

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL I DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja Hijau
Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara**

DIAJUKAN OLEH:

**NAMA MAHASISWA : ANGGI FACHRUROZI NASUTION
NPM : 71180312071
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM PENDIDIKAN : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**JUDUL : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 DI KOTA
MEDAN**

DIAJUKAN OLEH:

**NAMA MAHASISWA : ANGGI FACHRUROZI NASUTION
NPM : 71180312071
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM PENDIDIKAN : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

DISETUJUI OLEH:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Supriadi, S.E, M.M, M.Si.

M. Nelson Pinem, S.T., M.M.

Ketua Program Studi

Dr. Supriadi, S.E, M.M, M.Si.

TANGGAL:

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN**

2024

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat serta izin-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Adapun tujuan dari penulisan proposal ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Selain itu, skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Judul yang penulis ajukan adalah **“PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I DI KOTA MEDAN”**.

Disini penulis menyadari masih banyak kekurangan penulis dalam menyusun skripsi baik dalam penulisan maupun isi skripsi ini sendiri. Jika terdapat kesalahan dalam penulisan nama atau gelar, kepada Allah SWT penulis mohon ampun dan kepada Bapak/Ibu penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Terselesaikannya skripsi ini juga tidak lepas dari pihak-pihak yang turut memberikan bimbingan, masukan, arahan, serta bantuan secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan begitu banyak karunia dan rahmat yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
2. Kedua Orang Tua tercinta, yang telah memberikan dukungan serta doa yang tiada hentinya kepada penulis.
3. Ibu Prof. Dr. Safrida, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
5. Bapak Syafrizal, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Supriadi, S.E, M.M, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I.
7. Bapak M. Nelson Pinem, S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing II.
8. Seluruh keluarga besar HMI Komisariat FE UISU yang telah membantu dan memberikan arahan pada saya.
9. Teman-teman seperjuangan yang turut membantu serta memberikan dukungan.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya, semoga mendapat berkah dari ALLAH SWT. *Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan, Juli 2024

Penulis

Anggi Fachrurozi Nasution

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	5
1.3.1. Batasan Masalah.....	5
1.3.2. Rumusan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1. Uraian Teoritis.....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1. Pengertian Manajemen	7
2.1.1.2. Unsur Manajemen	8
2.1.1.3. Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.4. Pengertian MSDM.....	11
2.1.1.5. Fungsi MSDM.....	12
2.1.1.6. Tujuan MSDM	13
2.1.1.7. Peran MSDM.....	14
2.1.2. Kinerja Karyawan	15
2.1.2.1. Pengertian Kinerja.....	15
2.1.2.2. Manfaat Penilaian Kinerja.....	16
2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.1.2.4. Pengukuran Kinerja Karyawan	18
2.1.2.5. Indikator Kinerja Karyawan	19

2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Konseptual.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	24
3.1.1. Lokasi Penelitian	24
3.1.2. Objek Penelitian	24
3.1.3. Waktu Penelitian	25
3.2. Populasi dan Sampel.....	25
3.2.1. Populasi.....	25
3.2.2. Sampel.....	26
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV GAMBARAN UMUM PERKEBUNAN NUSANTANA IV	
REGIONAL I MEDAN	32
4.1. Sejarah Singkat PTPN IV Regional 1 Medan.....	32
4.2. Visi, Misi, dan Tata Nilai PTPN IV Medan Sumatera Utara	36
4.2.1. Visi.....	36
4.2.2. Misi	36
4.2.1. Tata Nilai	37
4.3. Kegiatan Perusahaan	37
4.4. Struktur Organisasi	39
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
5.1. Analisis Data.....	47
5.2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Kota Medan.....	48
5.2.1. Sistem Perekrutan dan Seleksi Sumber Daya Manusia	50
5.2.2. Sistem Penempatan Sumber Daya Manusia	51
5.2.3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	52
5.2.4. Sistem Penilaian Kinerja.....	53
5.2.5. Kompensasi.....	58

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	61
6.1. Kesimpulan.....	61
6.2. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN IV	40

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.3 Waktu Penelitian.....	33
Tabel 5.1 Karakteristik Informan Berdasarkan Umur	49

