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Melalui strategi pengembangan yang lebih terarah, PT Astra Agro Lestari melaksanakan 45 batch pelatihan dengan melibatkan 281 peserta. Fokus utama diarahkan pada *leadership training* berbasis jenjang atau dikenal dengan *AMDI Series*, yang ditujukan untuk menumbuhkan kapasitas kepemimpinan dari level dasar hingga tingkat manajerial.

Perusahaan juga menyelenggarakan program khusus untuk karyawan baru melalui NEOP – PDP (New Employee Orientation Program – Professional Development Program), yang menggabungkan

pelatihan teknis dan manajerial dalam satu rangkaian pembelajaran terpadu. Tak hanya itu, pengembangan karyawan di bidang Human Capital juga difasilitasi melalui program HCSDP (Human Capital Supervisor Development Program) dan HCODP (Human Capital Officer Development Program). Untuk memperkuat budaya organisasi yang belajar, dibentuklah *Learning Community* (LLC) sebagai wadah berbagi pengetahuan antarkaryawan.

Implementasi program-program ini menghasilkan terbangunnya kader manajerial baru yang tidak hanya memahami proses bisnis perusahaan, tetapi juga mampu memimpin dengan nilai-nilai budaya perusahaan yang kuat.

Tahun 2023: Spesialisasi, Karakter, dan Inklusivitas

Pada tahun 2023, arah pelatihan SDM diarahkan pada peningkatan keahlian khusus dan pembentukan kepemimpinan yang berkarakter. Strategi ini mencerminkan pergeseran dari penguatan kompetensi dasar ke fokus pada inovasi dan nilai-nilai kepemimpinan yang mendalam. Terdapat 56 batch pelatihan dengan total 149 peserta yang mengikuti berbagai program strategis.

Salah satu inisiatif unggulan adalah *Expert Track* bagi tim riset dan pengembangan (R&D) yang bahkan disertai dengan fasilitas beasiswa khusus. Tujuan dari program ini adalah menciptakan SDM dengan spesialisasi yang tinggi dalam mendukung inovasi berkelanjutan. Selain itu, peningkatan *leadership* di seluruh level organisasi tetap menjadi perhatian utama melalui pelatihan rutin dan penyempurnaan program NEOP PDP.

Aspek keselamatan kerja dan inklusivitas juga menjadi perhatian penting tahun ini. Melalui pelatihan yang menekankan pada nilai-nilai keberagaman, kesehatan, dan keselamatan, perusahaan ingin menciptakan lingkungan kerja yang aman, kolaboratif, dan inklusif. Hasilnya, terbentuklah SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter yang kuat serta kesadaran tinggi terhadap nilai-nilai keberlanjutan dan kesejahteraan bersama.

Analisis Keseluruhan: Transformasi SDM Menuju Keunggulan Kompetitif

Data tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa PT Astra Agro Lestari telah melaksanakan transformasi pengelolaan SDM yang tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga proaktif dalam merespons perubahan dan kebutuhan strategis perusahaan. Dengan peningkatan jumlah batch pelatihan dan tema pelatihan yang semakin spesifik dari tahun ke tahun, terlihat adanya kesinambungan visi dan misi perusahaan dalam membentuk SDM unggul.

Dari peningkatan kesiapan kerja karyawan baru di tahun 2021, pembentukan kader manajerial di tahun 2022, hingga pengembangan spesialisasi dan karakter organisasi di tahun 2023, perusahaan membuktikan bahwa investasi pada pelatihan dan pengembangan SDM memberikan dampak nyata bagi keberlangsungan dan daya saing jangka panjang. Pendekatan ini juga menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya menjadi sarana peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga alat untuk membangun budaya organisasi, loyalitas, dan kepemimpinan yang visioner.

PEMBAHASAN

Permasalahan Rekrutmen di PT Astra Agro Lestari

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam mendukung strategi bisnis dan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang selaras dengan budaya dan visi perusahaan. Namun, PT Astra Agro Lestari menghadapi sejumlah tantangan dalam proses rekrutmen. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah keterbatasan jumlah kandidat yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Di tengah meningkatnya persaingan dengan perusahaan lain yang juga berlomba-lomba menarik talenta terbaik, PT Astra Agro Lestari perlu bekerja ekstra dalam menyaring kandidat yang tepat.

