PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PTPN I DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(Studi Pada Ptpn I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

BAGAS KRISNOVANZA
NIM. 4022019072



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
TAHUN 2022/2023

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PTPN 1 DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA PTPN 1 KEBUN JULOK RAYEUK UTARA, ACEH TIMUR)

Oleh :

BAGAS KRISNOVANZA

Nim: 4022019072

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah

Langsa, 2023

Pembimbing I

M. Yahya, SE, M.Si, MM
NIP. 19651231 199905 1 001

Pembimbing II

Safwan Kamal, S. EI., M.E.I
NIP. 19900518 202012 1011

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

A.n

Cahayu Astina, S.E M.Si
NIDN. 2023118402

LEMBARAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul **"Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Ptpn I Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan (Studi Pada Ptpn I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur)"** an Bagas Krisnovanza, NIM 4022019072 Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 2 Agustus 2023. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 02 Agustus 2023
Panitia Siding Munaqasah Skripsi
Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

Penguji I

M. Yahya, S.E. M.Si, MM
NIP. 19651231 199905 1 001

Penguji II

Safwan Kamal, S.EI., M.E.I
NIP. 19900518 202012 1 011

Penguji III

Cahayu Astina, S.E, M.Si
NIP. 19841123 201903 2 007

Penguji IV

Rafiza Zuliani, M.Sh
NIDN. 2026068904

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa

Dr. Muhammad Amin, MA
NIP. 19820205 200710 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda Tangan di bawah ini:

Nama	: Bagas Krisnovanza
Nim	: 4022019072
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi	: Ekonomi Syariah (EKS)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PTPN 1 DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA PTPN 1 KEBUN JULOK RAYEUK UTARA, ACEH TIMUR)"** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 2023

Membuat pernyataan



Bagas Krisnovanza

NIM. 4022019072

MOTTO

“ Man Jadda Wajada ”
- Barang siapa yang bersungguh-sungguh maka akan mendapatkannya. –

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah Melainkan orang-orang yang kufur”
- Q.S. Yususf : 87 –

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْم

Alhamdulillahirabbil alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala kemudahan, limpahan rahmat dan karunianya yang engkau berikan selama ini.

Kupersembahkan Karya Kecil ini sebagai tanda bukti dan cinta tulus kepada :

Ayahanda

Bapak dan Ibu Pembimbing

Bapak dan Ibu Pembimbing Terimakasih Telah Membantu Penulis Dalam Menyelesaikan Skripsi ini Tanpa Lelah dan Bosan.

Teman-Temanku

Khususnya Jurusan Ekonomi Syariah Seperjuangan dan Se-angkatan 2019 Khususnya EKS.

Almamater Tercinta IAIN Langsa

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis peran manajemen sumber daya manusia, strategi manajemen sumber daya manusia dan hambatan yang dihadapi PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara dalam melakukan peningkatakan produktivitas karyawan melalui manajemen sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif dengan penelitian *filed research* dan pengambilan subjek penelitian sebanyak 4 responden. Instrumen pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya peran manajemen sumber daya manusia PTPN 1 lebih mudah untuk menerapkan suatu peraturan yang berguna meningkatkan produktivitas karyawan mendapatkan dampak yang positif. Strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara melalui pelatihan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hambatan yang dihadapi yaitu masih rendahnya motivasi karyawan dan adanya kebijakan SDM yang kurang memadai.

Kata kunci : Peran, Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify and analyze the role of human resource management, human resource management strategies and the obstacles faced by PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara in increasing employee productivity through human resource management. The research method used is descriptive qualitative with field research and taking research subjects as many as 4 respondents. The data collection instrument was carried out by the author, namely by means of observation, interviews and documentation. The results of the study show that with the role of PTPN 1 human resource management it is easier to apply a regulation that is useful for increasing employee productivity to get a positive impact. The human resource management strategy carried out by PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara through training improves the quality of human resources. The obstacles faced are the low motivation of employees and the existence of inadequate HR policies.

Keywords: Role, Human Resource Management, Productivity

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْم

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji serta syukur kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya maka peneliti dapat menulis Skripsi yang berjudul, **"Peran Manajemen Sumber Daya Manusia PTPN 1 Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan (Studi Pada PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur)"** dengan baik. Sholawat beriringkan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan menuju alam yang berilmu pengetahuan.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, serta selesai berkat bantuan dan bimbingan yang berarti dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, perkenankan peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Ismail Fahmi Arrauf Nasution, MA selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa.
2. Bapak Dr. Muhammad Amin, S.TH, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Cahayu Astina, SE, M.Si, selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
4. Bapak M. Yahya, SE, M.Si, MM selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan kontribusi tenaga dan pikiran untuk membimbing peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai.
5. Bapak Safwan Kamal, S.EI., M.E.I., selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan kontribusi tenaga dan fikiran untuk membimbing peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Bapak Akmal, S.H.I, M.E.I selaku Kepala Labolaturium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Program Studi Ekonomi Syariah S1 yang telah banyak memberikan bekal berbagai teori, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
8. Segenap Staf TU Prodi Ekonomi Syariah dan Staf TU Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang memberikan kemudahan administratif bagi peneliti selama masa perkuliahan.
9. Kepada kedua Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral dan modal serta Doa kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat terbaik pada prodi Ekonomi Syariah yang telah memberikan dukungan yang baik moril maupun edukasi pada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini .

Semua bantuan tersebut peneliti kembalikan kepada Allah SWT, untuk dapat diberikan imbalan berupa pahala yang setimpal dengan besarnya bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.

Apabila nantinya terdapat kekurangan dan kesilapan dalam penulisan skripsi ini akibat dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, peneliti terlebih dahulu mohon maaf dan mengharapkan masukan yang bersifat mambangun guna memperbaiki tulisan ini. Akhir kata, kepada Allah SWT kita berserah diri. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalam.

Langsa, 2023

Peneliti

BAGAS KRISNOVANZA
NIM : 4022019072

TRANSLITERASI

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṡ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ż	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah I	I	I
ُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ىَ ا	fathah dan ya	Ai	a dan i
وَ ا	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

Kataba = كَتَبَ

Fa'ala = فَعَلَ

Żakira = كِرَزَ

Yażhabu = ب يَذْهَ

Suila = سيْلَ

Kaifa = كَيْفَ

Haula = هَوْلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Harakat	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـَا / ـَى	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
ـِيْ	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
ـُو	Dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla = قَالَ
Ramā = رَمَى
Qīla = قِيْلَ
Yaqūlu = يَق وْ لُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah/t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah/h/.

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal = رَوْضَة الَّطْفَالَ

Rauḍhatul aṭfal al-Madīnah al-Munawwarah = المَدِيْنَة ال منَوَّرَة

al-Madīnatul-Munawwarah Ṭalḥah = طَلَحَة

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

Rabbana = ارَبَّنَ
Nazzala = نَزَّلَ
al-Birr = البِ ر
al-Hajj = الحَ ج
Nu'imma = ن عِمَّ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ل/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

ar-Rajulu = الرَّ ج ل
as-Sayyidatu = السَّي دَة
asy-Syamsu = اَلشَّمْ س
al-Qalamu = القَلَ م
al-Badī'u = بَدِيْ ع

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditranstrilasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia di lambangkan, karena dalam tulisan arab berupa alif.

Contoh:

Ta'khużūna = تَأْ خذ وْنَ
an-Nau' = النَّوْ ء
Syai'un = شَيْ ء
Inna = إِنَّ
Umirtu = أ مِرْ ت
Akala = أَكَلَ

8. Penulisan kata

Pada dasar nya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah.hanya kata tertentu yang penulisan nya dengan huruf arab sudah lazim di rangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ الله ل هوَ خَيْ ر الرَّ ازِقِيْ ن

Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

فَأَوَْف وْا الكَيْلَ وَ المِيْزَ انَ

Fa aufu al-kaila wa al-mīzān

Fa auful- kaila wa-mīzān

إِبْر اهِيْ م الخَلِيْ ل

Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīmul-Khalīl

بِسْمِ الله مَجْر هَا وَمرسَاهَا

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

وَ الله عَلَى النَّاسِ ح ج البَيْتِ مَنِ اسْتَطا عَ اِ لَيْهِ سَبِيْلً

Walillāhi 'alan-nāsi ḥijju al-baiti manistatā'a ilaihi sabīlā

Walillāhi 'alan-nāsi ḥijjul-baiti manistatā'a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا محَمَّد إِلَّ ر سوْ ل

Wa mā Muhammadun illa rasūl

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وضِعَ لِنَّاسِ لِلَّذِيْ بِبَكَّةَ م بَارَكً

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī biBakkata mubārakan

شَهْ ر رَمَضَانَ الَّذِيْ أ نْزِلَ فِيْهِ الْق رْاَ ن

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīh al-Qur'an

Syahru Ramadānal-lazī unzila fīhil-Qur'an

وَلَقَدْ رَاَه بِالْ ف قِ الْ مبِيْنِ

Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn

Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْد لِلِّ رَ بِ الْعَالَمِيْنَ

Alhamdu lillāhi rabb al-ālamin

Alhamdu lillāhi rabbil-ālamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْ ر مِنَ اللهِ وَفَتح قريب

Naṣrun minallāhi wa fatḥun qarīb

لِلِّ الَمْ ر جَمِيْعًا

Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāhil-amru jamī'an

وَالله بِ ك لِ شَيْءٍ عَلِيْ م

Wallāhu bikulli syaiin 'alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN.....ii
PERSETUJUAN.....iii
SURAT PERNYATAAN.....iv
MOTTO.....v
PERSEMBAHAN.....vi

