

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III SEI MANGKEI

Yogi Oriena Pasaribu, Nur Ahmad BI Rahmani

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan,  
Indonesia

Korespondensi penulis : [yogioriena7@gmail.com](mailto:yogioriena7@gmail.com), [nurahmadi@uinsu.ac.id](mailto:nurahmadi@uinsu.ac.id)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu bagaimana manajemen sumber daya manusia PT. Perkebunan Nusantara III SEI MANGKEI. mengapa Perusahaan berupaya perusahaan dalam memastikan keberlanjutan operasional yang aman dan efisien. Serta bagaimana rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan. Ini dapat memberikan wawasan tentang efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan serta upaya yang telah dilakukan untuk memastikan keberagaman, motivasi, dan kesejahteraan karyawan dan meminimalkan risiko kecelakaan dan penyakit kerja

### Abstract

*The aim of this research is to find out how human resource management at PT.Perkebunan Nusantara III SEI MANGKEI. why the Company strives to ensure continued safe and efficient operations. As well as how to recruit, train, develop and evaluate employee performance. It can provide insight into the effectiveness of a company's human resource management strategy, as well as the efforts it has made to ensure employee diversity, motivation and well-being and minimize the risk of occupational accidents and illnesses.*

Kata kunci: Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei

### Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki signifikansi krusial dalam struktur organisasi suatu perusahaan. Dalam perspektif teori sumber daya,

fungsi perusahaan terfokus pada optimalisasi seluruh kapabilitas internal untuk menghadapi dinamika pasar sebagai faktor eksternal utama. Wirawan (2015) menegaskan bahwa kualitas SDM terbentuk dari gabungan kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non-fisik (keterampilan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan lainnya) individu. Dengan demikian, SDM mampu berkontribusi secara aktif, berkreasi, dan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam struktur organisasi (Anandaet al.,2019).

Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya bergantung pada aspek keterampilan atau kekuatan fisik semata, melainkan juga terkait dengan tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, kedewasaan, dan sikap individu. Dalam perspektif ini, Syaiful (2002) menyatakan bahwa kualitas SDM dapat dinilai melalui pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan keterampilan yang ditunjukkan dalam menjalankan tugasnya.

Keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Simamora (2018) mencatat bahwa kapabilitas SDM memiliki dampak yang cukup besar pada hasil kerja, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, semakin optimal pula efektivitas kerjayang tercapai. Daud (2015) juga menegaskan bahwa mutu SDM berperan penting dalam menentukan tingkat efektivitas organisasi.

Melaksanakan tugas secara efektif memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan secara konsisten berupaya untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusianya. Usaha peningkatan kualitas SDM diharapkan dapat merangsang efisiensi pelaksanaan tugas, sehingga pekerjaan yang dilakukan secara efektif akan memberikan dorongan bagi kinerja karyawan (Nawawi,2001).

Dalam usaha mencapai tingkat kinerja yang mencerminkan tanggung jawab karyawan, terdapat hubungan yang erat antar aefektivitas kerja dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di kalangan pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan sebagai analisis ilmiah yang bertujuan untuk mengungkap dampak kualitas SDM terhadap efektivitas kerja dan konsekuensinya terhadap kinerja karyawan di lingkungan kebun kelapa sawit PTPN III (Persero). Fokus utama penelitian ini ditujukan kepada karyawan pelaksana, yang merupakan kelompok terbesar di PTPN III (Persero), sebagai subjek penelitian karena padatahun 2014 PTPN III ditetapkan sebagai entitas induk dari semua PTPN yang ada(Jufrizen,2015).

## **PEMBAHASAN**

Sumber daya manusia secara umum dapat diklasifikasikan menjadi tiga

kategori utama:

1. Pelaku Usaha

Pelaku usaha merujuk pada individu yang menyuntikkan modalnya untuk meraih pendapatan. Besar pendapatan ini bervariasi tergantung pada profitabilitas Perusahaan yang bersangkutan.

2. Tenaga Kerja Karyawan

Karyawan dianggap sebagai aset vital bagi suatu perusahaan. Tanpa kontribusi aktif mereka, proses kegiatan perusahaan tidak akan berlangsung. Karyawan berperan penting dalam menentukan perencanaan, sistem, proses, dan tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, karyawan dapat diartikan sebagai penyedia jasa (pikiran dan tenaga) yang menerima imbalan sesuai dengan perjanjian kerja.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah individu yang memanfaatkan kekuasaan dan kepemimpinan nya untuk memberi arahan kepada orang lain dan bertanggung jawab atas pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan pengaruh seorang pemimpin terhadap bawahannya, memastikan kerja sama dan efektivitas sesuai dengan petunjuk yang diberikan.

