



Analisis Kebutuhan dan Efektivitas Pelatihan Dasar dalam Meningkatkan Kompetensi Serta Kinerja Karyawan di PT Astra Agro Lestari Tbk.

Fika Nurul Irmayanti¹, Anggi Fera Talita Anjelia², Aleydia Scienora Imana³, Putri Sinta Novalisa⁴, Yennyka Leilasariyanti^{5*}

^{1,2,3,4,5}Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

E-mail: yennyka.leilasariyanti.fp@upnjatim.ac.id

Article Info

Article history:

Received December 18, 2025

Revised December 20, 2025

Accepted December 22, 2025

Keywords:

Basic Training, Training Needs Analysis, Competencies, Employee Performance, Agribusiness

ABSTRACT

Basic training is an important part of human resource development, especially for new employees in the agribusiness sector, which has technical work characteristics and is based on operational standards. This study aims to analyze the needs and effectiveness of basic training in improving the competence and performance of employees at PT Astra Agro Lestari Tbk. The research method used is a literature study with a descriptive qualitative approach, combined with an analysis of secondary company data in the form of PT Astra Agro Lestari Tbk's annual reports for the 2021–2023 period. The results of the study indicate that the implementation of basic training serves as the foundation for the formation of technical competencies, understanding of work procedures, and disciplined work behavior. The effectiveness of training is determined by the suitability of the program to work requirements, which is reflected in the implementation of tiered training and adjustments to the number of training sessions and participants. In addition, the integration of leadership training demonstrates the company's orientation towards sustainable human resource development. This study concludes that basic training designed based on needs analysis and implemented consistently can improve the work readiness, competence, and performance of new employees at PT Astra Agro Lestari Tbk.

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



Article Info

Article history:

Received December 18, 2025

Revised December 20, 2025

Accepted December 22, 2025

Kata Kunci:

Pelatihan Dasar, Analisis Kebutuhan Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Agribisnis

ABSTRAK

Pelatihan dasar (*basic training*) merupakan bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya bagi karyawan baru di sektor agribisnis yang memiliki karakteristik kerja teknis dan berbasis standar operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan dan efektivitas pelatihan dasar dalam meningkatkan kompetensi serta kinerja karyawan di PT Astra Agro Lestari Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan deskriptif kualitatif, yang dikombinasikan dengan analisis data sekunder perusahaan berupa laporan tahunan PT Astra Agro Lestari Tbk periode 2021–2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan *basic training* berperan sebagai fondasi pembentukan kompetensi teknis, pemahaman prosedur kerja, serta perilaku kerja yang disiplin. Efektivitas pelatihan ditentukan oleh kesesuaian program dengan kebutuhan kerja, yang tercermin dari penerapan pelatihan berjenjang dan penyesuaian jumlah penyelenggaraan serta peserta pelatihan. Selain itu, integrasi pelatihan



kepemimpinan menunjukkan orientasi perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *basic training* yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten mampu meningkatkan kesiapan kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan baru di PT Astra Agro Lestari Tbk.

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



Corresponding Author:

Yennyka Leilasariyanti

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

E-mail: yennyka.leilasariyanti.fp@upnjatim.ac.id

PENDAHULUAN

Industri agribisnis kelapa sawit memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, tidak hanya dari sisi kontribusi ekonomi, tetapi juga dalam penyediaan lapangan kerja serta keberlanjutan sektor pertanian. Peran tersebut menjadikan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam mendukung kelancaran aktivitas operasional di lapangan. Tanpa tenaga kerja yang kompeten, proses budidaya, panen, hingga pengolahan hasil berpotensi tidak berjalan secara optimal. Oleh karena itu, karyawan dengan penguasaan teknis yang memadai dibutuhkan agar setiap tahapan operasional dapat dilaksanakan secara aman, efisien, dan sesuai standar. PT Astra Agro Lestari Tbk menyadari pentingnya aspek tersebut dengan menjadikan pengembangan SDM sebagai bagian dari strategi jangka panjang perusahaan. *Training* diposisikan sebagai instrumen utama untuk meningkatkan kualitas karyawan sekaligus menjaga keberlanjutan operasional perusahaan. Dalam kerangka tersebut, *basic training* diberikan kepada karyawan baru sebagai pembekalan awal guna mempercepat proses adaptasi kerja dan meningkatkan kesiapan kerja sejak tahap awal penugasan (PT Astra Agro Lestari Tbk., 2021).