ABSTRAK ..... **vii**
ABSTRACT..... **viii**
KATA PENGANTAR..... **ix**
TRANSLITERASI..... **x**
DAFTAR ISI..... **iii**
DAFTAR TABEL…. ..... **xix**
DAFTAR GAMBAR..... **xx**
DAFTAR LAMPIRAN…… **xxi**

BAB I PENDAHULUAN..... **1**
1.1 Latar Belakang Masalah..... 1
1.2 Identifikasi Masalah..... 7
1.3 Batasan Masalah..... 7
1.4 Rumusan Masalah..... 8
1.5 Tujuan dan Manfaat..... 8
1.6 Penjelasan Istilah..... 10
1.7 Sistematika Pembahasan..... 11

BAB II LANDASAN TEORI..... **13**
2.1. Peran..... 13
2.1.1 Pengertian Peran..... 13
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia..... 16
2.2.1 Manajemen Sebagai Sumber Daya Manusia..... 16
2.2.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia..... 18
2.2.3 Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia..... 19
2.2.4 Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... 20
2.2.5 Proses Mendapatkan Sumber Daya Manusia yang di Butuhkan..... 23
2.2.6 Pengelolaan Sumber Daya Dan Tantangan..... 24
2.3 Produktivitas Karyawan..... 26
2.3.1 Pengertian Produktivitas Karyawan..... 26
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan..... 27
2.3.3 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja..... 30
2.3 Penelitian Terdahulu..... 32
2.4 Kerangka Teoritis..... 37

BAB III METODE PENELITIAN..... **38**
3.1 Pendekatan Penelitian..... 38
3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian..... 39
3.3 Subjek Penelitian..... 39
3.4 Sumber Data Penelitian..... 40

3.5 Instrumen Pengumpulan Data 41
3.6 Metode Keabsahan Data 43
3.7 Analisis Data 46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 48
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 48
4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Ptpn 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur 48
4.1.2 Visi Misi Tujuan Perusahaan Visi Ptpn 1 51
4.1.3 Struktur Organisasi Ptpn 1 Kebun Julok Rayeuk Utara 53
4.1.4 Tugas Dan Fungsi Dari Masing-Masing Struktur Organisasi 53
4.1.5 Kegiatan Kerja Perusahaan 55
4.2 Hasil Pembahasan 58
4.2.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Ptpn 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur 58
4.2.2 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan Ptpn 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan 64
4.2.3 Hambatan Yang Dihadapi Pada Ptpn 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Dalam Melakukan Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia 67

BAB V PENUTUP 75
5.1 Kesimpulan 75
5.2 Saran 76

DAFTAR PUSTAKA 77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Perkebunan Julok Rayeuk Utara 6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 32

Tabel 3.1 Informan/responden 40
Tabel 4.1 Deskripsi Responden/informan 57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori 37

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara 53
Gambar 4.2 Skema Operasional PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara 56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Daftar Pertanyaan Wawancara 79

Lampiran II Transkip Wawancara 80
Lampiran III Foto Dokumentasi..... 88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar organisasi di era globalisasi semakin tajam, sehingga SDM dituntut untuk senantiasa dapat mengembangkan diri secara proaktif, selain SDM, pengurus juga harus dilakukan di dalam suatu organisasi, SDM para eksekutif sebagai bagian dari eksekutif yang berkonsentrasi pada pekerjaan orang-orang dalam organisasi, mengawasi perwakilan sehingga pengakuan tujuan hierarkis yang luar biasa. Oleh karena itu sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah SDM yang mampu menguasai inovasi secara cepat, adaptif, dan tanggap terhadap perubahan mekanis, dalam hal ini kejujuran individu semakin penting untuk diperjuangkan. Setiap organisasi untuk dapat maju harus didukung oleh sumber daya manusia yang solid dan memiliki efisiensi kerja yang tinggi.[1]

Agar sebuah perusahaan dapat terus bertahan dan bersaing, penguasaan teknologi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh SDM yang handal, sehingga perhatian terhadap aset keuangan terbesar, khususnya SDM, tidak dapat ditunda lagi. Bahaya nyata terbesar bagi kekuatan finansial adalah tenaga kerja yang tidak siap menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di sekitarnya. SDM yang tidak mampu menghadapi tuntutan globalisasi menganggap fungsi sebagai beban. Mereka memastikan mengisi sebagai kebutuhan dan permintaan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja SDM yang menganggap pekerjaan sebagi beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja yang rendah.[2] Manusia yang berkualitas adalah SDM yang *komprehensif* dalam berpikir dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif

[1]Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : kencana, 2017) h. 1.
[2]*Ibid*, h.2

dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang sesuai.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat beruntung pada inovasi, Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama spesialis sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan dan strategis organisasi.[3] Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia yaitu salah satu faktor yang paling penting, dan dalam mewujudkan perusahaan yang baik, perusahaan harus melakukan yang namanya Manajemen Sumber Daya Manusia agar dapat mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan.

MSDM yaitu suatu kebijakan perusahaan/Instansi dan cara-cara yang dilakukan serta berkaitan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari MSDM, yang dikatakan sebagai manajemen terdapat adanya pelaksanaan perekrutan anggota karyawan, diadakannya seleksi rekrut karyawan, mengadakan pelatihan untuk karyawan supaya memahami lebih dalam mengenai tugas pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diposisikan, penghargaan atas

[3]Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta : CV ANDI OFFSET, 2016), h.3-4.

pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.[4]

Dalam observasi awal Kebun Julok Rayeuk Utara adalah salah satu unit PT. Perkebunan Nusantara I (PTPN I) yang terletak di Kecamatan Indra Makmu, Kabupaten Aceh Timur dengan jarak 120 Km dari Kantor Pusat PTPN I di Langsa. Pada awalnya secara keseluruhan Kebun Julok Rayeuk Utara adalah tanaman karet, namun sejak tahun 2000 sebagian tanaman karet di konversi ke tanaman kelapa sawit.[5] Pembangunan di sektor perkebunan kelapa sawit pada tahapan tertentu akan membuat peluang pengembangan agribisnis yang cukup besar, karena bertumpu di atas landasan keunggulan komparatif dalam memproduksi bahan mentah berupa komoditas peluang pasar baik dalam maupun luar negeri. Dengan adanya teknologi pengusaha yang mendirikan pabrik-pabrik baru untuk memproduksi berbagai sarana sehingga terbuka lapangan pekerjaan baru yang menyerap tenaga kerja, dalam hal ini termasuk juga perusahaaan-perusahaan yang bergerak pada sektor perkebunan kelapa sawit, oleh sebab demikian PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur menerapkan manajemen sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi penelitian di PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur yang mana MSDM sudah di jalankan secara baik, mulai di

---

[4]Dhoni Kurniawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Elevansinnya Dengan Manajemen Modern," *Kementrian Agama Lampung Timur* 11, No. 1 (Februari 2018), h. 20.

[5]Hasil observasi awal pada PT. Perkebunan Nusantara I Julok Rayeuk Utara Aceh Timur, tanggal 08 Februari, 2023.

terapkan dari pengadaan pelatihan dan apel pagi/lingkar pagi yang diadakan oleh perusahaan.

> "Perusahaan PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur, masih terdapat karyawan yang memiliki kemampuan/ keahlian meningkat dan semangat kerya yang rendah terhadap kemajuan perusahaan serta masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja menyebabkan produktivitas kerja karyawan tidak berjalan dengan efektif. semua tindakan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk memberikan dan mempertahankan gugus kerja yang memadai bagi perusahaan."[6]

Hal ini pertegas dari hasil wawancara bersama dengan Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Manajer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur mengungkapkan bahwa:

> "Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, diharapkan produktivitas kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik, oleh karena itu manajemen sumber daya ini perlu dilakukan dengan mengadakan pelatihan tenaga kerja guna meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan."[7]

Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Bidang kerja yang dapat meningkatkan produktivitas perlu pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi *staff* untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin.[8] Keterlibatan dalam meningkatkan produktivitas menuntut

---

[6]Hasil Obeservasi awal di PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur, 4 April, 2023

[7]Hasil Wawancara dengan Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Manajer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal, 04 Mei 2023.

[8]Yeni Rachmawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal Publish online*, Juli 2022, h. 15-17.

beberapa program tindakan yang nyata, dan saling komunikasi. Bila tindakan itu tidak nyata, karyawan tidak akan melihat manfaat peran serta dalam meningkatkan produktivitas karyawan, di dalam dunia usaha global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja agar dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai jabatan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan,

Keberhasilan dari tujuan suatu perusahaan dalam produktivitas karyawan, perusahaan juga membutuhkan sosok pemimpin perusahaan yang membangkitkan semangat kerja karyawan dengan melakukan pemenuhan kebutuhan karyawan dan tidak mengabaikan saran pendapat dan masukan dari karyawan, begitu juga pemimpin harus sering melakukan pengawasan karena pengawasan menjadi salah satu bentuk perhatian sehingga karyawan dapat bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Berikut data karyawan PT. Perkebunan Julok Rayeuk Utara.