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Universitas Dharmawangsa*, 5(1), 1–11.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177.
- Bariyah, K. (2018). Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 16(1), 27–36.
- Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(2), 135–155.
- Dwiyama, F. (2018). Unsur Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 675–695.
- Elbadiansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Malang: CVIRDH
- Erri, D., Lestari, A. P., & Herlan, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1–10.
- Faizi, A., Josiah, T., & Parela, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Jurnal Dinamika Ekonomi Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamayana, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51–66.
- Latar, B. (2020). Perubahan Dan Pengembangan Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 75–84.
- Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, Iii(36), 124–137.
- Oki, K. K., & Pangastuti, M. D. (2020). Peran Sumber Daya Pada Pertumbuhan Ekonomi Daerah Perbatasan Timor Leste. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, Vii(2), 98–103.
- Prawirosentoso, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali Uin Antasari Banjarmasin. *Jurnal Alhadharah*, 17(33), 81–95.

- Sari, R. R. N. (2019). Implementasi Balanced Scorecard Sebagai Tolok Ukur Pengukuran Kinerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 5(2), 1–15.
- Sejati, S. (2020). Urgensi Msdm Sebagai Nilai Strategis Dalam Mencapai Target Perusahaan. *Jurnal Eknomi Dan Perbankan*, 5(1), 16–29.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 6(1), 1–16.
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). B . Silas ., Adolfina ., G . Lumintang *Journal Emba*, 7(4), 4630–4638.
- Sofie, F., & Eka, S. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(01), 1–12.
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan implementasi dalam Organisasi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Susanti, R. M. (2021). Pengukuran Kinerja Organisasi. *Journal Ekasakti Educational*, 1(2), 313–319.
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam. *Jurnal Warta*, 49, 1–9.
- Triyono. (2010). Manajer Dan Pengelolaan Pada Era Milenium. *Jurnal Unimus*, 6(2), 1–15.
- Utomo, K. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(4), 1–10.

LAMPIRAN

INSTRUMEN WAWANCARA

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara IV Regional I Di Kota Medan

A. Data Diri Informan

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Jabatan :
Hari / tgl :

B. Daftar Pertanyaan untuk manajer operasional

1. Apakah terdapat program yang dibuat oleh PTPN IV dalam hal manajemen sumber daya manusia?
2. Apakah perencanaan atau program tersebut yang dibuat sudah teralisasi?
3. Berapa jumlah perencanaan rekrutmen karyawan untuk tahun berikutnya?
4. Bagaimana proses rekrutmen yang ditetapkan di PTPN IV Regional I kota Medan?
5. Bagaimana proses seleksi yang diterapkan di PTPN IV Regional I kota Medan?
6. Apakah perusahaan hanya mengambil kandidat yang hanya berkualitas dan kompeten atau lebih memprioritaskan hubungan kekeluargaan?
7. Bagaimana proses pelatihan serta pengembangan untuk karyawan di PTPN IV Regional I kota Medan?
8. Apakah ada pembeda proteksi antara karyawan lama serta karyawan baru?
9. Apa bentuk kompensasi dan proteksi yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk karyawan?
10. Bagaimana proses penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan?
11. Apa saja faktor pendukung serta penghambat peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan?

12. Apa yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin meningkat?
13. Apakah penempatan yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan pertimbangan keahlian dan keterampilan?

C. Daftar Pertanyaan untuk karyawan

1. Menurut anda bagaimana system penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajer di perusahaan ini?
2. Upaya apa yang dilakukan di perusahaan ini dalam hal meningkatkan kinerja karyawan?
3. Kapan pihak perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan?
4. Bagaimana alur pembagian kompensasi yang diberikan untuk karyawan?
5. Bagaimana tata tertibe yang diterapkan oleh perusahaan untuk karyawan mengenai hal dalam bekerja?
6. Berapa kali dalam setahun melakukan evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan di perusahaan ini?

Lampiran 2. Hasil Wawancara

P: Iya pak, jadi izin pak, saya Anggi Fachrurozi Nasution, saya mahasiswa UISU, fakultas ekonomi dari Program studi Manajemen. Jadi izin pak, saya mau mewawancarai bapak untuk penelitian skripsi saya. Langsung aja pak ya. Menurut bapak bagaimana sistem penilaian kerja, penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan PTPN IV Regional I ini pak?