Basic training tidak hanya berfungsi sebagai pengenalan lingkungan kerja, tetapi dirancang sebagai proses pembelajaran yang terstruktur dan sistematis dengan tujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta perilaku kerja karyawan (Daniarti & Listiadi, 2024). Kebutuhan terhadap *training* menjadi semakin penting mengingat karyawan baru umumnya masih memiliki keterbatasan pengalaman dan penguasaan teknis yang dapat memengaruhi performa kerja awal. Kondisi tersebut sering kali berdampak pada rendahnya kepercayaan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Supardi & Yusman, 2021). Dalam konteks organisasi, *training* dipahami sebagai proses pembentukan perilaku kerja agar selaras dengan standar dan tuntutan operasional perusahaan (Palin & Rahmat, 2024). Namun demikian, efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh kesesuaiannya dengan kebutuhan nyata di lapangan, karena *training* yang tidak relevan cenderung gagal meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal (Fathoni & Nurhayati, 2020). Oleh sebab itu, *Training Need Analysis* menjadi tahapan penting untuk memastikan bahwa materi pelatihan benar-benar sesuai dengan kondisi dan kebutuhan kerja.



Secara teoritis, *Human Capital Theory* memandang *training* sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi (Jusriadi & Rahim, 2019). Melalui *training*, kesenjangan antara kompetensi aktual karyawan dan tuntutan pekerjaan dapat diminimalkan sehingga standar kinerja yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Dampak pelatihan tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan karakter kerja, loyalitas, serta penguatan budaya organisasi yang positif (Chryrine, 2023). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *training* yang dirancang secara terencana dan sistematis memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja melalui penguatan kompetensi dan disiplin kerja (Wulandari, 2020). Temuan tersebut menegaskan bahwa *training* memiliki peran strategis dalam membangun tenaga kerja yang produktif dan kompetitif.

Meskipun demikian, implementasi *training* di tingkat operasional masih menghadapi sejumlah tantangan. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, peningkatan jumlah dan variasi *training* belum sepenuhnya diikuti oleh konsistensi hasil, baik dari sisi tingkat partisipasi karyawan maupun pencapaian kompetensi yang ditargetkan (PT Astra Agro Lestari Tbk., 2021; AALI, 2022; PT Astra Agro Lestari Tbk., 2023). Permasalahan yang kerap muncul adalah ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan teknis unit kerja, yang masih menjadi isu umum dalam industri agribisnis (Mokhtar & Susilo, 2017). Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin dan motivasi kerja yang berperan sebagai penunjang produktivitas (Tarigan et al., 2021; Syahputra & Tanjung, 2020). Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pengkajian lebih lanjut mengenai sejauh mana *basic training* mampu berperan efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan baru di PT Astra Agro Lestari Tbk.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis kebutuhan *training* dan evaluasi efektivitas *basic training* dalam meningkatkan kompetensi serta kinerja karyawan baru di PT Astra Agro Lestari Tbk melalui pendekatan studi literatur. Hasil kajian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kontribusi *training* terhadap peningkatan hasil kerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan nyata di sektor agribisnis. Secara akademik dan praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelatihan serta mengoptimalkan peran *human capital* sebagai kekuatan utama dalam mendukung produktivitas jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (*library research*) untuk mengkaji hubungan antara pelatihan dasar, pengembangan kompetensi, dan kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak melibatkan pengumpulan data primer di lapangan, melainkan berfokus pada penelaahan dan interpretasi terhadap temuan ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya. Studi literatur memungkinkan peneliti membangun pemahaman konseptual yang komprehensif melalui pengolahan sumber-sumber akademik secara sistematis guna memperkuat dasar teoretis dan kerangka analisis penelitian (Baroroh et al., 2021).