Nyatanya PTPN I telah menjalankan strategi MSDM, dan peralatan kerja sudah didukung oleh peralatan teknologi yang canggih, tetap saja standar kinerja karyawan akan tetap tergantung kepada bagaimana sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan semua potensi yang ada dalam perusahaan, dengan memperbaiki produktivitas berarti menata kembali dan mengkombinasikan faktor-faktor produktif sedemikian rupa sehingga menghasilkan performa yang lebih tinggi, jika seorang karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi, dan memberikan keuntungan terhadap lajunya pertumbuhan suatu perusahaan.

PTPN I juga telah menetapkan beberapa strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan seperti yang peneliti lihat di lapangan pada saat observasi, salah satunya pimpinan perusahaan melaksanakan apel dengan memberikan arahan. Pimpinan juga menyampaikan kendala-kendala dalam bekerja dan memberikan arahan pada karyawan untuk ikut pelatihan yang diadakan oleh perusahaan menjadikan pelaksanaan dalam pelatihan ini menjadi manfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan dan juga mendapatkan wawasan, sehingga mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian permasalahan yang sudah dipaparkan diatas oleh penulis, peneliti sangat tertarik untuk mengetahui lebih dalam sebuah penelitian yang berjudul "**Peran Manajemen Sumber Daya Manusia PTPN I Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan (Studi Pada PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur)"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasikan masalahnya sebagai berikut :

1. Masih terdapatnya karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang belum meningkat.
2. Kurangnya semangat kerja terhadap kemajuan perusahaan.
3. Masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja menyebabkan produktivitas kerja karyawan tidak berjalan dengan efektif.

1.3 Batasan Penelitian

Agar peneliti lebih terarah dan tidak terlalu melebar pembahasannya sehingga dapat mencapai tujuan penelitian yang baik, maka peneliti akan membuat batasan penelitian atau batasan masalah. Adapun batasan masalah yang diteliti lebih lanjut tentang Peran Manajemen sumber daya manusia pada perusahaan PTPN I Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan (Studi Pada PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berukut :

1. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur ?
2. Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan PTPN I Kebun Kebun Julok Rayeuk Utara dalam meningkatkan kinerja karyawan?
3. Apa saja hambatan yang dihadapi pada PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan melalui manajemen sumber daya manusia ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan yang sangat penting, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur.
2. Untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan PTPN I Kebun Kebun Julok Rayeuk Utara dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apa saja hambatan yang dihadapi pada PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan melalui manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat dalam penulisan ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis
   a. Bagi Akademis, penelitian ini dapat dijadikan tambahan materi sebagai referensi keilmuan serta menambah pengetahuan lebih mendalam, dalam managemen sumber daya manusia.
   b. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang masalah peningkatan produktivitas karyawan.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Memberikan pengetahuan ilmiah dalam meningkatkan produktifitas kerja kayawan Perkebunan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur serta untuk menambah pengetahuan dan wawasan.

1.6 Penjelasan Istilah

Dalam penelitian ini untuk lebih memahami dan menghindari kesalahpahaman dalam permasalahan yang akan dibahas, maka peneliti harus menjelaskan istilah-istilah yang terdapat pada judul sebagai berikut:

1. Peran

   Peran menurut terminologi adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan. Artinya"tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan".[9] Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa. Peran adalah aktivitas yang dijalankan seseorang atau suatu lembaga/organisasi. Peran yang harus dijalankan oleh suatu lembaga/organisasi biasanya diatur dalam suatu ketetapan yang merupakan fungsi dari lembaga tersebut. Peran itu ada dua macam yaitu peran yang diharapkan (*expected role)* dan peran yang dilakukan (*actual role).*

2. Manajemen Sumber Daya Manusia.

   Sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen

[9]SyamsirTorang, *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi),* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.86.

termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.[10]

3. Produktivitas Karyawan.

Menurut Edy Sutrisno menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Adapun yang dimaksud peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.[11]

1.7 Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan peneliti dalam menyusun penulisan penelitian ini secara sistematis, dan mempermudah pembaca dalam memahami hasil penelitian ini, maka peneliti mensistematisasikan penulisan penelitian ini menjadi beberapa bab, sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, menguraikan dasar penyusunan skripsi yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan

[10]Dhoni Kurniawati, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Elevansinnya Dengan Manajemen Modern*," Kementrian Agama Lampung Timur 11, No. 1 (Februari 2018), h. 20.

[11]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : kencana, 2017), h. 100-102.

masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, penjelasan istilah serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori, menguraikan tentang kajian teori yang digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yaitu, pengertian manajemen sumber daya manusia, pendekatan manajemen sumber daya manusia, proses tahapan manajemen sumber daya manusia, peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia, proses mendapatkan manajemen sumber daya manusia, pengelolaan manajemen sumber daya manusia, pengertian produktivitas kerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, pandangan islam tentang produktivitas, penelitian terdahulu dan kerangka teoritis.

BAB III Metode Penelitian, menguraikan tentang pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek penelitian, sumber data penelitian, instrumen pengumpulan data, metode keabsahan data, dan analisis hasil penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian, menguraikan tentang gambaran umum PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur, Hasil Pembahasan dan Temuan hasil penelitian.

BAB V Hasil Penelitian, menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur.



PT Perkebunan Nusantara I, atau perusahaan yang biasa disingkat PTPN I, merupakan salah satu anak perusahaan PTPN III yang bergerak di bidang perkebunan. Pada tahun 2014, pemerintah Indonesia secara resmi mengalihkan sebagian besar sahamnya ke PTPN III sebagai bagian dari upayanya untuk mendirikan perusahaan induk, BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di sektor perkebunan. Perusahaan memulai sejarahnya pada tahun 1961 dengan nama PPN

Kesatuan Aceh.[54] Aset perusahaan awalnya terdiri dari perkebunan swasta yang diambil alih oleh pemerintah Indonesia. Pada tahun 1968 nama perusahaan diubah menjadi PN Perkebunan I dan pada tahun 1981 diubah namanya menjadi Persero. Pada tanggal 14 Februari 1996, perusahaan digabung dengan aset PTP V Aceh dan aset PTP II, PTP III, PTP VII dan PTP IX PT Cot Girek Baru untuk kemudian membentuk PT Perkebunan Nusantara I (Persero). Hal ini diperkuat dengan Anggaran Dasar No. 34 tanggal 11 Maret 1996 oleh Notaris Harun Kamil, SH. Pada tanggal 1 Januari 2010, PTPN I menandatangani KSO (Kerjasama Operasional) dengan PTPN III untuk mengelola Perkebunan Karang inong dan Perkebunan Julok Rayeuk Selatan berdasarkan Perjanjian Kerjasama yang ditandatangani pada tanggal 16 Oktober 2009 dan PTPN IV mendirikan sebuah perusahaan perkebunan patungan bernama PT. Agro Sinergi Nusantara, dengan PTPN I hanya memegang 49,4% saham dari perusahaan tersebut, sementara PTPN IV memegang sisanya.

PTPN I bergerak di bidang usaha perkebunan kelapa sawit PTPN I memiliki enam kebun kelapa sawit yang tersebar di Aceh Barat, Aceh Selatan, Nagan Raya, Aceh Utara, Aceh Timur, dan Aceh Tamiang, yakni:

1. Kebun Cot Girek
2. Kebun Julok Rayeuk Utara
3. Kebun Tualang Sawit
4. Kebun Lama
5. Kebun Baru

[54]Arsip (Profil) PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tahun 2021/2022.

6. Kebun Pulo Tiga

Untuk mengolah sawit, PTPN I mempunyai tiga Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang berada di Kabupaten Aceh Tamiang dan Aceh Utara, Untuk pengolahan sawit mentah, PT. Perkebunan Nusantara I memiliki tiga Pabrik pengelolaan kelapa sawit (PKS) yang bertepatan di daerah Kabupaten Aceh Utara dan Kabupaten Aceh Tamiang.

1. Pabrik kelapa sawit Cot Girek
2. Pabrik kelapa sawit Pulau Tiga
3. Pabrik kelapa sawit Tanjung Seumantoh

PT.Perkebunan Nusantara I juga mempunyai satu unit rumah sakit yaitu Rumah Sakit Cut Mutia yang berlokasi di Kota Langsa, yang dikelola oleh anak usahanya, PT. Cut Meutia Medika Nusantara.[55] Kebun Julok Rayeuk Utara adalah salah satu unit kebun PT Perkebunan Nusantara I yang terletak di kecamatan Indar Makmu Kabupaten Aceh Timur dengan jarak 120 Km dari Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I diLangsa. Pada awalnya secara keseluruhan Kebun Julok Rayeuk Utara adalah tanaman karet, namun sejak tahun 2000 sebagian tanaman karet di konversi ke tanaman Kelapa Sawit. Areal Kebun Julok Rayeuk Utara pada umumnya mempunyai topografi datar dan bergelombang, hingga berbukit dengan persentase sebagai berikut :

1) Datar 0-7% – kemiringan 20%
2) Bergelombang 8-15% – kemiringan 55%
3) Berbukit >15% – kemiringan 25%

[55]Arsip (Profil) PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, Tahun 2021/2022.

Kebun Julok Rayeuk Utara terbagi atas 6 Afdeling yang hamparan arealnya dikawasan Kecamatan Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur dan di bagian selatan berbatasan dengan Kebun Julok Rayeuk Selatan (KSO KJLRS) dengan ketinggian 70 meter dari permukaan laut dengan jenis tanah latosol dan padsolik merah kuning.