N: Sudah sangat bagus lah, karena secara sistematisnya sudah terintegrasi terus. Dia dari sistemnya ada, terus ke karyawannya langsung penilaian mengisinya secara otomatis seperti ini dia. Otomatis ada diisi-diisi-diisi. Kalau pamanen dia sesuai. Berdasarkan kinerja dia, berapa dia dapat pamanennya, hasil pamanen dia, berapa pelanggarannya nampak di situ semua. Sudah secara sistematis. Nilai nanti timbul seperti ini dia.

P: Nilainya langsung keluar pak ya? Langsung keluar ada. Rekap ya? Iya. Contoh basis pamanen itu berapa? Misalnya 1 ton, dapat dia berapa? 3 bulan 2 gitu juga dapat dia berapa? Basisnya berapa?

N: Dia secara otomatis diisi gini. Nilainya terus atasannya melakukan apa lagi gitu. Pokoknya sudah ada secara sistematis dia.

P: Pertanyaan selanjutnya pak, upaya apa yang dilakukan perusahaan ini dalam hal meningkatkan kinerja?

N: Kalau itu ya pasti ya terutama kesejahteraan. Kesejahteraan itu mencakup gaji, bonus, misalnya mungkin kesehatan. Dan yang paling utama sebetulnya santunan hari tua. SHT itu. Iya. Untuk pensiunnya. Kalau sudah ini dia apa, pasti semangat kerja untuk seluruh karyawan makin tambah.

P: Bapak, pertanyaan selanjutnya, kapan pihak perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan? Kompensasi apa aja nih misalnya?

N: Kompensasi yang dibuat oleh perusahaan. Misalnya bonus gitu. Kalau bonus biasanya setelah akhir tahun, setelah dihitung nanti ada, ada namanya CAP dulu, CAP itu dari Kementerian BUMN mungkin yang meriksa keuangan. Setelah

dihitung itu, tahu berapa laba kita baru, kalau penapa dikasih gitu. Tapi kalau dia untungnya, misalnya uku uang kita melampaui batas, kadang-kadang ada juga diberikan insentif, seperti itu. Itu per tengah tahun, gitu semester lah. Masih diminta.

P: Selanjutnya, bagaimana alur pembagiannya?

N: Kalau pembagian itu sesuai dengan golongan kita.

P: Sesuai dengan golongan?

N: Sesuai dengan golongan kita, bukan masa kerja, golongan kita. Golongan kita misalnya, kalau masa kerja kita masih baru, 1A, dia sekian. Golongan kita yang paling tinggi misalnya di sini, 2D, sekian. Dia sesuai dengan golongan kita aja. Tidak, tidak, kalau bulannya sama. Bulan sama. Waktunya sama, Cuma... Dapatnya misalnya 3 bulan, sama 3 bulan semua. Cuma nilai besarannya itu sesuai dengan golongan.

P: Baru pak, bagaimana tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan untuk karyawan mengenai hal dalam bekerja? kalau bekerja, perusahaan ini kalau di PTPN 4 Regional I sebetulnya sudah gimana ya?

N: Karena PTPN 4 Regional I ini, PTPN 4 Regional I... Karena PTPN Regional I dari dulu manajemennya yang memang bagus. Kalau saya lihat, karena apa? Semua tidak melihat kalau ada kesalahan, pasti dikena-kena Punishment. Kalau bagus, dia kasih penghargaan. Contoh, penderes, penderes yang bagus dia kasih penghargaan. Kasih penghargaan, dikasih piagam, dikasih uang, bahkan dikasih jalan-jalan lagi

P: Yang dikasih umroh kemarinnya?

N: Kalau umroh beda lagi. Umroh dia memang khusus untuk PTPN IV, diseleksi di apa, bagus, naikkan umroh. Kalau penderes, pemanen terbaik, dia dikasih penghargaan. Kasih uang, kasih apa, jalan-jalan lagi ke Sabang. Oh ya, ke Sabang. Itu penghargaan untuk yang pemain penderes. Kalau yang secara kinerja, kalau yang untuk terhadir, itu disiplin sudah ada. Pakai website langsung dari HP bisa.