Menurut John Frech dan Betram Raven, dalam pandangan Malayu S. P. Hasibuan, beberapa faktor yang mendukung manajer dalam memimpin bawahannya melibatkan kesamaan kebutuhan karyawan, ketergantungan pada kerja sama karena adanya keterbatasan, dan dorongan individu untuk mempertahankan hidup, memiliki otoritas, menerima apresiasi, serta pengakuan atas kinerja yang baik (Kamal, 2015).

### Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2010: 281), motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses memengaruhi atau mendorong individu atau kelompok kerja dari luar agar mereka bersedia melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Pendapat serupa

diungkapkan oleh Liang Gie melalui Samsudin, yang menggambarkan motivasi sebagai tanggung jawab manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada karyawan untuk mengambil tindakan tertentu.

Agustini (2011:45) mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

motivasi, yang dibedakan antara faktor internal individu (seperti keinginan, kebutuhan, kelelahan, dan kepuasan) dan faktor eksternal (termasuk lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, penghargaan, status, peraturan, dan budaya organisasi).

Sementara itu, objektif motivasi menurut Sunyoto (2013: 17-18) melibatkan rangkaian upaya untuk merangsang dan memelihara tingkat semangat dan dedikasi dalam pekerjaan. Tujuannya tidak hanya terbatas pada pendorong gairah kerja, tetapi juga mencakup peningkatan moral dan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi ditujukan untuk merangsang peningkatan produktivitas, mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan, meningkatkan tingkat kedisiplinan, meningkatkan efektivitas proses perekrutan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat hubungan kerja, merangsang kreativitas dan partisipasi aktif karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan, dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan tugas-tugas mereka (Munawirsyah, 2018).

## **Budaya Organisasi**

Robbins dan Judge (2013:512) mendefinisikan budaya organisasi sebagai "sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari yang lain." Dalam konteks ini, budaya organisasi merujuk pada kerangka makna yang dibagikan oleh anggota organisasi untuk membedakannya dari organisasi lain.

Robbins (2013:285) juga mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor kunci yang berperan sentral dalam menjaga keberlanjutan budaya organisasi, melibatkan kebijakan seleksi, langkah-langkah manajerial, dan metode sosialisasi.

Pembentukan budaya organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins, dimulai dengan filsafat pendiri organisasi, yang memiliki visi mengenai bagaimana organisasi seharusnya beroperasi. Budaya asli ini berasal dari pemikiran pendiri dan memengaruhi kriteria yang diterapkan oleh anggota atau karyawan. Tindakan manajemen puncak juga memiliki dampak besar dalam membentuk budaya organisasi melalui perilaku dan komunikasi mereka, yang sering menentukan norma perilaku yang diterima atau tidak. Proses sosialisasi anggota atau karyawan tergantung pada sejauh mana nilai-nilai mereka cocok dengan nilai-nilai organisasi, baik dalam proses seleksi maupun preferensi manajemen.

Melihat dari pembentukan awal suatu organisasi hingga proses sosialisasinya, pertanyaannya tidak hanya sebatas apakah budaya organisasi disukai atau tidak. Namun, diharapkan setelah nilai-nilai dan karakteristik tersebut terinternalisasi, pengaruhnya akan menjadi lebih terasa terhadap kepuasan kerja atau kinerja.

Menurut Kinicki dan Fugate (2013:35), fungsi budaya organisasi mencakup memberikan identitas organisasi kepada anggotanya, memfasilitasi komitmen

bersama, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku anggota dengan membantu mereka memahami lingkungan sekitar. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan tindakan anggota, mendukung terciptanya organisasi atau perusahaan yang efektif, dan memberikan pedoman perilaku kerja.

Robbins dan Judge (2013:512) menyajikan karakteristik budaya organisasi, termasuk inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Karakteristik ini dapat diartikan sebagai dorongan terhadap inovasi, perhatian terhadap rincian, fokus pada hasil, perhatian pada dampak terhadap individu, penekanan pada kerja tim, sikap agresif dan kompetitif, serta perhatian pada stabilitas dibanding pertumbuhan dalam kegiatan organisasi (Samsuni, 2017).

Fungsi budaya organisasi mencerminkan peran atau manfaat yang diemban oleh budaya tersebut. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, fungsi budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Memberikan identitas organisasional kepada anggotanya, mengakui perusahaan sebagai entitas inovatif dengan pengembangan produk baru. Identitas ini mencerminkan ciri khas yang membedakan perusahaan dari organisasi lain yang memiliki sifat khas yang berbeda.
- b) Memfasilitasi komitmen kolektif, membuat pekerja bangga menjadi bagian dari organisasi. Anggota organisasi memiliki komitmen bersama terhadap norma-norma dan tujuan organisasi.
- c) Meningkatkan stabilitas sistem sosial, menciptakan lingkungan kerja yang dirasakan positif, dan mampu mengelola konflik serta perubahan secara efektif.
- d) Membentuk perilaku anggota dengan membantu mereka memahami lingkungan sekitar. Budaya organisasi berperan sebagai alat untuk membentuk pola pikir yang rasional.