Sumber data yang digunakan berupa jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku referensi, serta dokumen pendukung yang relevan dengan kajian manajemen sumber daya



manusia. Literatur diseleksi berdasarkan kesesuaian topik, kualitas publikasi, dan relevansi pembahasan dengan fokus penelitian. Publikasi yang dianalisis dibatasi pada rentang tahun 2015–2025 agar kajian tetap selaras dengan perkembangan terbaru dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia dan dinamika organisasi kontemporer. Seluruh data yang digunakan merupakan data sekunder yang dianalisis secara kualitatif melalui sintesis temuan penelitian terdahulu untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel yang dikaji.

Proses analisis dilakukan dengan mengkaji secara kritis hasil-hasil penelitian sebelumnya, khususnya terkait metode yang digunakan, variabel yang dianalisis, serta kesimpulan empiris yang dihasilkan. Informasi yang relevan kemudian disintesis untuk membangun keterkaitan konseptual antara pelatihan dasar, peningkatan kompetensi, dan kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, penelitian mampu menghasilkan pemahaman analitis yang terstruktur serta menyusun kesimpulan yang valid mengenai peran pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia, sekaligus memberikan implikasi konseptual yang dapat dijadikan rujukan bagi pengembangan kebijakan organisasi di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini diarahkan untuk menelaah peran *basic training* dalam mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan, khususnya pada sektor agribisnis kelapa sawit. Pembahasan dilakukan dengan mengintegrasikan temuan penelitian terdahulu di bidang manajemen sumber daya manusia dengan data sekunder perusahaan PT Astra Agro Lestari Tbk periode 2021–2023. Pendekatan tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai bagaimana pelatihan dasar berkontribusi dalam membentuk kesiapan kerja karyawan baru serta mendukung efektivitas operasional perusahaan. Dengan demikian, pembahasan tidak hanya menekankan pada hasil empiris, tetapi juga pada keterkaitan konseptual antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja.

Sebagai langkah awal dalam pembahasan, penelitian ini mengkaji hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian-penelitian tersebut dianalisis untuk mengidentifikasi variabel yang dikaji, pendekatan metodologis yang digunakan, serta temuan utama yang berkaitan dengan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Ringkasan hasil kajian penelitian terdahulu disajikan dalam Tabel 1 untuk memberikan dasar analitis dalam menyusun sintesis dan pembahasan lebih lanjut.

Tabel 1. Identifikasi Penelitian Terkait Pelatihan dan MSDM

N o	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Penelitian	Temuan Utama
1	Alhidayatullah et al.	2023	Efektivitas Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan	Pelatihan kerja dan prestasi kerja	Kuantitatif	Pelatihan kerja berkontribusi dalam meningkatkan prestasi dan perilaku kerja karyawan



2	Bali et al.	2021	Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai	Pelatihan dan prestasi kerja	Kuantitatif	Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
3	Bali et al.	2021	Metode Studi Literatur dalam Penelitian MSDM	Studi literatur dalam MSDM	Kualitatif	Studi literatur efektif digunakan sebagai dasar analisis MSDM
4	Bella	2025	Needs Analysis of Competency-Based Training	Analisis kebutuhan pelatihan dan kompetensi	Studi literatur	Analisis kebutuhan pelatihan menentukan efektivitas pelatihan berbasis kompetensi
5	Chyrinne	2023	Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Agribisnis	Pelatihan kepemimpinan dan kinerja karyawan	Kuantitatif	Pelatihan kepemimpinan meningkatkan kinerja dan kesiapan manajerial
6	Daniarti & Listiadi	2024	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja	Pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja	Kuantitatif	Pelatihan, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7	Lestari & Dupri	2022	Pengaruh Masa Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, dan Prestasi Kerja terhadap Jenjang Karir	Masa kerja, kedisiplinan, motivasi, dan prestasi kerja	Kuantitatif	Seluruh variabel memberikan kontribusi positif terhadap kinerja
8	Fathoni & Nurhayati	2020	Analisis Kebutuhan	Analisis kebutuhan	Kualitatif	Analisis kebutuhan



