

Implementasi Program Pelatihan “Perhutani Start Program” dalam Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Perhutani Forestry Institute Madiun

Dwi Rachma Khaerani^{1*}, Dr. Dhani Ichsanuddin Nur²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia

*email corresponding author: 23012010399@student.upnjatim.ac.id

ABSTRACT

Community service activity aimed at improving human resource performance at Perum Perhutani. The primary focus of this activity is strengthening employee character, leadership, and professionalism as key factors in supporting sustainable organizational performance. Developing these aspects is considered crucial given the increasingly dynamic and competitive demands of organizations. The activity was implemented through two main methods: socialization and discussion. The socialization method was used to systematically deliver material related to character development, leadership, and professionalism, while the discussion method was used to encourage active participant participation, share experiences, and deepen understanding of the material presented. This combination of these two methods was designed to ensure a non- unidirectional learning process and foster reflective awareness among participants. The results of the activity demonstrated a positive response from the participants. This was evident in the high level of enthusiasm throughout the activity and the increased awareness of the importance of developing personal competencies to support work performance. The implementation of the socialization and discussion methods has proven effective in supporting the sustainable improvement of human resource performance. This program has had a positive impact on human resource development at Perum Perhutani and has the potential to be implemented as a routine development program in the future.

Keywords: Financial reports, Transactions, Financial administration, Perhutani

PENDAHULUAN

SDM) Sumber daya manusia adalah faktor penting yang memengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan serta menghadapi tantangan dari luar (Pahira & Rinaldy, 2023) Di dalam Lembaga pemerintah maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN), meningkatkan kemampuan SDM adalah hal yang penting untuk menjaga profesionalisme, integritas, serta kerja yang efisien. Perum Perhutani, sebagai BUMN yang bergerak di bidang pengelolaan hutan, menyadari bahwa untuk menjaga kualitas SDM, harus dilakukannya pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan agar mampu mendukung perubahan organisasi dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat (Narayan et al., 2025).

Sebelum diadakannya program pelatihan Perhutani Start Program, karyawan di perhutani masih menghadapi kendala, seperti kurangnya terhadap standar operasional yang baru, serta rendahnya tingkat motivasi pegawai dalam mengikuti pengembangan diri. hal ini sangat penting bagi karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka. Sebagai bentuk

komitmen dalam meningkatkan kemampuan pegawai, Perum Perhutani melalui Perhutani Forestry Institute (PeFi) melaksanakan “Perhutani START Program”. Program ini adalah kegiatan pelatihan dan pembelajaran yang bertujuan membentuk calon pegawai yang memiliki semangat kepemimpinan, karakter yang kuat, serta kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual yang seimbang. Pelaksanaan pelatihan ini terdiri dari 97 peserta, Kegiatan pelatihan mencakup pelatihan tentang kebangsaan, pembelajaran melalui platform digital, serta magang di berbagai bidang organisasi Perhutani. Dengan program ini, peserta diharapkan memahami cara kerja perusahaan dan mampu menerapkan nilai-nilai integritas, profesionalisme, serta inovasi dalam pekerjaan. Dalam jurnal pengabdian, kegiatan ini menggunakan metode sosialisasi dan diskusi sebagai pendekatan utama. Metode sosialisasi digunakan untuk menjelaskan dengan jelas tujuan, manfaat, serta prosedur pelaksanaan “Perhutani START Program” kepada para peserta.

Sementara itu, dengan adanya metode diskusi memberikan kesempatan bagi peserta untuk berbagi gagasan, pengalaman, serta solusi untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan (Abror et al., 2025). Dengan kombinasi kedua metode tersebut, program ini tidak hanya sekedar menambah pengetahuan, tetapi juga memberi pemahaman bersama mengenai pentingnya pengembangan kompetensi SDM di lingkungan Perum Perhutani. Pelaksanaan “Perhutani START Program” bertempat di perhutani forestry institute (PeFi), tepatnya di Aula Graha Wanajava, Departemen Learning Center. Adanya pelaksanaan ini diharapkan mampu memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kualitas dan kinerja pegawai, baik secara individu maupun secara organisasi. Selama kegiatan pengabdian masyarakat berlangsung, Selain itu, program ini menjadi bentuk kerja sama antara dunia pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang bertujuan meningkatkan kemampuan SDM secara berkelanjutan. Dengan demikian, kegiatan ini selaras dengan tujuan pelaksanaan program kepada masyarakat, yaitu menghasilkan dampak yang positif terhadap peningkatan kualitas, serta profesionalisme SDM di instansi pemerintah maupun sektor publik.