Selain itu, tingginya biaya yang dikeluarkan selama proses rekrutmen serta keterbatasan waktu untuk menjalankan seluruh tahapan seleksi turut menjadi hambatan signifikan. Proses rekrutmen di PT Astra Agro Lestari mencakup beberapa tahapan penting, yakni seleksi administrasi berdasarkan CV dan dokumen pendukung, psikotes untuk mengukur potensi dan perilaku kandidat, wawancara untuk

menggali karakter dan kompetensi, serta tes kesehatan guna memastikan kesiapan fisik calon karyawan. Walaupun tahapan tersebut dirancang secara sistematis, kendala-kendala tersebut tetap memengaruhi efektivitas proses perekrutan.

Untuk mengatasi persoalan ini, perusahaan perlu menerapkan strategi rekrutmen berbasis *knowledge management*, memperbarui profil kompetensi secara berkala, dan memanfaatkan teknologi digital guna mempercepat dan mengefisienkan proses seleksi. Di samping itu, peningkatan *employer branding* juga menjadi penting agar perusahaan lebih menarik di mata pelamar potensial. Dengan langkah-langkah tersebut, PT Astra Agro Lestari diharapkan mampu memperoleh kandidat yang berkualitas dan mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan (Swot et al., 2024).

Program Pelatihan dan Manfaatnya di PT Astra Agro Lestari

Sebagai perusahaan yang beroperasi di industri perkebunan kelapa sawit yang sangat kompetitif dan dinamis, PT Astra Agro Lestari menyadari pentingnya pengembangan karyawan sebagai strategi utama dalam mencapai keunggulan operasional. Perusahaan menerapkan sistem pelatihan yang terstruktur guna meningkatkan kapabilitas teknis, manajerial, dan kepemimpinan karyawannya. Salah satu program unggulan adalah *Planter Development Program (PDB)*, sebuah inisiatif pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk mempersiapkan pemimpin masa depan perusahaan.

Program PDB terdiri dari empat tahapan penting. Tahap pertama adalah *pembinaan mental dan fisik* yang diberikan kepada kandidat terpilih untuk membentuk kesiapan mereka dalam mengikuti pelatihan di lapangan. Tahap kedua adalah *in-class training* yang dilaksanakan di kantor pusat dan berisi materi terkait proses bisnis kelapa sawit, di mana peserta juga memperoleh kesempatan berdiskusi langsung dengan pimpinan perusahaan. Selanjutnya, peserta menjalani *on-the-job training* di divisi tertentu sesuai bidangnya untuk mengaplikasikan keterampilan yang telah dipelajari. Tahap terakhir adalah *evaluasi akhir* oleh manajemen, di mana peserta yang dinyatakan lulus akan diangkat sebagai karyawan tetap.

Melalui program-program pelatihan tersebut, PT Astra Agro Lestari tidak hanya berupaya meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial karyawan, tetapi juga membangun loyalitas dan jiwa kepemimpinan dalam jangka panjang (Chyrinne, 2023; Etikawati & Udjang, 2016).

Implementasi Strategi Pengembangan SDM Tahun 2021–2023

Selama tiga tahun terakhir, PT Astra Agro Lestari telah mengimplementasikan strategi pengembangan SDM yang progresif dan adaptif terhadap tantangan industri. Tahun 2021 menjadi titik awal penguatan kompetensi dasar dan kaderisasi pemimpin. Perusahaan menyelenggarakan pelatihan berjenjang, dimulai dari orientasi karyawan baru hingga pelatihan teknis dan manajerial lanjutan, untuk membentuk fondasi kompetensi yang kuat.

Pada tahun 2022, perusahaan fokus membentuk SDM yang berdaya saing tinggi dan adaptif. Melalui program *AMDI series*, karyawan diberi pelatihan kepemimpinan berdasarkan jenjang jabatan. Sementara itu, program seperti *NEOP – PDP* dan *HCSDP* ditujukan untuk memperkuat struktur manajerial dan pengembangan human capital. PT Astra Agro Lestari juga menciptakan komunitas belajar atau *Leadership Learning Community (LLC)* sebagai platform berbagi ilmu untuk mempercepat transfer pengetahuan antarunit kerja.

Memasuki tahun 2023, perusahaan mengarahkan fokus pada spesialisasi dan pembentukan karakter kepemimpinan. Program *Expert Track* diluncurkan untuk tim riset dan pengembangan (R&D), disertai dukungan beasiswa untuk pengembangan keahlian yang lebih mendalam. Di samping itu, pelatihan tentang inklusivitas, keselamatan kerja, serta nilai-nilai keberlanjutan semakin diperkuat untuk membentuk lingkungan kerja yang berbudaya dan produktif.