			Pelatihan Pegawai	pelatihan dan kinerja		pelatihan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelatihan
9	Gilang	2020	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi dan kinerja karyawan	Kuantitatif	Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Investasi pada pengembangan SDM meningkatkan produktivitas organisasi Human capital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan output
10	Jusriadi et al.	2019	Human Capital Development: Teori dan Aplikasi	Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas	Studi literatur	Pelatihan meningkatkan kinerja sekaligus motivasi kerja
11	Maulana	2023	Pengaruh Human Capital terhadap Pertumbuhan Ekonomi	Human capital dan produktivitas	Kuantitatif	Pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan Pelatihan memperkuat daya saing organisasi
12	Malika et al.	2025	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja dan Motivasi	Pelatihan, pengembangan SDM, kinerja, dan motivasi	Kuantitatif	
13	Mokhtar & Susilo	2017	Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi	Pelatihan dan kompetensi kerja	Kuantitatif	
14	Palin & Rahmat	2024	Pelatihan SDM sebagai Strategi Daya Saing	Pelatihan SDM dan daya saing organisasi	Studi literatur	



15	Prasetyo	2022	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Training Need	Pelatihan, kompetensi, dan kinerja pegawai	Kuantitatif	Pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Analisis kebutuhan pelatihan memastikan pelatihan tepat sasaran
16	Putra & Ramadhani	2024	Analysis sebagai Dasar Pengembangan SDM	Analisis kebutuhan pelatihan dan kompetensi	Studi literatur	Pelatihan kerja meningkatkan prestasi kerja
17	Supardi & Yusman	2021	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Perawat	Pelatihan kerja dan prestasi kerja	Kuantitatif	Kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
18	Syahputra & Tanjung	2020	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir	Kompetensi, pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja	Kuantitatif	Kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja
19	Tarigan et al.	2021	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi dan kinerja karyawan	Kuantitatif	Pelatihan meningkatkan efektivitas kerja
20	Wiliandari & Mais	2022	Pelatihan dan Pengembangan SDM	Pelatihan dan pengembangan SDM	Studi literatur	Metode pelatihan memengaruhi kinerja karyawan
21	Wulandari	2020	Pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kinerja	Metode pelatihan dan kinerja	Kuantitatif	Sistem pelatihan digital meningkatkan efisiensi
22	Andriana & Asari	2017	Perancangan Sistem Pelatihan Berbasis Web	Sistem pelatihan dan kompetensi	Research and Development	



23	PT Astra Agro Lestari Tbk	2021	Laporan Tahunan	Program pelatihan dan kinerja karyawan	Dokumen sekunder	dan efektivitas Pelatihan meningkatka n kesiapan kerja karyawan Program pengembanga n membentuk kader manajerial SDM perusahaan semakin adaptif dan inovatif
24	PT Astra Agro Lestari Tbk	2022	Laporan Tahunan	Pengembanga n SDM dan kompetensi	Dokumen sekunder	
25	PT Astra Agro Lestari Tbk	2023	Laporan Tahunan	Pelatihan dan kepemimpina n	Dokumen sekunder	

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan sintesis berbagai penelitian terdahulu, terlihat adanya pola konsisten yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian kuantitatif menegaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kemampuan teknis dan perilaku kerja. Sementara itu, kajian berbasis studi literatur menekankan bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh ketepatan perencanaan, khususnya melalui penerapan *training need analysis*. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan kerja cenderung menghasilkan dampak yang lebih optimal dibandingkan pelatihan yang bersifat umum atau rutin.