Fungsi budaya organisasi, sebagaimana diuraikan dalam buku Moh. Pabundu Tika, mencakup sepuluh aspek utama, antara lain:

1. Menjadi batas pemisah dari lingkungan organisasi dan kelompok lain.
2. Berperan sebagai perekat bagi anggota organisasi, menciptakan rasa

memiliki dan tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.

3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
4. Menjadi mekanisme untuk membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.
5. Berfungsi sebagai integrator melalui sub-budaya baru didalam organisasi.
6. Membentuk perilaku anggota agar dapat mencapai tujuan organisasi.
7. Memberikan panduan dalam menyelesaikan masalah organisasi, baik adaptasi terhadap lingkungan eksternal maupun integrasi internal.

## **Kinerja Pegawai**

Menurut RoertL.Mathis dan JohnH.Jackson, kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh individu atau kelompok karyawan. Definisi yang diberikan oleh Prawirosentono menjelaskan bahwa kinerja adalah capaian kerja yang dapat dicapai oleh perorangan atau kelompok dalam konteks suatu organisasi, dengan memperhatikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu. Proses ini dilakukan dengan itikad mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan selaras dengan prinsip moral serta etika. Disisi lain, Irianto mendeskripsikan kinerja karyawan sebagai pencapaian yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kesuksesan suatu organisasi diukur oleh kinerja individu yang terlibat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan merangkum sejumlah definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja seorang pegawai, yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya didalam struktur suatu organisasi.

Penilaian kinerja menjadi salah satu tanggung jawab utama perusahaan untuk menilai tingkat kinerja karyawan yang dimilikinya. Namun, melaksanakan penilaian kinerja secara objektif bukanlah tugas atau proses yang sederhana, karena setiap metode yang digunakan dalam penilaian kinerja memiliki potensi yang dapat mengakibatkan hasil penilaian yang kurang akurat dan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya, perusahaan perlu memperoleh informasi yang memadai mengenai kinerja karyawan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis, baik dalam kebijakan umum perusahaan maupun dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Memberikan dorongan motivasi dan membentuk budaya organisasi yang positif diharapkan mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan, menjadi kunci kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Keselarasan

dengan penelitian Fakri (2008) menunjukkan bahwa pemahaman yang tepat mengenai dampak budaya organisasi terhadap motivasi pegawai akan semakin penting dimasa depan. Dalam perspektif modern, budaya organisasi dianggap sebagai alat manajemen untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Karyawan yang memiliki pemahaman yang mendalam terhadap nilai-nilai organisasi cenderung menginternalisasi nilai-nilai tersebut sebagai bagian integral dari identitas organisasional. Nilai dan keyakinan ini menciptakan pola perilaku sehari-hari karyawan, berdampak pada kinerja individu. Hubungan yang erat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, seperti dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay, menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas faktor-faktor dalam budaya organisasi, semakin unggul pula kinerja karyawan (Djokosantoso, 2003: 42).

### **Kesimpulan**

Peran penting manajemen sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei dalam menjaga operasional yang efisien. Faktor-faktor seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan menjadi fokus utama. Motivasi kerja terbukti berpengaruh besar terhadap kinerja, sementara pemahaman budaya organisasi membentuk perilaku positif. Penilaian kinerja, meski kompleks, memiliki peran krusial dalam pengambilan keputusan strategis. Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang hubungan antara manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, budaya organisasi, dan penilaian kinerja dalam mendukung kesuksesan perusahaan.

### **Saran**

Peran sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, penting bagi lembaga tersebut untuk memberikan perhatian khusus terhadap kinerja SDM, termasuk dalam aspek pemilihan dan rekrutmen personel. Dengan memperbaiki proses ini, diharapkan lembaga dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi pengelolaan manusia.

Artikel ini dirancang dengan tujuan memberikan kontribusi kepada semua pihak yang ingin memahami peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau proses pengelolaan manusia dalam konteks organisasi. Harapannya, melalui pemahaman ini, organisasi dapat mencapai tingkat produktivitas yang optimal,

menjadikan pengelolaan SDM lebih efektif, dan meningkatkan efisiensi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

## DAFTARPUSTAKA

- Ananda, F. R., Junaidi, ), Lubis, Y., & Syaifuddin, ). (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, 12(2).<https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866.g2259>
- Jufrizen.(2015).PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen DanBisnis*,15(1), 37–47.
- Kamal, M. B. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*,15(1),61–70.
- Munawirsyah, I. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN. In *Jurnal Bisnis Administrasi* (Vol.07).
- Nawawi,H.(2001). *Manajemen sumber daya manusia*. IAIN Tulungagung.
- Samsuni, O.: (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Al Falah*,17(31),113–124.