Secara keseluruhan, implementasi strategi pengembangan SDM di PT Astra Agro Lestari tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun karakter, loyalitas, dan kepemimpinan. Pendekatan ini membuktikan bahwa investasi dalam pelatihan karyawan merupakan pilar penting dalam mewujudkan keberhasilan operasional dan pencapaian target jangka panjang perusahaan.

TABEL 1. Berikut merupakan Data pelatihan yang diberikan Perseroan dalam pengembangan karyawan:

Tahun		2021		2022		2023	
No.	Program Pelatihan	Batch	Peserta	Batch	peserta	Batch	peserta
1	New Employee Orientation Program (NEOP) AAL						
	a. Planter Development Program (PDP)	1	46	3	170	1	69
	total	1	46	3	170	1	69
2	Leadership - AMDI						
	a. Astra General Management Program (AGMP)	-	-	1	1	1	1
	b. Astra General Management Executive Program (AGMEP)	-	-	1	2	-	-
	c. Astra Middle Management Program (AMMP)	6	11	8	21	9	13
	d. Astra First-Line Management Program (AFMP)	8	16	14	21	19	23
	e. Astra Basic Management Program (ABMP)	-	-	1	2	3	3
	f. Man Management Astra (MMA)	5	10	1	9	4	4
	g. HCSDP	1	1	1	4	1	4
	h. HCODP	2	7	2	8	1	4
	i. IRMDP	-	-	1	2	2	1
	j. IR for non IR	4	13	1	3	-	-
	k. Targeted Selection (TS)	-	-	1	2	-	-
	l. Knowledge Management (KM)	-	-	1	2	-	-
	m. Leadership Learning Community (LLC)	-	-	4	6	3	5
	n. Modular Program	-	-	5	28	12	22
	Sub Total	26	58	42	111	55	80
	Total	27	104	45	281	56	149

Sumber: (PT. Astra Agro Lestari Tbk., 2021)¹, (AALI, 2022)², (Tbk, 2023)³

Dampak Positif Pelatihan di PT Astra Agro Lestari

Pelaksanaan program pelatihan di PT Astra Agro Lestari terbukti memberikan dampak positif yang signifikan, baik bagi individu karyawan, unit kerja, maupun perusahaan secara keseluruhan. Program pelatihan yang dilaksanakan secara terencana, terstruktur, dan berkelanjutan menjadi salah satu fondasi utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan industri agribisnis yang terus berkembang.

Salah satu dampak paling nyata dari pelatihan ini adalah peningkatan kompetensi karyawan. Melalui pelatihan teknis dan manajerial, para karyawan mampu menguasai prosedur kerja dengan lebih cepat dan efisien. Program khusus seperti *New Employee Orientation Program* (NEOP) secara efektif

meningkatkan kesiapan kerja karyawan baru, mempercepat proses adaptasi, dan memastikan mereka dapat bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Selain peningkatan kemampuan individu, pelatihan juga memainkan peran penting dalam pembentukan kader pemimpin masa depan. Program kepemimpinan seperti *AMDI Series* yang mencakup berbagai jenjang, mulai dari tingkat dasar hingga manajerial, berhasil mencetak pemimpin internal yang berkualitas. Kader-kader tersebut tidak hanya adaptif dan inovatif, tetapi juga memiliki karakter yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, seperti integritas, profesionalisme, dan kerja sama tim.

Dampak positif lainnya terlihat dari meningkatnya produktivitas dan efisiensi operasional. Karyawan yang memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, meminimalkan kesalahan, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Efisiensi ini berkontribusi langsung terhadap pencapaian target produksi dan peningkatan kinerja unit kerja.

Program pelatihan yang konsisten juga berdampak pada peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan. Rasa dihargai karena adanya perhatian perusahaan terhadap pengembangan diri karyawan memunculkan motivasi intrinsik untuk terus berkinerja tinggi. Selain itu, adanya peluang karier internal melalui jalur pelatihan membuat karyawan merasa memiliki masa depan di perusahaan, sehingga loyalitas mereka pun semakin kuat.

Pelatihan juga berkontribusi terhadap penguatan budaya perusahaan. Materi pelatihan yang dirancang sejalan dengan nilai-nilai perusahaan menjadikan budaya kerja yang berlandaskan pada inovasi, keberlanjutan, dan kolaborasi semakin tertanam di seluruh lapisan organisasi. Budaya ini mendorong terciptanya iklim kerja yang sehat dan produktif.