Waktu itu pakai fingerprint kami. Kalau itu terlambat, dikurang gaji di apa. Itu pernah dilakukan PTPN 3.

P: Oke baik itu saja, Terima kasih pak.

P: Izin pak, nama saya Anggi Fachrurozi Nasution, izin mewawancari bapak boleh? Boleh, mengenai apa itu? Mengenai kinerja pak, kinerja karyawan, masalah SDM, karena saya mahasiswa UISU di prodi MSDM pak.

N: Terus apa kira-kira kamu di apa?

P: Jadi pak, ini pertanyaan pertama, menurut bapak bagaimana sistem penilaian kerja yang dilakukan di perusahaan ini?

N: Kalau sistem yang baru, sistem yang baru apa yang lama ini?

N: Karena ada dua yang baru, kan baru tahun yang lalu lah, diimplementasikan, baru tahun kedua.

P: Yang baru ini pak?

N: Yang baru ini, ya sebetulnya. Sebetulnya belum bisa nampak gambaran sih, karena kan memang itu sebetulnya dia ada batas maksimum dan maksimumnya ada, minimalnya ada. Jadi batas sih dia memang itu semua, dia memang nggak patok orang itu nilai 100 itu mesti naik gitu, tapi ada batasan-batasan. Karena kan penilaian kinerja-kinerja itu kelompok, satu bagian gitu kan. Berdasarkan kuota, kuota itu berdasarkan kinerja perusahaan. Jadi misalnya ada satu bagian itu ada 10 orang, kuotanya 2, 2 orang, ya belum tentu apa gitu, belum tentu bisa 10, 10 sebetulnya naik gitu. Walaupun nilai 100, tapi kuota dia tuh dapatnya hanya 2. Baru pak, pertanyaan selanjutnya.

P: Apa yang dilakukan perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, pak?

N: Ya, biasanya kalau di sini ya diberikanlah hak-haknya semua. Mulai dari gaji, kelayakan gaji, kelayakan gaji, BPJS TK, BPJS Kesehatan. Gaji itu bukan gaji tok, gaji itu kan ada komponennya, dari situ lah untuk bersemangat kerja, semangatlah

kerja karyawan. Di situ kan gaji itu ada transport, listrik, air, sewa rumah, itu lah untuk memacu bersemangat karyawan itu tetap kerja yang, apa namanya, fokusnya kerja lah gitu. Setelah tidak memikirkan kerja, nanti memikirkan untuk uang sewa rumah, gitu. Iya, iya, iya, iya. Itu sebetulnya diberikan oleh perusahaan, jadi salah satu itu apanya lah untuk motivasi dia, supaya kerja itu penuh kerja dia. Tidak memikirkan listrik, air, transport dia, rumah.

P: Kalau itu sebulan sekali, pak?

N: Sebulan sekali diberikan.

P: Ada kendala, maksudnya, terhambat atau apa?

N: Enggak, kalau itu gaji itu tetap dia, tetap lah.

P: Tanggal 25 kalau di sini kerja. Tanggal 25 ya, pak?

N: Kecuali kalau misalnya tanggal 25, tanggal merah, dia dimajukan, enggak pernah dimundurkan. Enggak pernah dimundurkan. Nah, itu kan berarti kan termasuk memberi kenyamanan untuk motivasi karyawan tadi, kan.

P: Baru, bagaimana tata tertib yang diterapkan perusahaan untuk karyawan mengenai hal dalam pekerja, pak?

N: Karena kami sudah ada panduannya macam ini, ada perjanjian kerja bersamanya. Oh. Ini sebagai undang-undangnya perusahaan, antara perusahaan dengan sekadar pekerja. Di sini, di sini dia tercantum semua hak dan kewajiban karyawan. Jadi setiap karyawan itu macam ini dikasih buku saku. Kalau enggak ngerti, lihat di sini.

P: Di buku apa ini ya, pedoman?