4.1.2 Visi Misi, tujuan Perusahaan Visi PTPN I

a. Visi

Adapun visi dari PTPN I yaitu menjadi Perusahaan agribisnis Nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa

b. Misi

Mewujudkan grup usaha berbasis sumber daya perkebunan terintegrasi dan bersinergi dalam member nilai tambah *(value creation)* bagi stakeholders dengan :

1) Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi begi pelanggan
2) Membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul (operational excellence) melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tata kelola perusahaan yang baik
3) Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasikan potensi setiap insane
4) Melakukan optimalisasi pemanfaatan asset untuk memberikan imbal hasil terbaik

5) Turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi muda masa depan.[56]

c.Tujuan Perusahaan

Sesuai dengan visi misi PTPN I Kebun Julok Rayeuk utara, maka tujuan perusahaan adalah turut melaksanakan dan menjunjung kebijaksanaan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya dan bidang sub sektor pertanian dalam arti seluas-luasnya dengan tujuan menumpuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat berdasarkan pada asas :

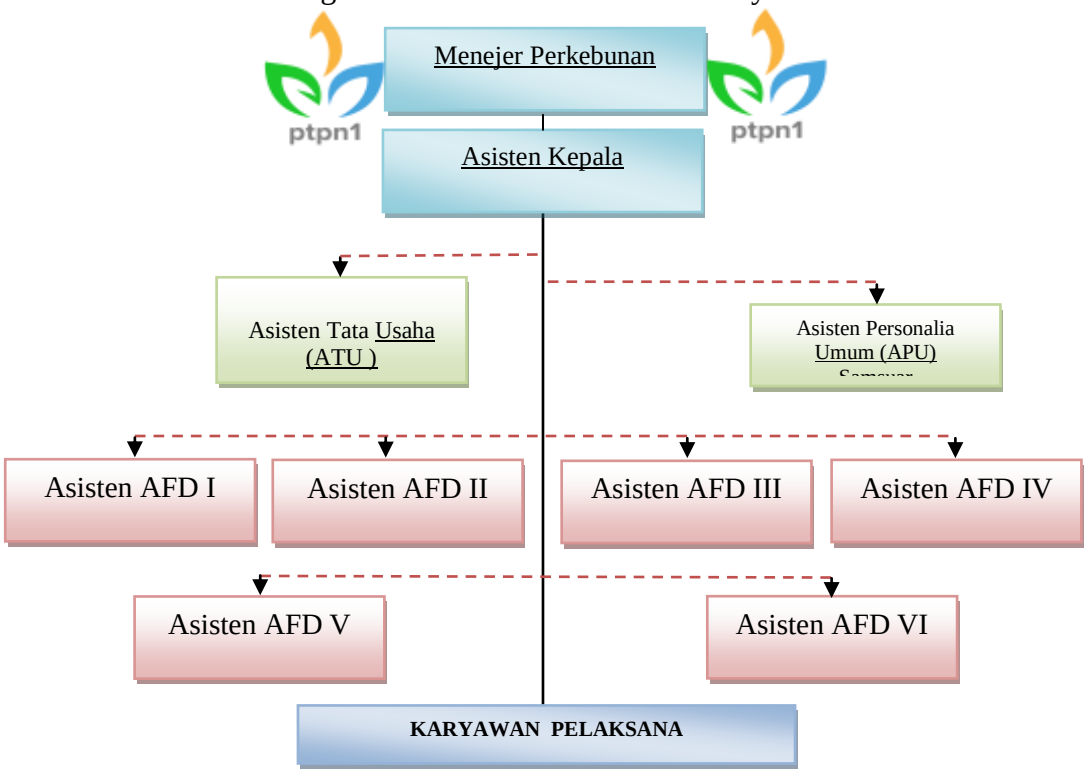
1) Mempertahankan dan meningkatkan sumbangan bidang perkebunan bagi pendapatan nasional melalui upaya peningkatan produksi.
2) Membuka lapangan pekerjaan seluasnya untuk meningkatkan kemakmuran masyarakat dan meningkatkan taraf hidup karyawan pada umunya.
3) Menjaga kelestarian sumber daya alam seperti menjaga lingkungan air serta kesuburan tanah .[57]

[56]Sumber: diambil dari Papan informasi di PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, 2022/2023.

[57]Sumber: diambil dari Papan informasi di PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, 2022/2023.

4.1.3 Struktur Organisasi PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara



3.1.4 Tugas dan Fungsi dari masing-masing Struktur Organisasi

Tugas dan Fungsi dari masing-masing Struktur Organisasi yaitu :

1. Manager Perkebunan
   a. Melakukan perencanaan sebuah perusahaan perkebunan.
   b. Merangkai kebijakan dan membuat strategi pada perusahaan perkebunan.
   c. Bertugas untuk memimpin, menjadi koordinator, mengendalikan dan mengawasi semua pelaksanaan kegiatan yang ada pada perusahaan perkebunan.

d. Menyampaikan informasi dan saran dalam mempertimbangkan situasi yang ada di perusahaan kepada karyawan untuk menjadi sebuah acuan dalam penetapan pengampilan keputusan dan kebijakan.
e. Merancang sebuah teknis dalam pelaksanaan dan pengarahan di perusahaan perkebunan kepada karyawan.
f. Membenahi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.[58]

2. Asisten Kepala (ASKEP)
   a. Membantu pengelola perkebunan dalam menjalankan tugas perkebunan.
   b. Membantu dalam pengendalian atas apa yang dilakukan manajer**.**
   c. Memberikan masukan konstruktif kepada manajer untuk pengambilan keputusan.
   d. Menyelesaikan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
3. Asisten Tata Usaha (ATU)
   a. Melakukan penataan pada administrasi kantor perkebunan.
   b. Merangkai program kerja pada bagian Tatasaha.
   c. Menyiapkan bahan dan arah petunjuk pada bagian Tatausaha.
   d. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan administrasi dalam pelaksanaan kegiatan rancangan program kerja.
4. Asisten Personalia Umum (APU)

[58]Hasil Wawancara dengan Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, Tanggal, 04 Mei 2023.

a. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan penunjang aktivitas perusahaan.
b. Mengelola aktivitas yayasan dan sekolah yang didirikan oleh perusahaan.

5. Asisten Afdeling

Assisten Kebun adalah Orang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin afdeling (bagian/unit kebun) atau bagian/unit di pabrik dan berperan sebagai pembantu/membantu, bisa membantu manager dan karyawan dalam melaksanakan segala jenis pekerjaan di lapangan. Tugas asisten Adeling diantaraya yaitu membantu Karyawan dalam :

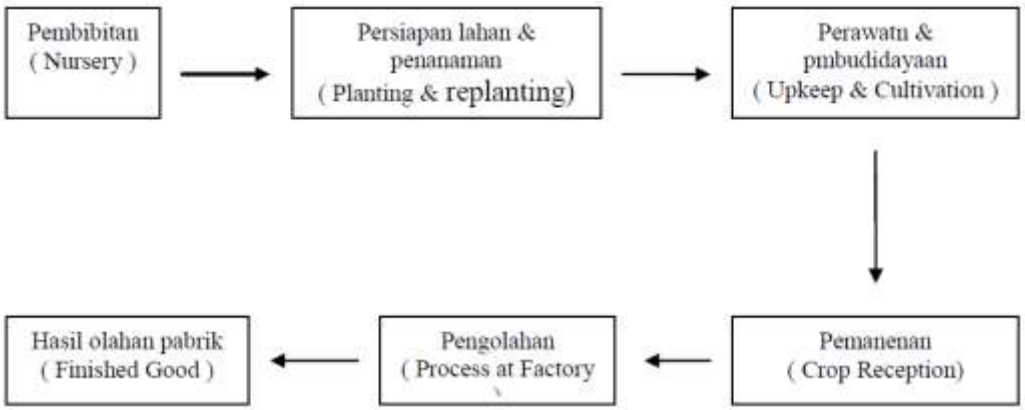
a. Melatih cara kerja yang benar *(doing the right things right).*
b. Memotivasi Karyawan
c. Menjadi mentor/pelindung karyawan

3.1.5 Kegiatan Kerja Perusahaan

Melalui kegiatannya PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara Jumlahnya terus berkembang pesat karena kehadiran pabrik dan sektor korporasi. Manajemen organisasi yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan perusahaan ini. Kegiatan yang dilakukan perusahaan ini antara lain: Pencatatan di perkebunan, termasuk catatan kegiatan Secara umum, proses inti kegiatan usaha pembibitan, penanaman, budidaya dan hortikultura adalah:

Gambar 3.3

Skema Oprasional PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara



Pada dasarnya, perbedaan dibuat antara catatan keuangan dan pembukuan tanaman lapangan di perkebunan belum menghasilkan. Tanah belum menghasilkan adalah tanah dimana tanaman perkebunan belum ditanam, dan semua biaya yang dikeluarkan untuk tanah tersebut sejak penanaman sampai tanaman siap untuk produksi komersial dikapitalisasi. Biaya tersebut meliputi biaya persiapan tanah, penanaman, pemupukan dan pemeliharaan budidaya, alokasi biaya tidak langsung berdasarkan luas areal, dan kapitalisasi biaya kredit yang digunakan untuk pembiayaan. Setelah perkebunan siap untuk berproduksi, perkebunan tersebut diklasifikasikan kembali sebagai lahan matang, yaitu lahan di mana tanaman yang ada dapat diproduksi secara komersial. Tanaman menghasilkan dicatat sebesar biaya perolehan. Mengkapitalisasi semua biaya yang dikeluarkan sebelum pabrik siap berproduksi, dikurangi akumulasi penyusutan nilai properti. Biaya per hektar adalah biaya yang terkait dengan pertanian untuk setiap jenis tertentu.