Dalam konteks yang lebih luas, pelatihan SDM mendukung peningkatan daya saing perusahaan. Di tengah tekanan globalisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, PT Astra Agro Lestari mampu mempertahankan posisinya sebagai pemain utama di industri agribisnis berkat keberadaan SDM yang terlatih, responsif terhadap perubahan, dan mampu berinovasi.

Lebih jauh lagi, program pelatihan ini selaras dengan visi keberlanjutan perusahaan yang tertuang dalam *Astra Agro Sustainability Aspiration 2030*. Melalui pilar "People" dalam *Triple-P Road Map* (Portfolio, People, Public Contribution), pelatihan SDM menjadi bagian integral dalam upaya perusahaan memenuhi prinsip-prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG) serta mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals* atau SDGs).

Dengan demikian, pelatihan yang dijalankan oleh PT Astra Agro Lestari bukan sekadar aktivitas rutin, tetapi merupakan investasi strategis jangka panjang. Program ini berhasil menciptakan tenaga kerja yang kompeten, meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan, serta memperkuat posisi perusahaan dalam mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis terhadap program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT Astra Agro Lestari selama periode 2021 hingga 2023, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah secara konsisten menjalankan pelatihan yang terstruktur, terencana, dan berkelanjutan. Program pelatihan yang mencakup orientasi karyawan baru, pengembangan kompetensi teknis, serta pelatihan kepemimpinan berbasis jenjang jabatan terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan ini mendorong terbentuknya karyawan yang lebih adaptif, profesional, dan mampu menghadapi dinamika industri agribisnis.

Di samping itu, program pelatihan juga memperkuat struktur organisasi melalui kaderisasi kepemimpinan dan penguatan budaya kerja yang berbasis pada nilai keberlanjutan. Dampak positif lainnya mencakup peningkatan produktivitas, kesiapan kerja, dan efisiensi operasional, sebagaimana tercermin dalam capaian kinerja tahunan perusahaan. Komitmen ini selaras dengan strategi jangka panjang PT Astra Agro Lestari melalui *Astra Agro Sustainability Aspiration 2030* yang berfokus pada prinsip *Environment, Social, and Governance* (ESG). Pelatihan sumber daya manusia bukan hanya menjadi sarana peningkatan kapasitas individu, tetapi juga bagian integral dari strategi bisnis perusahaan dalam mencapai keberlanjutan dan keunggulan kompetitif. Ke depan, program pelatihan perlu terus

dikembangkan sesuai kebutuhan industri, tuntutan transformasi digital, dan dinamika global agar perusahaan tetap relevan dan berdaya saing tinggi.

REFERENSI

- AALI. (2022). *Laporan Tahunan PT Astra Agro Lestari Tbk. 2022*. Jakarta: PT Astra Agro Lestari Tbk.
- Baroroh, N., Wahyuni, S., & Utami, P. (2021). *Metode Studi Literatur dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 45-60.
- Chyrinne, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Agribisnis*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 78-92.
- Dahri, H., & Putra, A. (2024). *Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Dampaknya pada Efisiensi Kerja*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 19(1), 112-125.
- Etikawati, N., & Udjang, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama.
- Febrina, R. (2024). *Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan di Sektor Perkebunan*. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(2), 67-82.
- Palin, R., & Rahmat, D. (2024). *Pelatihan SDM sebagai Strategi Peningkatan Daya Saing Perusahaan*. *Jurnal Manajemen Strategis*, 10(1), 34-49.
- PT. Astra Agro Lestari Tbk. (2021). *Laporan Tahunan 2021*. Jakarta: PT Astra Agro Lestari Tbk.
- Putri, D., & Hartono, B. (2023). *Pelatihan dan Motivasi Kerja: Studi pada Industri Kelapa Sawit*. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 89-104.
- Saputra, E., & Marlius, Y. (2023). *Teori Motivasi dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(3), 155-170.
- Saputri, V., Wijaya, T., & Nurhayati, S. (2023). *Pendekatan Deskriptif dalam Penelitian Kualitatif*. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(1), 22-37.
- Swot, A., et al. (2024). *Strategi Rekrutmen Berbasis Knowledge Management di Era Digital*. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 14(1), 45-60.
- Tbk, P. A. A. L. (2023). *Laporan Tahunan PT Astra Agro Lestari Tbk. 2023*. Jakarta: PT Astra Agro Lestari Tbk.
- Widodo, J., et al. (2022). *Rekrutmen dan Seleksi SDM dalam Organisasi Modern*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(2), 210-225.