METODE

Kegiatan pengabdian bertujuan untuk mendukung kinerja sumber daya manusia (SDM) dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di perum perhutani melalui implementasi Progran Pelatihan “Perhutani START Program” (Febrian et al., 2023) melalui program ini ada beberapa fokus yang dituju seperti pembentukan karakter individu, kemampuan leadership. Peserta tidak hanya menerima materi, tetapi ikut terlibat didalam proses pembelajaran dengan menggunakan metode sosialisasi dan diskusi.

Tahap pertama, menggunakan metode sosialisasi dengan tujuan memberikan penjelasan kepada peserta perihal tujuan, manfaat, latar belakang dan tata cara pelaksanaan

START Program. Peserta di perkenalkan dengan prinsip dasar kepemimpinan, pentingnya meningkatkan semangat kerja dan profesionalisme untuk mendukung kinerja organisasi(Nurjanah et al., 2024). Metode sosialisasi bisa memberikan pemahaman kepada peserta tentang pentingnya pengembangan sumber daya manusia di perhutani (Septyantini et al., 2025)

Tahap ke dua, metode yang di gunakan adalah metode diskusi, yang dimana jadi inti pelaksanaan pengabdian ini. Peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan pengalaman, pendapat, serta kesulitan yang mereka alami didalam dunia kerja, dan dilakukannya secara berkelompok. Pembentukan karakter dan penguatan kemampuan kepemimpinan termasuk fokus yang utama dalam topik ini. Selain itu, diskusi digunakan peserta untuk mendukung peningkatan kinerja di unit masing-masing serta cara untuk mewujudkan efektivitas pelatihan.

Tempat kegiatan pelatihan ini dilaksanakan di perhutani forestry institute (PeFi), tepatnya di Aula Grha Wanajaya, Departemen Learning Center. Adanya kegiatan ini juga sebagai pusat pengembangan SDM dan pusat pelatihan. Calon karyawan merupakan peserta yang mengikuti “perhutani START Program”. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan dengan berbagai cara yaitu melalui tatap muka langsung, daring dan praktik lapangan. Dilakukan wawancara singkat mengenai tanggapan metode yang digunakan, observasi terhadap partisipasi peserta, yang terakhir dokumentasi kegiatan untuk bahan evaluasi dan dilakukannya selama kegiatan berlangsung.

Dengan menerapkan metode sosialisasi dan diskusi, kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran peserta mengenai pentingnya pengembangan diri, memperkuat sikap kerja yang baik (Rahman et al., 2024) serta membantu meningkatkan kinerja SDM secara berkelanjutan di lingkungan Perum Perhutani. Salah satunya bisa menggunakan analisis Deskriptif Kualitatif, dengan menjelaskan hasil kegiatan berdasarkan pengamatan dan tanggapan peserta selama pelatihan berlangsung (Salsabila & Suherman, 2024) Dengan adanya analisis ini bisa melihat apa pengaruh dari adanya metode sosialisasi dan diskusi untuk meningkatkan pemahaman kinerja peserta serta meningkatkan pemahaman di perhutani.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program pengabdian masyarakat tentang pelatihan “Perhutani START Program” ini dilaksanakan dengan baik dan respon dari peserta sangat positif. Dihadiri oleh calon pegawai yang memiliki antusias yang tinggi dalam memperkuat kemampuan kerja (Gustinya, 2022) Adanya kegiatan ini dibuat untuk mengembangkan kualitas Sumber Daya