Kegiatan produksi benih/kecambah sebagai benih tanaman untuk disemai di persemaian dilakukan oleh Balai Penelitian dan Pengembangan Benih (Balai Penelitian dan Unit Pengolahan Benih) yang bertugas antara lain menyediakan benih untuk perkebunan kelapa sawit perusahaan PTPN I. Kebun Julok Rayeukutara hanya mengolah minyak sawit menjadi minyak setengah jadi. H. Perusahaan hanya mengolah minyak sawit menjadi Minyak Mentah CPO *(Crude Palm Oil)*. PTPN I Kebun Julok Rayeukutara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan perkebunan kelapa sawit dan produk setengah jadi minyak.

Tabel 4.1
Deskripsi Responden/Informan

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Jabatan
1	Akhmad Adzim S.R	54 Tahun	Laki-laki	Sarjana (S1)	Menejer
2	Suhendro	44 Tahun	Laki-laki	SMA	Karyawan Pelaksana Bagian Tanaman
3	Sulistio	44 Tahun	Laki-laki	SMA	Krani Lapangan
4	Edo	29 Tahun	Laki-laki	Sarjana (S1)	PKWT

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023).

4.2 Hasil Pembahasan

4.2.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas karyawan PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur.

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi dan wawancara yang penulis lakukan telah ditemukan data-data, maka analisis data yang menjadi pokok dalam pembahasan adalah menjawab rumusan masalah dan daftar pertanyaan yang telah ditetapkan dalam penelitian ini, bahwa terkait dengan bagaimana peran MSDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, untuk mengetahui hasil penelitian ini terlebih dahulu penelitian mejelaskan keterkaitan antara teori ahli dan produktivitas karyawan yang ada di PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, sebagaimana dijelaskan oleh Kien yang di kutip oleh Bachtiar "produktivitas memilki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, waktu, dengan upaya membandingkan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan oleh karyawan".[59]

Kita tahu bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi perusahaan dibandingkan dengan faktor sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi. SDM secara keseluruhan mencakup definisi dan implementasi berbagai kegiatan dan program lain yang ditujukan untuk menarik karyawan dan personel yang berkualitas dan berkualitas. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada

[59]Bachtiar, Produktivitas dan Motivasi Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan, Management Analysis *Journal*, 1(1), 2012, h. 212.

sistem manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Fungsi sumber daya manusia mengacu pada proses sumber daya manusia, termasuk perekrutan karyawan, seleksi, pelatihan, pengembangan dan pemecatan. Misalnya, produktivitas karyawan terkait dengan kualitas karyawan yang tidak dapat menerima pelatihan, memberikan pelatihan, atau mengenali karyawan yang baik melalui insentif.

Peningkatan dan berkembangnya kinerja suatu karyawan akan meningkatkan suatu efektifitas pada perusahan dalam mencapai sebuah tujuan yang didukung oleh kepemimpinan yang berkualitas dan terpecaya. Untuk tercapainya suatu tujuan pada sebuah perusahaan dengan melalui produktivitas kerja karyawan, dibutuhkan sosok seorang pimpinan perusahaan yang dapat membuat semangat kerja bagi karyawan dengan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Pengawasan oleh pimpinan merupakan suatu bentuk dari perhatian yang diberikan oleh pimpinan dalam melaksanakan pengawasan sehingga karyawan berasumsi bahwasanya karyawan lebih merasa dihargai oleh pimpinan.

Berdasarkan tinjauan tersebut, maka untuk mengetahui lebih lanjut mengenai peranan MSDM dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan akan diuraikan dalam beberapa penyajian data dari pihak PTPN I Kebun Julok Rayeuk Aceh Timur, yang menjadi informan atau subjek penelitian. Berikut ini hasil wawancara dan jawaban dari Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Karyawan Pimpinan PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, menjelaskan bahwa :

> “Untuk meningkatkan produktifitas karyawan yaitu memberikan arah arahan yang menyangkut dengan perusahaan tentunya dengan peningkatan produktivitas panen. karyawan harus mempunyai target

> perorang dan memberikan *reward* penghargaan kepada yang terbaik di semester 1 di beri hadiah".[60]

Pihak manajemen PTPN I Kebun Julok Rayeuk harus mampu memahami bagaimana cara yang terbaik dalam mengelola sumber daya manusia ataupun karyawannya yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda yang akan berdampak pada kemajuan dan perkembangan perusahaan di masa depan untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PTPN I.

Dalam merancang pekerjaan karyawan, manajemen SDM mempertimbangkan banyak hal, antara lain kinerja karyawan dan SDM itu sendiri. Ketika SDM atau karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugasnya, maka SDM lebih berpeluang untuk mencapai tujuan bisnis yang diharapkan. Namun, ketika karyawan atau SDM tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan fungsi pekerjaannya, SDM akan semakin sulit untuk mencapai tujuan bisnis yang diharapkan. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Bapak Suhendro selaku Karyawan Pelaksana bahwa :

> "Menurut saya peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dan besar perannya karena sebuah perusahaan harus berfokus untuk pada manajemen sumber daya manusia, mengelola ,dan pengarahan demi tercapai sebuah tujuan di dalam perusahaan. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik oleh manajemen maka perusahaan akan sulit untuk bertahan dan berkembang dalam era modern ini. Maka dari itu dibutuhkan peranan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola SDM di dalam perusahaan dengan berbagai cara".[61]

Hasil wawancara menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia besar peranannya dalam perusahaan, oleh sebab demikian menurut narasumber

[60]Hasil Wawancara dengan Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, Tanggal, 04 Mei 2023.

[61]Hasil Wawancara dengan Bapak Suhendro, selaku Karyawan Pelaksana, PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, Tanggal, 09 Mei 2023.

menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusi perlu untuk di kelola dengan baik, Manajer SDM dapat bertindak sebagai pengawas dalam perusahaan, memberikan pelatihan karyawan, dan mengevaluasi karyawan. Selain fitur tersebut, HRM *(Human Resources Management)* memiliki banyak fitur lainnya. Misalnya perencanaan, pelaksanaan rencana untuk menyelaraskan karyawan dengan kebutuhan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. fungsi organisasi. Dalam fungsi ini, semua karyawan diinstruksikan dan diinformasikan oleh Sumber Daya Manusia tentang departemen mereka, kemudian hubungan kerja mereka, dll dalam pembagian kerja. Sebagai fungsi manajemen, HRM *(Human Resources Management)* mengarahkan karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan perusahaan yang ada dan bekerja dengan baik. Selain itu, operasional sumber daya manusia mencakup fungsi rekrutmen, seleksi karyawan bahkan pelatihan karyawan, dan selain seleksi dan pelatihan dalam fungsi ini juga terdapat pemberian orientasi. Selain itu, HRM *(Human Resources Management)* juga memiliki fungsi pengarahan. Pengarahan diadakan agar karyawan dan staf dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Sulistio selaku selaku Karyawan Pelaksana di PTPN I Kebun Julok Rayeuk mengatakan bahwa :

> “Pengembangan SDM sangat dibutuhkan guna kelangsungan hidup perusahaan terhadap dinamika perubahan, manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan, diterapkan dan dilaksanakan oleh perusahaan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan,

> sehingga merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya".[62]

Manajemen sumber daya manusia yang ada pada PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara menurut peneliti pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan perusahaan hubungan kerja yang serasi antara karyawan dan perusahaan secara efektif atau tujuan efesiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan atau instansi tersebut. Sumber daya manusia mengandung dua hal yaitu dipandang dari kualitas usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi dalam jangka waktu tertentu, untuk meningkatkan barang dan jasa yang dilakukan oleh karyawan di PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, dalam memanajemen suatu kegiatan itu tidaklah mudah seperti yang kita bayangkan tanpa adanya manajemen yang baik kita tidak akan bisa menjalankan suatu kegiatan yang sesuai dengan tujuan, dalam suatu perusahaan tujuan awal adalah meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan suatu perusahaan.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada produktivitasnya, sebagaimana telah dijelaskan oleh Porter yang dikutip oleh Farida bahwa yang di lakukan dan di upayakan oleh perusahaan atas keputusan kepemimpinan. Hal ini sebagaimana daftar pertanyaan berikutnya terkait dengan upaya yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, upaya yang dilakukan ini dijelaskan oleh

[62]Hasil Wawancara dengan Bapak Sulistio, selaku karyawan pelaksana PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 11 Mei 2023.

Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, menjelaskan bahwa:

> "Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi".[63]

Sebagaimana diketahui bahwasanya fungsi Sumber daya manusia seringkali diasumsikan perannya tidak lebih sebagai pelaksana APU, yaitu yang bertugas mengurus masalah pembayaran gaji karyawan, mengurus cuti karyawan, tanggungan biaya kesehatan dalam mendukung para pimpinan di perusahaan untuk melakukan langkah-langkah yang strategis di dalam sebuah perusahaan. Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis dalam kesuksesan disebuah organisasi. Keunggulan dalam bersaing sangat tergantung pada sebuah proses/hasil. Proses sendiri dikaitkan dengan kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Prilaku karyawan merupakan hasil dari pembentukan kebijakan yang disesuaikan oleh lingkungan manajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, visi, misi dan struktur sebuah organisasi.

[63]Hasil Wawancara dengan Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal, 04 Mei 2023.