Selain itu, sintesis penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga berperan dalam pembentukan sikap kerja, kedisiplinan, serta kesiapan kepemimpinan karyawan. Perspektif *human capital* memperkuat pandangan tersebut dengan menempatkan pelatihan sebagai investasi strategis yang berkontribusi terhadap produktivitas dan daya saing organisasi. Dengan demikian, pelatihan dapat dipahami sebagai proses berkelanjutan yang memerlukan integrasi antara perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Dalam konteks PT Astra Agro Lestari Tbk sebagai perusahaan agribisnis kelapa sawit, temuan penelitian terdahulu tersebut menjadi sangat relevan mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut kompetensi teknis tinggi, kepatuhan terhadap standar operasional, serta disiplin kerja yang konsisten. Pelaksanaan *basic training* bagi karyawan baru diposisikan sebagai tahap awal dalam mempersiapkan tenaga kerja agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang kompleks dan berisiko tinggi. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai proses orientasi, tetapi juga sebagai fondasi pembentukan kompetensi dan perilaku kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Integrasi antara hasil penelitian terdahulu dan praktik pelatihan di PT Astra Agro Lestari Tbk menunjukkan bahwa perusahaan telah mengadopsi pendekatan pelatihan berjenjang yang



selaras dengan prinsip pengembangan sumber daya manusia jangka panjang. Program pelatihan yang dirancang tidak hanya bertujuan meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk karakter kepemimpinan dan kesiapan manajerial. Hal ini mencerminkan upaya perusahaan dalam menjadikan pelatihan sebagai bagian dari strategi keberlanjutan dan penguatan daya saing organisasi. Untuk melihat bagaimana prinsip-prinsip pelatihan tersebut diimplementasikan secara nyata, perlu dilakukan penelaahan terhadap pelaksanaan program pelatihan di PT Astra Agro Lestari Tbk. Implementasi pelatihan tersebut ditinjau melalui data sekunder perusahaan yang menggambarkan jenis program pelatihan, jumlah penyelenggaraan, serta jumlah peserta selama periode 2021–2023. Penyajian data ini bertujuan memberikan gambaran mengenai dinamika dan arah pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan. Rincian pelaksanaan program pelatihan tersebut disajikan pada Tabel 2 dan 3.

Tabel 2. Jenis dan Jumlah Pelatihan dalam Program Pengembangan Karyawan PT Astra Agro Lestari Tbk

No	Program Pelatihan	2021		2022		2023	
		Batch	Peserta	Batch	Peserta	Batch	Peserta
1	<i>New Employee Orientation Program (NEOP) AAL</i>						
	a. <i>Planter Development Program (PDP)</i>	1	46	3	170	1	69
	Total	1	46	3	170	1	69
2	<i>Leadership - AMDI</i>						
	b. <i>Astra General Management Program (AGMP)</i>	-	-	1	1	1	1
	c. <i>Astra General Management Executive Program (AGMEP)</i>	-	-	1	2	-	-
	d. <i>Astra Middle Management Program (AMMP)</i>	6	11	8	21	9	13
	e. <i>Astra First-Line Management Program (AFMP)</i>	8	16	14	21	19	23
	f. <i>Astra Basic Management Program (ABMP)</i>	-	-	1	2	3	3
	g. <i>Man Management Astra (MMA)</i>	5	10	1	9	4	4
	h. HCSDP	1	1	1	4	1	4
	i. HCODP	2	7	2	8	1	4
	j. IRMDP	-	-	1	2	2	1



	k. <i>IR for non IR</i>	4	13	1	3	-	-
	l. <i>Targeted Selection (TS)</i>	-	-	1	2	-	-
	m. <i>Knowledge Management (KM)</i>	-	-	1	2	-	-
	n. <i>Leadership Learning Community (LLC)</i>	-	-	4	6	3	5
	o. <i>Modular Program</i>	-	-	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

Rekapitulasi pelaksanaan pelatihan yang diklasifikasikan berdasarkan fokus pengembangan strategis disajikan berikut.