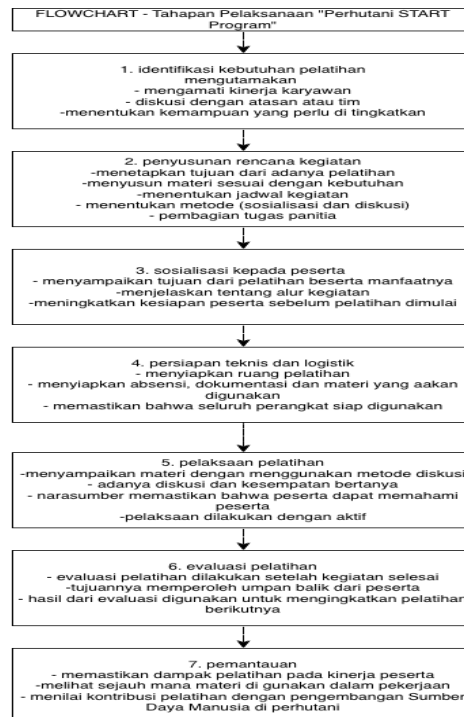
Manusia di perhutani, agar pegawai nantinya bisa bekerja secara disiplin, professional, serta efektif dalam mendukung tujuan organisasi

Ada beberapa tahapan dari pelaksanaan program pelatihan “Perhutani Start Program” dimulai dari tahap pertama yaitu, proses mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mencari tau kemampuan apa saja yang kurang dimiliki oleh karyawan dan kemampuan mana yang perlu ditingkatkan oleh karyawan. Melalui proses pengamatan, diskusi dan penilaian informasi hasil dari kerja sebelumnya, benar benar disusun sesuai kebutuhan. Adanya proses ini, materi pelatihan di tata agar lebih relevan dan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tahap selanjutnya adalah dengan Menyusun kegiatan acara. Ditahap ini, tim pelaksana menentukan tujuan adanya pelatihan, materi apa yang akan disampaikan, jadwal dari kegiatan, metode yang digunakan, dan yang terakhir pembagian jobdesk untuk panitia agar pelatihan berjalan dengan lancar. Rencana yang disusun rapi setelah itu di sosialisasikan kepada peserta atau calon pegawai supaya mereka bisa memahami manfaat, tujuan, serta alur kegiatan yang harus diikuti. Sosialisasi tersebut berfungsi untuk meningkatkan kesiapan sebelum pelaksanaan pelatihan dimulai. Selanjutnya, panitia menyiapkan ruangan untuk pelatihan, perlengkapan yang digunakan, daftar kehadiran, perangkat yang digunakan dokumentasi, serta perangkat lainnya. Adanya persiapan ini penting untuk memastikan bahwa kegiatan dapat berlangsung baik secara kondusif dan tertib. Peserta juga bisa mempersiapkan diri sebelum pelatihan dimulai.

Pelatihan ini dilakukan melalui diskusi, penyampaian materi, studi kasus, dan praktik langsung sesuai metode yang diterapkan. Peserta diberikan kesempatan bertanya, berdiskusi, dan berinteraksi agar proses berlangsung secara aktif. Selama pelatihan berlangsung, narasumber dan panitia memastikan peserta pelatihan memahami materi yang diberikan. Dilakukan evaluasi setelah rangkaian kegiatan selesai, untuk mendapatkan hasil yang optimal serta mendapat umpan balik dari peserta. Evaluasi ini dilakukan melalui diskusi dan penyampaian kesan dan saran. Tahap yang terakhir yaitu proses pemantauan, proses pemantauan ini penting untuk memastikan pelatihan dapat membantu meningkatkan peningkatan kinerja karyawan dan mendukung tujuan pengembangan sumber daya manusia di perhutani. Adanya pemantauan yang terstruktur, pelatihan ini tidak berhenti pada kegiatan formal saja, tetapi dapat berkontribusi secara nyata dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yang lebih produktif dan profesional di perum perhutani.

Adanya pelatihan Perhutani START program dapat memberikan manfaat kepada peserta. Dapat membangun kedisiplinan, tanggung jawab dan kemampuan beradaptasinya. Sehingga tujuan pengembangan SDM di perum perhutani dapat berjalan dengan baik.