4.2.2 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan PTPN I Kebun Kebun Julok Rayeuk Utara dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada awalnya, manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebuah cara dalam mengelola SDM untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi didalam perusahaan. Jika tidak mempunyai keahlian manajemen sumber daya manusia maka sulit bagi perusahaan mencapai sebuah kemajuan perusahaan. Jadi, dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu indikator yang sangat penting bagi perusahaan agar dapat berkembang serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh sebuah perusahaan dikarenakan manajemen dapat menjadikan keseimbangan internal perusahaan. berikut Strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan PTPN I Kebun Kebun Julok Rayeuk Utara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1. Penerapan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan dengan memberikan pertanyaan : “Bagaimana Strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara meningkatkan kinerja karyawan, Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menajer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, menjelaskan bahwa :

> “Salah satu untuk peningkatan produktivitsa kerja karyawan salah satunya kita lakukan yang itu dengan penerapan disiplin karyawan seperti apel pagi, absen kehadiran, dan jam berakhir kerja karyawan juga harus di hadirkan absensinya, dan disaat apel pagi juga pimpinan menjelaskan

> teknik kerja yang baik sesuai dengan ketentuan perusahaan dan saya rasa ini juga bisa dalam bentuk pelatihan dan trening".[64]

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan yang selalu melakukan lingkar pagi pada setiap hari dinas dan menyampaikan kendala dan arahan pada saat bekerja dilapangan. Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasanya peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan melaksanakan apel

2. Pelaksanaan pelatihan bagi Karyawan

Pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal, dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut. Karyawan dapat memfokuskan pada bidang pekerjaannya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan pengembangan SDM yang dijalankan memalui proses pengadaan pelatihan menjadikan suatu tindakan untuk meningkatkan kualitas produktivitas kerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, menjelaskan bahwa:

> "Sesuai pengalaman atau pengetahuan yang didapat dalam pelatihan sudah perpengaruh artinya kurang mengetahui sesuai dengan harapan setelah mengikuti pelatihan sudah ada perubahan dan melangkah-melangkah untuk menyelesaikan apa yang tidak selesai".[65]

---

[64]Hasil Wawancara dengan Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal, 04 Mei 2023..

[65]Hasil Wawancara dengan Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal, 04 Mei 2023.

Dari hasil wawancara dapat peneliti simpulkan bahwasanya sebelum melaksanakan kegiatan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, para karyawan masih belum menguasai pekerjaan dengan profesional sehingga kemampuannya masih belum meningkat. Setelah diadakannya pelatihan menimbulkan adanya perubahan dari karyawan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan dalam pengembangan peningkatan produktivitas kinerja karyawan melalui pelatihan intensif bagi karyawan perusahaan.

3. Menjalin Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan Karyawan

Proses penjalinan komunikasi yang baik merupakan langkah yang tepat antara pimpinan dan karyawan dalam menyesuaikan keadaan pada saat di area lapangan pekerjaan dalam berkomunikasi yang baik dan menghargai hasil kerja keras karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan menjelaskan bahwa:

> "Suasana yang nyaman yaitu adanya komunikasi yang baik antara Menajer dan karyawan, baik itu sesama karyawan maupun pimpina sesama unit kerja"[66]

4. Sistem Manajemen Penilaian Kerja

PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara dalam pelaksanaan penilaian kerja menjadi tanggung jawab bersama antara karyawan dan pimpinan agar tercapainya kemajuan kualitas kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan Perkebunan Nusantara I. Proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan menjadi sebuah alat

[66]Hasil Wawancara dengan Bapak Suhendro, selaku Karyawan Pelaksana PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal, 09 Mei 2023.

alternatif evaluasi pencapaian dan kesuksesan yang harus dituju berdasarkan visi dan misi Perkebunan Nusantara I kebun Julok rayeuk Utara dalam pengelolaan kinerja Karyawan.

Dalam menjalankan amanat yang sesuai dengan per undang-undangan ketenagakerjaan dalam mempertahankan karyawan PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara selalu berusaha untuk peningkatan kesejahteraan karyawan melalui berbagai aspek diantaranya:

1. Memberikan jaminan BPJS (Badan penyelengara jaminan sosial) bagi karyawan PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara.
2. Memfasilitasi karyawan melalui program peningkatan pendidikan.
3. Memberikan dukungan kebutuhan karyawan.
4. Memberikan bantuan kepada karyawan yang sedang berduka cita.
5. Memberikan jaminan hari tua atau pensiun di perkebunan Nusantara I Kebun Julok rayeuk Utara

4.2.3 Hambatan yang dihadapi pada PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan melalui manajemen sumber daya manusia

Mengelola organisasi suatu perusahaan bukanlah hal yang mudah, banyak hambatan dan dilema yang akan dihadapi dalam mewujudkan organisasi yang efektif dan produktif. Terlebih dalam hal mengelola manusia di dalam organisasi. Manusia dan cara mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi makin penting karena semakin banyak sumber daya lain menjadi kurang keampuhannya untuk dapat tetap bersaing dalam dunianya. Keberadaan

manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuannya bergantung kepada manusia yang mengelola organisasi perusahaan. Hanya organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang akan mampu memenangkan persaingan dan dapat mengembangkan organisasi

Unjuk kerja organisasi ditentukan antara lain oleh manusia yang berada dalam organisasi tersebut, agar dapat mengembangkan manusia tersebut secara efektif dan efisien, perlu diketahui kekuatan dan kelemahannya sehingga akan lebih mudah menempatkan mereka dengan tugas-tugas yang sesuai atau mengembangkan mereka sesuai dengan tugas-tugas yang telah disandangnya. Pengetahuan akan permasalahan yang sesungguhnya terjadi pada perusahaan sebagai organisasi menjadi sangat penting sebagai upaya perusahaan dalam memikirkan strategi dan arah perkembangan perusahaan. Siapa saja yang berupaya membuat perubahan dalam organisasi pasti mengetahui bagaimana proses yang akan dijalaninya ini sangat sulit dan membutuhkan perhatian penuh. Perubahan dilakukan dengan melakukan perbaikan-perbaikan pada bidang yang dianggap paling mendasar dan sangat perlu dilakukan.

Fungsi MSDM dan para praktisinyanya harus mampu berperan dalam mempercepat dan mengelola proses perubahan yang dicanangkan oleh perusahaan secara efektif. Disamping itu, mereka dituntut pula untuk mampu mengenali hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi oleh perusahaan bila perubahan

dilakukan. Dengan demikian dapat mencegah terjadinya gejolak sosial, yang kontra produktif di dalam perusahaan. Untuk mewujudkan peran-peran seperti tersebut di atas, tampaknya bukanlah hal yang mudah. Banyak masalah yang harus dihadapi MSDM. Masalah-masalah tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Adanya mitos yang tidak tepat tentang profesi SDM yang selama ini hidup di masyarakat, para pemimpin perusahaan, maupun di kalangan praktisi SDM sendiri.
2. Belum tersosialisasinya pemahaman multidisiplin terhadap fungsi SDM yang mengakibatkan para profesional SDM hanya berfokus pada aspek-aspek bidang SDM yang berbeda. Hal ini dapat terjadi karena praktisi yang bersangkutan tidak memahami bidang lain dibandingkan dengan bidang keahlian.
3. Peran tradisional SDM secara historis berarti bahwa banyak profesional SDM memiliki pengetahuan terbatas tentang strategi bisnis dan keuangan organisasi secara keseluruhan.
4. Investasi tinggi dalam sistem informasi kepegawaian (sistem informasi kepegawaian)

Secara umum, hambatan produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Kurangnya produktivitas karyawan yang dipengaruhi dari tidak dapatnya target karyawan dalam hasil panen.

2. Dari segi keuangan yang habis dikarekan potongan pinjaman pada bank sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

3. Prasarana rumah dengan akses perjalanan jauh dari lokasi tempat kerja.

4. Dari segi kesehatan karyawan yang sakit juga menyebabkan target perkebunan kelapa sawit PTPN I Julok Rayeuk Utara tidak optimal.

Masalah yang terdapat dan di paparkan diatas harus dapat dicarikan jalan keluarnya, sebagaimana dijelaskan oleh bapak Suhendro:

> "Hambatan yang dihadapi yaitu ketika kepeduliannya dalam kegiatan *social*.".[67]

Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, juga menjelaskan bahwa :

> "Hambatanya yaitu pengaruh dari segi keuangan apabila karyawan tidak dapat target dan malas sehingga menghambat produktivitas dan prasarana rumah jauh dari tempat kerja".[68]

.

Bapak Sulistio selaku karyawan pelaksana PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara juga menjelaskan bahwa :

> "Hambatan yang dihadapi yaitu masih adanya pekerja yang berdomisili di luar kebun."[69]

Adapun upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas yang dilakukan oleh pihak PTPN I Kebun Julok Rayuk Utara Aceh Timur ini searah dengan pendapat menurut Siagian adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan berkelanjutan;
2. Meningkatkan kualitas hasil kerja dan
3. Memperkuat sumber daya manusia.

---

[67]Hasil Wawancara dengan Bapak Suhendro selaku karyawan pelaksana, PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 09 Mei 2023.

[68]Hasil Wawancara dengan Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 04 Mei 2023.

[69]Hasil Wawancara dengan Bapak Sulistio selaku Karyawan Pelaksana PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 09 Mei 2023.

Di sisi lain, menurut MN. Nasution menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dicapai dengan:

a. Berinvestasi pada mesin untuk menggantikan tenaga manusia
b. Identifikasi dan penerapan metode kerja yang paling efektif;
c. Menghilangkan praktek-praktek yang tidak produktif dan
d. Metode personalia yang memungkinkan manajer menggunakan sumber daya manusia perusahaan secara lebih efektif.