Tabel 3. Rekapitulasi Pelaksanaan Program Pelatihan PT Astra Agro Lestari Tbk (Tahun 2021–2023)

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. Pelatihan kompetensi terbuka (program sinergi).	Orientasi karyawan baru.	Terbentuk calon pemimpin masa depan.
		3. Orientasi bidang sesuai jabatan	Pelatihan kompetensi teknis dan manajerial.	
2022	Membentuk SDM berdaya saing tinggi untuk karyawan baru dan adaptif	1. <i>Leadership Training</i> berbasis jenjang (AMDI Series).	45 batch pelatihan dengan 281 peserta.	Terbentuk kader manajerial baru.
		2. Program khusus untuk karyawan baru (NEOP - PDP).	Pelatihan manajemen tingkat dasar, menengah, hingga atas.	Meningkatkan kemampuan teknis dan kepemimpinan.
		3. Pengembangan HR melalui	<i>Learning Community</i>	



		program HCSDP, HCODP.	(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.	<i>New Employee Orientation Program</i> (NEOP) - PDP.	Meningkatkan kompetensi teknis dan karakter organisasi.
		3. Fokus pada inklusivitas dan keselamatan kerja	<i>Leadership Training</i> dan program	

Sumber: Malika et al., (2025)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3, pelaksanaan program pelatihan dasar di PT Astra Agro Lestari Tbk menunjukkan adanya upaya sistematis dalam memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan. Ragam program pelatihan yang diselenggarakan mencerminkan bahwa perusahaan tidak hanya berfokus pada pembekalan awal bagi karyawan baru, tetapi juga pada penguatan kompetensi lanjutan dan kesiapan kepemimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan dasar diposisikan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, sejalan dengan tuntutan operasional di sektor agribisnis kelapa sawit.

Perubahan jumlah *batch* dan peserta pelatihan selama periode 2021–2023 mencerminkan hasil dari penyesuaian kebutuhan pelatihan yang dilakukan perusahaan. Peningkatan intensitas pelatihan pada tahun 2022 menunjukkan adanya kebutuhan penguatan kompetensi, terutama bagi karyawan baru dan calon pimpinan, sebagai respon terhadap dinamika organisasi dan lingkungan kerja. Sementara itu, penyesuaian jumlah peserta pada tahun 2023 mengarah pada pendekatan pelatihan yang lebih selektif, dengan penekanan pada kualitas materi dan kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan jabatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan mulai mengutamakan efektivitas pelatihan dibandingkan kuantitas penyelenggaraan.

Dari perspektif analisis kebutuhan pelatihan, data tersebut menunjukkan bahwa PT Astra Agro Lestari Tbk telah melakukan pemetaan kebutuhan kompetensi secara bertahap melalui penyelenggaraan pelatihan berjenjang. Pelatihan dasar berfungsi sebagai fondasi dalam membekali karyawan baru dengan kompetensi teknis dan pemahaman standar kerja, sehingga mempercepat proses adaptasi dan meminimalkan kesalahan operasional. Dengan terpenuhinya kebutuhan kompetensi dasar, karyawan diharapkan mampu menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien sejak tahap awal penugasan.