Gambar 1. Flowchart

Ada dua tahap untuk melengkapi proses pembelajaran dan pengembangan SDM, yaitu tahap sosialisasi dan diskusi. Dan berikut pembahasan secara rincinya. Pada tahap sosialisasi, penelitian kegiatan ini lebih fokus dalam memperkenalkan program kepada seluruh peserta yang mengikuti, peserta diberi penjelasan tentang kenapa program ini dibuat, dan manfaat yang bisa didapatkan dari adanya program ini. Penyampaian materinya dilaksanakan dengan cara yang jelas agar para peserta dapat mengerti apa yang mereka akan pelajari selama pelatihan dan memahami tujuan adanya program tersebut. Dengan adanya penjelasan tersebut, membuat peserta untuk mengenali pentingnya memiliki karakter yang baik, kemampuan bekerja sama, serta sikap yang professional. Memiliki nilai kepemimpinan dan tanggung jawab yang tinggi juga dikenalkan kepada peserta agar bisa mulai membangun pola pikir yang dewasa sehingga siapwe menghadapi tuntutan pekerjaan nantinya. Adanya sesi diskusi dan tanya jawab juga membuat peserta lebih berani dalam mengungkapkan pendapat. Adanya kegiatan ini membantu peserta menghubungkan materi dengan situasi yang akan mereka hadapi di tempat kerja. semangat dari peserta terlihat dari seberapa banyak mereka merespon dan mengajukan pertanyaan (Akbar & Muhammad Jodi Prasetyo, 2024)

Melalui proses sosialisasi ini, peserta semakin paham bahwa pelatihan bukan hanya aktivitas resmi, tetapi merupakan bagian penting dalam membantu mereka bersiap menghadapi perubahan dan meningkatkan kemampuan kerja. Dengan demikian, Program

Perhutani START berperan sebagai awal dari upaya membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu beradaptasi.



Gambar 2. Sosialisasi dan diskusi

Tahap diskusi adalah tahap lanjutan dari kegiatan ini, tujuannya untuk memperdalam pemahaman para peserta dalam memahami materi (Candra, 2024) serta seberapa aktif dalam proses pembelajaran. Kegiatan ini menggunakan metode workshop interaktif, peserta diharuskan untuk berbagi pengalaman, menyampaikan pendapat serta memberikan solusi tentang permasalahan yang sedang dihadapi di lingkungan kerja. Dengan adanya proses ini terciptanya pemahaman yang kuat, memperkuat kerja sama tim serta interaksi dua arah antar peserta.

Untuk meningkatkan kemampuan peserta, diskusi secara terbuka sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam berpikir kritis, hal komunikasi serta kerja sama. Peserta juga meningkatkan kesadaran tentang pentingnya penerapan nilai perusahaan dalam kegiatan operasional (Gustinya, 2022) Hasil dari diskusi Peserta tidak hanya memahami materi, tetapi mampu mengaitkan dengan kegiatan kerja sehari hari. Untuk meningkatkan dan mendukung kinerja SDM metode sosialisasi dan diskusi terbukti efektif. Peran penting dari sosialisasi adalah membangun kesadaran tentang pentingnya pelatihan serta memberikan pemahaman awal, Peran penting dari diskusi dapat membantu peserta agar lebih aktif, dan ikut serta dalam kegiatan tersebut.

Dari adanya metode sosialisasi dan diskusi dapat menciptakan suasana pembelajaran yang komunikatif dan aplikatif (Hadis, 2023).Kegiatan ini memberikan dampak positif, tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, peserta juga bisa mengetahui tanggung jawab mereka. adanya Perhutani START Program dapat menciptakan SDM yang berintegritas, serta mampu mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan. Terlihat adanya peningkatan kinerja pada karyawan setelah dilaksanakannya program ini. Dari segi kedisiplinan, kemampuan kerja, maupun tanggung jawab. Peserta menunjukkan semangat dalam mengerjakan tugas serta lebih terbuka terhadap ide yang baru. Adanya program ini memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan kemampuan pegawai di lingkungan kerja, serta pelatihan memberikan Langkah yang efektif untuk meningkatkan efisiensi kerja.