N: Pedoman, buku pedoman ini. Di sinilah mengatur hak dan kewajiban pendapatan kita semua, cuti apa segala macam di sini semua. Karyawan, pedomannya ini dia. Buku perjanjian ini. Namanya buku apa ya, perjanjian kerja bersama PKB. Oke, pak. Terima kasih, pak.

P: Terima kasih, pak.

P : jadi saya langsung ke pertanyaan aja pak, jadi pertanyaan pertama itu pak apakah terdapat program yang dibuat oleh PTPN dalam hal manajemen sumber daya manusia?

N: ada, ada programnya itu kita ada yang pertama terkait manajemen itu kan banyak ada manajemen talenta, di saya kebetulan prosesnya itu kita ada proses penetapan dari proses promosi karyawan proses promosi karyawan itu sudah ditentukan di SOP programnya apa kita sudah membuat patron-patron untuk mempromosikan karyawan mulai dari talent yang sudah kita kumpulkan jadi satu kategori talent seperti apa kemudian bahkan eh proyeksi dia untuk kejabatan apa berdasarkan talentnya nanti dilaksanakan namanya ada mapping-mapping karyawan berdasarkan nilai yang didapatkannya sehingga dia masuk ke dalam kategori talent apa jadi ada talent pool talent pool itu ada 9 box ada 9 kota 9 kota itu ada kategorinya lagi itu yang kita ambil nanti sesuai dengan posisi proyeksi promosi bagi karyawan.

P: Oke pak selanjutnya pertanyaan kedua apakah perencanaan atau program tersebut

yang dibuat sudah terealisasi?

N: Sudah terealisasi.

P: setelah itu pertanyaannya berapa jumlah perencanaan rekrutmen karyawan untuk tahun ini dan berikutnya?

N: jadi begini kalau terkait proyeksi pemenuhan kebutuhan karyawan kita sudah hitung memang akan tetapi ada perubahan-perubahan yang tadinya itu sudah kita tentukan secara bersama hal ini didasari dengan adanya penundaan rencana konversi tanaman karena kebetulan kita sifatnya di bidang perkebunan maka yang menjadi proses bisnisnya utama atau adalah produksi produksi itu kita ada kebijakan perusahaan untuk melakukan konversi tanaman sehingga ada peralihan tenaga akan tetapi karena prosesnya itu ditunda maka tidak tidak tidak jadi proses pengunahan tenaga kalau tiba-tiba kalau seandainya ditanya proses pengukuhan tenaga ataupun kebutuhan tenaga di awal 2024 itu sebetulnya kita butuh hanya 194,

193 karyawan yang kita proyeksi untuk pembangunan yang ada di pabrik kelapa sawit yang kita punya seperti itu akan tetapi ini kemungkinan besar akan terjadi perubahan lagi kita akan hitung balik kebutuhan tenaga seiring dengan penundaan rencana konversi yang dilakukan perusahaan.

P: bagaimana proses rekrutmen yang ditetapkan kalau proses rekrutmen?

N: kita juga menggunakan sistemnya Open rekrutmen ya Jadi pertama kita memang memberikan kesempatan bagi seluruh masyarakat yang ada di Indonesia untuk melakukan pendaftaran ataupun mengikuti dalam proses rekrutmen yang kita buat kita buat pengumuman kita sesuaikan dengan ketentuan apa yang menjadi syarat untuk rekrutmen. Nah setelah itu kita lakukan proses seleksi proses seleksi itu mulai dari proses administrasi sampai dengan di tahap wawancara yang terakhir proses seleksinya.

P: bagaimana Pak proses seleksinya?

N: kita laksanakan dengan melakukan tahap demi tahap yang pertama kita cek dari sisi administrasi ada tahap tes tugas ada tahap apa namanya psikotes sesuai dengan kebutuhan jabatan apa yang kita perlukan.

P: baru Pak Bagaimana proses pelatihan serta pengembangan karyawan?

N: kalau proses pelatihan pengembangan coba tanya nanti ke Pak subnya Pak Mehagah ada stafnya.

P: dan selanjutnya Pak, apakah ada pembeda proteksi antara karyawan lama dengan karyawan baru? proteksi lama ini maksudnya apa? pengawasan pengawasan terkait?