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah Swt. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya, hal ini sebagai mana juga terdapat pada karyawan PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan, sebagaimana juga dijelaskan oleh Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, menjelaskan terkait dengan pertanyaan menurut anda bagaimana produktivitas kerja dalam Islam :

> “Seorang pekerja atau pengusaha muslim harus menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang bisa merugikan orang lain. Ia juga harus bisa menjadi mitra yang handal sekaligus competitor yang bermoral yang selalu

> mengedepankan kaidah, segala bahaya dan yang membahayakan adalah haram hukumnya"[70]

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan PTPN I Kebun julok rayeuk Utara dapat memberikan peningkatan pengembangan tenaga kerja karyawan yang bertanggung jawab secara baik, dinamis, dan sosialis. Jadi sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Julok rayeuk Utara dapat mencapai perkembangan dan memberikan kontribusi yang produktif untuk tercapainya kemajuan pada PTPN I Kebun Julok rayeuk Utara.

Produktivitas menurut pandangan Islam, tidak hanya semata- mata ajaran agama yang menganjurkan pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah Allah Swt sebagai sesembahan, namun juga Islam menuntut umatnya untuk menjadi pribadi-pribadi yang unggul dari berbagai aspek untuk menjadi manusia yang unggul Allah Swt sebagai sang pencipta telah menganugerahi modal sumber daya atau yang disebut input. Input yang diberikan Allah Swt berupa waktu, pikiran, ruh, nafsu, hati, kesehatan yang kesemuanya itu perlu diproses menjadi output untuk mewujudkan kesejahteraan dunia dan akhirat, hal ini juga dijelaskan

[70]Hasil Wawancara dengan Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 04 Mei 2023.

oleh Bapak Suhendro selaku karyawan Pelaksana terkait dengan bagaimana produktivitas kerja dalam Islam :

> "Taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya, sikap tanggung jawab seorang pekerja muslim dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan"[71]

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian membuktikan bahwa budaya kerja yang dimiliki suatu organisasi membentuk suatu etos kerja yang tercerminkan dalam perilaku perilaku individu karyawan sehingga semangat kerja serta produktivitasnya dapat meningkat. Etos kerja merupakan suatu bentuk pemahaman pegawai atau karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya yang kemudian nilai-nilai kerja tersebut dilaksanakan dengan baik dan benar yang membentuk suatu perilaku kerja yang baik dan benar sehingga menumbuhkan komitmen. Setelah terbentuk komitmen dan etos kerja yang baik dan dilakukan secara terusmenerus maka akan meningkatkan kinerja yang mengakibatkan produktivitas pekerja meningkat.

Hal yang sama juga dijelaskan oleh bapak Sulistio yang mana jabatannya sebagai Karyawan Pelaksana PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara menjelaskan bahwa:

> "Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja, taat pada

[71]Hasil Wawancara, dengan bapak Sulistio selaku karyawan pelaksana, PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 09 Mei 2023.

> aturan dan hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal, itu lah ciri pekerja dalam Islam"[72]

Dalam pandangan Islam alangkah merugi manusia yang yang telah dianugerahi berbagai sumber daya tetapi hanya menjadi orang-orang yang merugi atau bahkan celaka, karena tidak mampu menghasilkan output yang maksimal. Islam melarang menyianyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik, berikut juga hasil wawancara dengan bapak Edo, selaku PKWT PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara menjelaskan terkait dengan produktifitas kerja dalam pandangan Islam:

> "Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah Swt, orang yang bekerja dengan Ikhlas bekerja semata-mata mengharap ridha Allah Swt. Bersih dari segala maksud pamrih dan ria. Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan dan tidak merasa rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja"[73]

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, dengan demikian, setiap orang pasti mempunyai kelebihan atas orang lain dalam bidang kerja tertentu dan dengan adanya kelebihan inilah setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk dapat terselenggaranya kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

---

[72]Hasil Wawancara, dengan bapak Sulistio selaku Karyawan Pelaksana, PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 11 Mei 2023.

[73] Hasil Wawancara, dengan bapak Edo selaku Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 15 Mei 2023.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas karyawan PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur dilakukan oleh pihak pelaksana melalui peran operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu: dengan mengikuti prosedur di perusahaan melalui tahapan seleksi, wawancara pemprosesan lamaran pekerjaan karyawan, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, sistem konpensasi, dan pelatihan. Adanya peran manajemen SDM PTPN I lebih mudah untuk menerapkan suatu peraturan yang berguna meningkatkan produktivitas karyawan mendapatkan dampak yang positif yaitu tujuan perusahan telah tercapai secara efektif dan efisien serta maksimal.
2. Strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan PTPN I Kebun Kebun Julok Rayeuk Utara dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan penerapan disiplin karyawan, memberikan pelatihan secara rutin, Pengembangan sumber daya manusia dilakukan PTPN I Kebun Kebun Julok Rayeuk Utara melalui pelatihan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta menciptakan komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan.

3. Hambatan yang dihadapi PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur belum tersosialisasinya pemahaman tentang fungsi SDM sebagai sebuah profesi yang bersifat multi disipliner. Kurangnya produktivitas karyawan yang dipengaruhi dari tidak dapatnya target karyawan dalam hasil panen. dari segi keuangan yang habis sehingga produktivitas kerja karyawan menurun. Prasarana rumah dengan akses perjalanan jauh dari lokasi tempat kerja. Dari segi kesehatan karyawan yang sakit juga menyebabkan target perkebunan kelapa sawit PTPN I Julok Rayeuk Utara tidak optimal.

5.2 Saran

Berikut ini adalah saran-saran yang diuraikan oleh penulis , sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan :

1. Bagi karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan suatu peningkatan pada perusahaan.
2. Bagi karyawan disarankan agar dapat meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Julok Rayeuk Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Ansori, M. *Metode Penelitian Kualitatif,* Edisi 2. Jakarta : Airlangga University Press, 2020

Armstrong, Michael. Robert L Mathis, dan John Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2016

Azis Ridwan, Moch. *Metode Peneitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2018

Barthos, Basir. dalam Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017

Busro, M. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE,2018

Bachtiar, Produktivitas dan Motivasi Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan, Management Analysis Journal, 1(1), 2012

Dessler, Gary. dalam Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018

Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016

Farida, *Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja*. Jurnal Tapis, 5(10), 2019

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017

Indriani Suwondo, Diah dan Eddy Madiono Sutanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No. 2, 2019

Iswati, S. . *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Edisi 1. Jakarta : Airlangga University Press, 2019

Lena Ellitan, M. Praktik-praktik Pengelolaan Sumber Daya manusia dan Keunggulan Kompetititf Berkelanjuran, dalam Jurnal manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 4, No. 2, September 2019

Mangkuprawira, Syafry.dkk *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015

Nasir, M. Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Bisnis Islam. Jurnal Penelitian sosial keagamaan, Vol.19, No.2. 2020

Narimawati, *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Genesis, 2017

Prabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017

Rachmawati, Yeni. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan", Jurnal Publish online, Juli 2022

Rowley, Chris dan Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penterjemah: Elviyola Pawan, Jakarta: Rajawali, 2017

Robbins Stephen, P. dan Mary Coulter, *manajemen*, edisi X, Jilid 2, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016),

Rukajat, A. *Pendekatan Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: Deepublish, 2018

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2015

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga belas,edisi revisi . Jakarta : Bumi Aksara, 2015

S. Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, cet.2, 2016

Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: UIN Jakarta Press, 2016

Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015

Torang, Syamsir. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi),* Bandung: Alfabeta, 2014

Tampubolon, Azis. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018

Wayne Mondy, R. . *Human Resource Management - Fourteenth Edition - Global Edition*, (terj), T. Hani Handoko. Yokyakarta: Liberty, 2017

Lampiran I : Daftar Pertanyaan Wawancara

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Dari daftar pertanyaan wawancara ini berguna untuk memberikan informasi atau jawaban dari rumusan masalah dengan hasil penelitian yang berjudul "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia PTPN I Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan (Studi Pada PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur ". Berikut ini daftar wawancaranya :

1. Bagaimana peran SDM dalam meningkatkan produktifitas kinerja karyawan?
2. Apakah perusahaan mengadakan pelatihan untuk peningkatan produktivitas karyawan?
3. Bagaimana strategi yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan ?
4. Menurut anda apakah karyawan berbagi kerja dengan efektif untuk menyelesaikan setiap target kerja yang ditetapkan oleh PTPN I Kebun julok Rayeuk Utara ?
5. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan melalui manajemen sumber daya manusia ?
6. Apa saja upaya perbaikan yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan PTPN I Kebun julok Rayeuk Utara ?
7. Bagaimana menurut bapak mengenai produktivitas kerja menurut Islam?