KESIMPULAN

Pelaksanaan *Perhutani START Program* dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan partisipatif mampu mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di Perum Perhutani. Program ini berhasil mencapai tujuan utama, yaitu membangun sikap profesional, meningkatkan kesadaran terhadap nilai-nilai organisasi, serta mendorong kesiapan karyawan dalam menghadapi dinamika perubahan kerja. Pendekatan yang digunakan mampu menciptakan proses pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta dan mendorong keterlibatan aktif selama kegiatan berlangsung.

Temuan utama dari kegiatan ini menunjukkan bahwa penguatan aspek sikap, integritas, dan kerja sama dapat menjadi fondasi penting dalam peningkatan kinerja SDM secara berkelanjutan. Program ini juga membuktikan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan pengetahuan, tetapi pada pembentukan pola pikir dan perilaku kerja yang mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian, *Perhutani START Program* dapat dipandang sebagai langkah strategis dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan berorientasi pada kinerja, serta layak untuk dikembangkan dan diterapkan secara berkelanjutan dalam lingkungan Perum Perhutani.

UCAPAN TERIMA KASIH

Banyak ucapan terimakasih yang penulis sampaikan kepada Perum Perhutani dan Perhutani Forestry Institute (PeFI) untuk kesempatan dan dukungan yang diberikan selama adanya program pengabdian masyarakat sehingga penulis bisa mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan. Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada seluruh staf, jajaran manajemen dan instruktur, yang sudah memberikan informasi,serta memberikan arahan dengan baik. Terimakasih kepada seluruh peserta pelatihan Perhutani START Program yang sudah ikut berpartisipasi sehingga acara dapat berjalan dengan efektif dan lancar. Selain itu ucapan terimakasih kepada dosen pembimbing dan institusi Pendidikan yang telah memberikan izin dan bimbingannya selama proses penyusunan jurnal ini. Baik secara langsung maupun tidak langsung, ini sangat berarti dalam keberhasilan penyelesaian program dan laporan pengabdian.

DAFTAR PUSTAKA

Abror, A. U., Rosuli, M., & Bahri, S. (2025). Membangun Karakter Siswa: Peran Metode Pembelajaran Diskusi Dalam Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 2(1), 155–164.

- Akbar, R. F., & Muhammad Jodi Prasetyo, M. (2024). Strategi Pembelajaran Aktif Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar IPS Peserta Didik Di MTS N 1 Kudus. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 44–56.
- Candra, N. M. (2024). Penerapan Metode Diskusi dalam Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMANegeri 2 Sutera. *EduSpirit: Jurnal Pendidikan Kolaboratif*, 1(3), 62–67.
- Febrian, W. D., Geni, B. Y., & Harsari, R. N. H. (2023). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia yang tertata dan terkoordinasi guna membangun wisata di Kabupaten Kepulauan Seribu, Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Relawan Dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 1(1), 9–12.
- Gustinya, D. (2022). Pengaruh Penerapan Green Accounting Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Peserta Proper Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2), 759–770.
- Hadis, M. S. (2023). PENDAMPINGAN DAYA MENGAJAR INTRAKSIONAL UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR FIQIH DI MTS AL-AMIN NW BAGEK EMPAT. *Bale Ngabdi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 21–28.
- Narayan, A., Fajrin, H. M., Albari, P. K., & Saleh, M. Z. (2025). Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Service Quality dalam Kinerja Perusahaan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 145–153.
- Nurjanah, S., Astuti, V., Sayekti, P. I., Sutopo, A., & Narimo, S. (2024). GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA PENINGKATAN PROFESIONAL GURU. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(04), 612–627.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817.
- Rahman, A., Salamah, S., Mahdaliana, M., Hatta, M., Khalil, M., & Riani, R. (2024). Peningkatan Pemahaman Siswa SMA Negeri 1 Pantee Bidari dalam Memilih Program Studi Melalui Pendekatan Pengembangan Potensi Diri dan Karier. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(9), 3666–3677.
- Salsabila, R., & Suherman, E. (2024). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Teknis ASN pada BKPSDM Kabupaten Karawang (Kegiatan English Camp). *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 628–636.
- Septyantini, P. V., Andriani, I. G. A. A., & Ratnadewi, N. N. E. (2025). Meningkatkan Kualitas SDM Melalui Sosialisasi Pentingnya Pendidikan dan Literasi di Dusun Montong Lisung. *Genitri: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 24–32.