N: karyawan itu kalau proses pengawasan itu tidak ada perbedaan jadi selama statusnya adalah karyawan, kita melakukan hal pengawasan yang sama sama iya, tidak ada perbedaan

P: baru, apa bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan?

N: kalau kompensasi, kita memberikan memang posisinya disini ada beberapa fasilitas tertentu, fasilitas kesehatan. itu dalam proses karyawan tersebut masih dalam ikatan dinas setelah karyawan tersebut sudah tidak menjalani ikatan dinas di akhir masa pensiun itu kita berikan ada, ada namanya santunan hari tua santunan hari tua itu merupakan *give* yang diberikan oleh perusahaan di luar biaya BPJS tenaga kerja yang mereka dapatkan sesuai dengan undang-undang jadi ada

P: baru Pak, bagaimana proses penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan?

N: ya, perusahaan melakukan proses penilaian kinerja itu setiap setahun sekali itu kita nilai dari hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan, tergantung masing-masing jabatan jadi setiap jabatan itu punya KPI atau K-Performance Indicator, K-Performance Indicator itu kita tentukan dari masing-masing jabatan, sehingga kita dapat menyesuaikan dengan apa tujuan dari KPI yang kita minta apakah satuannya skala ataupun satuannya kilogram nah jadi, ataupun produktivitasnya seperti itu. nah jadi kita lakukan itu setelah kita sudah dapat itu maka kita dapat nilai, kemudian setelah itu kita akan bahas dalam melalui aplikasi ya namanya sistem distribusi kinerja sih sebetulnya seperti itu ya ada juga sistemnya PMS atau Agro Performance Management System. bagi karyawan pimpinan juga ada sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi nah disitulah ditentukan setiap karyawan dapat nilai berapa, setelah dapat nilai berapa mereka akan dibahas untuk proses output dari penilaian kinerja itu sendiri yaitu mendapatkan kenaikan person grade atau pendapatan rating kinerja yang very good sesuai dengan kategorinya nah itu dibahas nanti nah tentunya nanti ada juga kurva kurva itu lah yang membatasi siapa-siapa saja yang memiliki kinerja ini saja yang berhak mendapatkan kategori sesuai dengan kurva.

P: Pak apa saja faktor pendukung serta penghambat MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan?

N: faktor pendukung yang pasti memang faktor pendukungnya adalah apa ya kemampuan kita beradaptasi dengan dengan apa ya permintaan daripada permintaan daripada sistem yang terbaru ya pasti kita harus dapat mengikuti itu

itu menjadi pendukung bagi kita untuk mempermudah dalam proses pelaksanaannya contoh penggunaan penggunaan aplikasi-aplikasi dalam sistem manajemen sehingga dapat mempermudah dalam pendataan maupun dalam proses pengawasan dan penilaian karyawan itu sendiri kendalanya yang pasti kita untuk apa ya mensosialisasikan kepada karyawan mengingat dengan komposisi karyawan kita yang ke-40 persennya didominasi oleh usia-usia diatas 40 tahun sehingga sedikit sulit untuk mengimplementasikan teknologi jadi mungkin itu menjadi salah satu kendalanya.

P: selanjutnya pak apa yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang makin besar?

N: yang pasti perusahaan terus beradaptasi dan mencoba mencari apa ya mencari dan mengikuti perkembangan itu sendiri tahapannya seperti apa ya kita yang mengikuti kita sosialisasikan sampai kita mengimplementasikan.

P: terakhir pak, apakah penempatan untuk karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan pertimbangan keahlian dan keterampilan?

N: pasti, jadi kita ada beberapa jabatan-jabatan yang memang memerlukan kompetensi karyawannya masing-masing ataupun hardskill. yang memang harus dimiliki sama karyawan, tersebut sebagai contoh ketika kita mau menempatkan seorang operator misal 1PKS misalnya atau pabrik kelapa sawit kita harus melihat latar belakang pendidikannya. Apakah dia sudah pernah mengikuti sertifikasi atau belum, Bahkan kita akan melakukan sertifikasi kepada dia untuk spesifikasi keahliannya dalam bidang penggunaan ataupun pengoperasian alat

P: Terima kasih