Efektivitas pelatihan dasar juga tercermin dari keterkaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan kerja memungkinkan karyawan



untuk meningkatkan ketepatan, kedisiplinan, serta kualitas pelaksanaan tugas. Selain itu, integrasi pelatihan kepemimpinan dalam rangkaian program pengembangan menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berorientasi pada kinerja jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan sumber daya manusia yang siap mendukung keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, pelatihan dasar di PT Astra Agro Lestari Tbk dapat dipandang sebagai instrumen strategis yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan sintesis penelitian terdahulu dan analisis data sekunder PT Astra Agro Lestari Tbk periode 2021–2023, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan basic training berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan baru di sektor agribisnis kelapa sawit. Pelatihan dasar berfungsi sebagai fondasi pembentukan kompetensi teknis, pemahaman standar operasional, serta perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Efektivitas pelatihan ditentukan oleh kesesuaian program dengan kebutuhan kerja, yang tercermin dari penerapan pelatihan berjenjang serta penyesuaian jumlah penyelenggaraan dan peserta selama periode penelitian. Integrasi pelatihan kepemimpinan menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berorientasi pada kinerja jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Dengan demikian, basic training yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten mampu mendukung peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AALI. (2022). *Laporan tahunan PT Astra Agro Lestari Tbk. 2022*. PT Astra Agro Lestari Tbk.
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–127.
- Andriana, I., & Asari, W. F. (2017). Perancangan sistem pelatihan berbasis web. *Seminar Nasional Komputer dan Informatika*, 1–7.
- Bali, J. M. G., Dhaki, Y., & Zagoto, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 46–57.
- Bali, J. M. G., Wahyuni, S., & Utami, P. (2021). Metode studi literatur dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 45–60.
- Bella, H. B. (2025). Needs analysis of competency-based training for customer service representatives. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 16(1), 141–150.
- Chyrinne, A. (2023). Pengaruh pelatihan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan agribisnis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 78–92.
- Daniarti, S., & Listiadi, A. (2024). Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nilam Widuri Supply Chain (YEJ-6311). *Yeast: Journal of Education and Technology*, 7(3), 12–15.
- Esmiati, A. N., Prihartanti, N., & Partini. (2020). Efektivitas pelatihan kesadaran diri untuk meningkatkan kedisiplinan siswa. *JIPT (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan)*, 8(1), 85–95.



- Fathoni, A., & Nurhayati, T. (2020). Analisis kebutuhan pelatihan pegawai dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 54–63.
- Gilang, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4(2), 72–82.
- Jusriadi, E., & Rahim, A. R. (2019). *Human capital development: Teori dan aplikasi*. Penerbit Nem.
- Maulana, R. (2023). Pengaruh human capital terhadap pertumbuhan ekonomi regional di Provinsi Jawa Tengah. *Economics Development Analysis Journal*, 12(2), 150–161.
- Malika, G. W., Fasha, S. A., Latifa, A. H., Gladisya, A. L., Parlin, K., & Ramadhan, Y. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dan motivasi kerja dalam PT Astra Agro Lestari. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 552–561.
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi: Penelitian pada pelatihan calon tenaga kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 19–26.
- Palin, R., & Rahmat, D. (2024). Pelatihan SDM sebagai strategi peningkatan daya saing perusahaan. *Jurnal Manajemen Strategis*, 10(1), 34–49.
- Prasetyo, D. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sampit. *E-Jurnal Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 48–58.
- PT Astra Agro Lestari Tbk. (2021). *Laporan tahunan PT Astra Agro Lestari Tbk. 2021*. PT Astra Agro Lestari Tbk.
- PT Astra Agro Lestari Tbk. (2023). *Laporan tahunan PT Astra Agro Lestari Tbk. 2023*. PT Astra Agro Lestari Tbk.
- Putra, A. R., & Ramadhani, D. (2024). Training need analysis sebagai dasar pengembangan kompetensi SDM. *Jurnal Visioner: Manajemen & Sumber Daya Manusia*, 5(3), 524–533.
- Supardi, Y. R., & Yusman. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja perawat RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tarigan, K., Radito, T., & Purnamawati, R. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 119–127.
- Wiliandari, A. R., & Mais, R. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia: Suatu kajian literatur review. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi (JEMSI)*, 3(4), 527–536.
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 40–53. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>