Lampiran II : Transkrip Wawancara PTPN I Kebun julok Rayeuk Utara, Aceh Timur

A. Hasil Wawancara dengan Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, Tanggal 04 Mei 2023.

No.	**Identitas Informan**	
	Nama : **Umur :** **Jabatan :**	**Akhmad Adzim S.R** **54 Tahun** **Menejer**
1.	Bagaimana peran SDM dalam meningkatkan produktifitas kinerja karyawan?	untuk meningkatkan produktivitas karyawan yaitu memberikan arah arahan yang menyangkut dengan perusahaan tentunya dengan peningkatan produktivitas panen.karyawan harus mempunyai target perorang dan memberikan reward penghargaan kepada yang terbaik di semester 1 di beri hadiah.
2	Apakah perusahaan mengadakan pelatihan untuk peningkatan produktivitas karyawan?	ada,dengan mengadakan pelatihan baik karyawan pimpinan ataupun karyawan pelaksana dan mandor.
3	Bagaimana strategi yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan ?	Strateginya yaitu dibidang produksi meningkatkan keamanan produksi dan di sdm ny meningkatkan kemampuan karyawan tersebut dengan pengadaan pelatihan pada karyawan diadakan apel pagi dan di beri arahan,di bidang keuangan menjaga biaya harga pokok.

4	Menurut anda apakah karyawan berbagi kerja dengan efektif untuk menyelesaikan setiap target kerja yang ditetapkan oleh PTPN I Kebun julok Rayeuk Utara ?	Iya,mereka mempunyai target dan tanggung jawab tugasnya masing masing.
5	Hambatan apa saja yang dihadapi dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan melalui manajemen sumber daya manusia ?	Hambatanya yaitu pengaruh dari segi keuangan apabila karyawan tidak dapat target dan malas sehingga menghambat produktivitas dan prasarana rumah jauh dari tempat kerja.
6	Apa saja upaya perbaikan yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan PTPN I Kebun julok Rayeuk Utara ?	Mengadakan pelatihan kepada mandor,karyawan pelaksana dan keamanan security baik secara apel pagi ataupun dalam rapat dikantor kebun dan memberikan sosialisasi seperti sop dari perusahaan kepada karyawan.
7	Bagaimana menurut bapak mengenai produktivitas kerja menurut Islam?	Seorang pekerja atau pengusaha muslim harus menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang bisa merugikan orang lain. Ia juga harus bisa menjadi mitra yang handal sekaligus competitor yang bermoral yang selalu mengedepankan kaidah, segala bahaya dan yang membahayakan adalah haram hukumnya.

B. Hasil Wawancara dengan Bapak Suhendro, selaku Karyawan Pelaksana, PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 09 Mei 2023.

No.	**Identitas Informan**	
	Nama : **Umur :** **Jabatan :**	**Suhendro** **43 Tahun** **Karyawan Pelaksana**
1.	Bagaimana peran SDM dalam meningkatkan produktifitas kinerja karyawan?	Untuk meningkatkan produktifitas karyawan ada beberapa hal yang harus di lakukan, seperti tertib fungsinya adalah untuk melakukan brefing dan pemberian semangat kepada fenomena atau motivasi Control pekerjaan, untuk melihat efesiensi karyawan dalam berkerja Komitmen, dengan komitmen setiap karyawan wajib mengerjakan perkerjaan dengan tuntas.
2	Apakah perusahaan mengadakan pelatihan untuk peningkatan produktivitas karyawan?	Iya, perusahaan ada melakukan pelatihan untuk peningkatan produktifitas karyawan.
3	Bagaimana strategi yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan ?	Strategi yang dilakukan ialah dengan memperbaiki jalan yang rusak serta memfasilitasi perlengkapan guna meningkatkan produktifitas dan memberikan penghargaan terhadap karyawan terbaik.

4	Menurut anda apakah karyawan berbagi kerja dengan efektif untuk menyelesaikan setiap target kerja yang ditetapkan oleh PTPN 1 Kebun julok Rayeuk Utara ?	Ya, setiap karyawan berbagi pekerjaan guna menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif dan penuh ketelitian.
5	Hambatan apa saja yang dihadapi dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan melalui manajemen sumber daya manusia ?	Hambatan yang dihadapi yaitu ketika kepeduliannya dalam kegiatan *social.*
6	Apa saja upaya perbaikan yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan PTPN 1 Kebun julok Rayeuk Utara ?	Upaya yang dilakukan yaitu dengan memberikan hak-hak karyawan (bonus dan THR)
7	Bagaimana menurut bapak mengenai produktivitas kerja menurut Islam?	Taat melaksanakan perintah Allah Swt, dan mengutamakan sikap tanggung jawab dalam pekerjaan yang diamanahkan.

C. Hasil Wawancara dengan Bapak Sulistio selaku Karyawan Pelaksana PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 11 Mei 2023.

No.	**Identitas Informan**	
	Nama : **Umur :** **Jabatan :**	**Sulistio** **44 Tahun** **Karyawan Pelaksana**
1.	Bagaimana peran SDM dalam meningkatkan produktifitas kinerja karyawan?	Memaksimalkan kehadiran karyawan.
2	Apakah perusahaan mengadakan pelatihan untuk peningkatan produktivitas karyawan?	Ada, melakukan pelatihan untuk peningkatan produktifitas karyawan.
3	Bagaimana strategi yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan ?	Pengawasan panen bersih.
4	Menurut anda apakah karyawan berbagi kerja dengan efektif untuk menyelesaikan setiap target kerja yang ditetapkan oleh PTPN 1 Kebun julok Rayeuk Utara ?	Target tercapai namun kehadiran masih rendah.
5	Hambatan apa saja yang dihadapi dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan melalui manajemen sumber daya manusia ?	Hambatan yang dihadapi yaitu masih adanya pekerja yang berdomisili di luar kebun.
6	Apa saja upaya perbaikan yang	Membangun prasarana agar perkerja tidak jauh dari ancak.

	dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan PTPN 1 Kebun julok Rayeuk Utara ?	
7	Bagaimana menurut bapak mengenai produktivitas kerja menurut Islam?	Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja.

D. Hasil Wawancara dengan bapak Edo selaku PKWT PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 15 Mei 2023.

No.	**Identitas Informan**	
	Nama : **Umur :** **Jabatan :**	**Edo** **29 Tahun** **PKWT**
1.	Bagaimana peran SDM dalam meningkatkan produktifitas kinerja karyawan?	Biasaya perusahaan mengadakan apel, dan memberikan arah arahan yang menyangkut dengan perusahaan.
2	Apakah perusahaan mengadakan pelatihan untuk peningkatan produktivitas karyawan?	Ada, dan bahkan saya sendiri juga ikut dalam pelatihan tersebut yang diadakan oleh perusahaan.
3	Bagaimana strategi yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan ?	Biasanya perusahaan, mengadakan Pengawasan, dan member arahan, keselamatan kerja, menjalin komunikasi antara manajer dan karyawan.
4	Menurut anda apakah karyawan berbagi kerja dengan efektif untuk menyelesaikan setiap target kerja yang ditetapkan oleh PTPN I Kebun julok Rayeuk Utara ?	Tentu, karena setiap karyawan sudah ada tempat masing-masing tugasnya, jadi semua karyawan harus bertanggung jawab.
5	Hambatan apa saja yang dihadapi dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan melalui manajemen sumber daya manusia ?	Hambatan yang dihadapi yaitu masih adanya pekerja yang berdomisili di luar kebun, jarak tempuh ke kebun terlalu jauh dan menghabiskan waktu di perjalanan.

6	Apa saja upaya perbaikan yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan PTPN I Kebun julok Rayeuk Utara ?	Menurut saya kalau untuk upaya dari perusahaan ya, membangun prasarana agar perkerja tidak jauh dari ancak.
7	Bagaimana menurut bapak mengenai produktivitas kerja menurut Islam?	Kerja dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah Swt, orang yang bekerja dengan Ikhlas bekerja semata-mata mengharap ridha Allah Swt.

Lampiran III : Foto Dokumentasi

- Hasil wawancara dengan Bapak Akhmad Adzim S.R, selaku Menejer PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, Tanggal, 04 Mei 2023.



- Hasil wawancara dengan Bapak Suhendro, selaku Karyawan Pelaksana, PTPN 1 Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 09 Mei 2023.



- Hasil wawancara dengan Bapak Sulistio selaku Karyawan Pelaksana, PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 11 Mei 2023.



- Hasil wawancara dengan Bapak Edo selaku PKWT PTPN I Kebun Julok Rayeuk Utara, Aceh Timur, tanggal 15 Mei 2023.



I. Identitas Pribadi

Nama Lengkap : Bagas Krisnovanza

NIM : 4022019072

Tempat / Tgl.Lahir : Julok Rayeuk, 25 November 1999

Alamat : Dusun Emplasment Jru Perkebunan Julok Rayeuk Utara Kec. Indra Makmu, Kab. Aceh Timur, Provinsi Aceh.

Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Langsa

Nama Orangtua

Ayah : Edi Sujarwanto

Ibu : Suswati

II. Riwayat Pendidikan

1. SD N 2 Indra Makmu : 2011

2. SMP N 2 Indra Makmu : 2014

3. SMA N 1 Indra Makmu : 2017

4. IAIN Langsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Tahun masuk 2019 sampai dengan sekarang.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jln. Meurandeh – Kota Langsa – Aceh, Telepon 0641) 22619 – 23129; Faksimili(0641) 425139;
Website: www.febi.iainlangsa.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B/982/In.24/LAB/PP.00.9.07/2023

Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA	: BAGAS KRISNOVANZA
NIM	: 4022019072
PROGRAM STUDI	: EKONOMI SYARIAH
JUDUL SKRIPSI	: PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PTPN 1 DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA PTP N 1 KEBUN JULOK RAYEUK UTARA, ACEH TIMUR)

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 20% pada naskah skripsi yang disusun. Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti sidang *munaqasyah*.

Langsa, 27 Juli 2023
a.n.Kepala Laboratorium FEBI

Agustinar, M.E.I
NIDN 2025088903