

Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia dan Dampaknya pada Kinerja Keuangan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Rizky Ananda Dafitra Siregar¹, Sri Sudiarti², Rahmat Daim Harahap³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

rizkyanandasrg02@gmail.com¹, srisudiarti@uinsu.ac.id², rahmatdaimharahap@uinsu.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kinerja sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja keuangan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Dengan latar belakang pentingnya SDM dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, penelitian ini berfokus pada hubungan antara kinerja SDM dan hasil keuangan perusahaan, serta upaya-upaya yang diterapkan untuk mengoptimalkan kinerja SDM demi mencapai kinerja keuangan yang lebih baik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan staf perusahaan dan analisis dokumen terkait kinerja SDM dan keuangan. Penelitian ini mengidentifikasi indikator-indikator utama seperti produktivitas, efisiensi operasional, dan retensi karyawan, serta mengevaluasi upaya-upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja SDM di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan sudah cukup optimal, namun masih terdapat beberapa karyawan yang kurang efektif. Kinerja karyawan yang baik berdampak positif terhadap produktivitas dan pendapatan perusahaan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja keuangan secara signifikan. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan, seperti pelatihan, penerapan sistem manajemen kinerja, dan peningkatan kesejahteraan, terbukti berkontribusi pada perbaikan kinerja keuangan.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Kinerja Keuangan, Produktivitas.

ABSTRACT

This research aims to explore the impact of human resource (HR) performance on financial performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. With the background of the importance of HR in increasing productivity and operational efficiency, this research focuses on the relationship between HR performance and company financial results, as well as the efforts implemented to optimize HR performance in order to achieve better financial performance. The method used in this research is descriptive analysis with a qualitative approach. Data was collected through in-depth interviews with company staff and analysis of documents related to HR and financial performance. This research identifies key indicators such as productivity, operational efficiency and employee retention, as well as evaluating the efforts made by the company to improve HR performance. The research results show that the performance of HR at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan is quite optimal, but there are still some employees who are less effective. Good employee performance has a positive impact on company productivity and revenue, which in turn significantly influences financial performance. Efforts made by the company, such as training, implementing a performance management system, and improving welfare, have been proven to contribute to improving financial performance.

Keywords : Human Resources, Financial Performance, Productivity.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai persaingan yang kompetitif dapat tercermin dalam kinerja perusahaan yang terdapat pada laporan keuangan. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja perusahaan membuat perusahaan perlu mempunyai

sumber daya yang dapat meningkatkan nilai tambah. Pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien dapat dilakukan oleh perusahaan bila perusahaan menyadari pentingnya sumber daya yang dimiliki. Pegawai dengan talenta unggul memiliki nilai lebih bila dibandingkan dengan pegawai lainnya. Cara berpikir yang cepat dan berbeda, dengan keterampilan kerja rata-rata, menyebabkan mereka memiliki kontribusi penting bagi akselerasi pencapaian tujuan organisasi. Pribadi bertalenta unggul merasa terpacu melakukan sesuatu yang baru, sesuatu yang di luar kebiasaan (Muhammad Asir et al., 2023).

Informasi laporan keuangan dimanfaatkan oleh pihak internal dan eksternal yang membutuhkan atau para pengguna sesuai keperluannya, informasi tersebut digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan, oleh karenanya laporan keuangan diperlukan secara komprehensif, serta menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Laporan keuangan yang berkualitas dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas aparatur, pemanfaatan teknologi informasi dan pengawasan internal maupun kualitas sumber daya manusianya (Rais et al., 2022).

Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang muncul pada era globalisasi sekarang ini membuat para pemiliknya mengalami persaingan yang harus dihadapi. Semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan-perusahaan harus bekerja lebih efektif dan efisien agar mampu menjalankan aktivitas operasinya sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Efektif dan efisiensi dalam proses berjalannya aktivitas perusahaan sangat bergantung pada hasil kinerja keuangan perusahaan. (W. R. Hasibuan, 2022)

Tujuan utama didirikannya suatu industri salah satunya yakni untuk menciptakan keuntungan semaksimal mungkin. Sukses tidaknya sesuatu industri saat mencari keuntungan serta mempertahankan eksistensinya bergantung pada pengelolaan keuangannya. Industri wajib mempunyai kinerja yang berhasil secara finansial, supaya bisa menciptakan keuntungan. Oleh sebab itu, bermakna untuk tiap industri pada persaingan bisnis buat melindungi kinerja keuangannya (Nur Amalia, Yenni Samri Juliati Nasution, 2023).

Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja mereka agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Seorang karyawan atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan (Sarinah & Faris, 2022).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya (Siregar, 2019).

Didalam Islam dimaksud dengan kinerja supaya manusia bisa lebih baik untuk

melakukan pekerjaannya karena sudah menjadi tanggung jawabnya. Adapun didalam Al-Qur'an surah at-Taubah ayat 105 yang artinya "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Tema "kerja" pada ayat tersebut diungkapkan lewat kata 'amal. Para musafir memahami kata 'amal pada ayat tersebut mengacu pada arti amal- amal saleh. Bahkan ada kesan, kata amal dipahami sebagai ibadah. Pemahaman kata amal (kerja) sebagai ibadah juga haruslah menjadi pedoman bagi umat Islam untuk kehidupannya. Konteks kerja yang merupakan ibadah ialah dengan membawa atau mengingat Allah didalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Supaya keuntungan yang dihasilkannya menjadi suatu keberkahan (Syahirah, Muhammad Yafiz, 2023).

Kinerja keuangan menggambarkan pencapaian perusahaan dalam menghasilkan laba. Setiap perusahaan memiliki standar kinerja yang ditetapkan sebelumnya dan dikatakan berhasil jika mencapai standar tersebut. Penilaian kinerja juga digunakan untuk mengetahui tingkat tingkat efisiensi dan efektivitas serta bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Amelia Putri Daulay, 2021) Dalam peningkatan kinerja keuangan dibutuhkan akuntabilitas publik. Untuk meningkatkan kinerja anggaran, itu baik untuk perusahaan atau pemerintah daerah bersikap terbuka mulai dari proses perencanaan hingga pelaporan, menciptakan manajemen yang baik dan terbuka untuk semua informasi.(Nurwani, Wardhani, 2021)

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan merupakan salah satu BUMN yang bergerak di bidang perkebunan, dituntut untuk terus meningkatkan kuantitas dan kualitas produk secara global. Dalam upaya menunjang peningkatan kuantitas dan kualitas diperlukan manajemen yang baik, sarana dan prasarana yang mendukung. Masalah Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Untuk pencapaian tujuan tersebut, selain diperlukan perencanaan yang baik dan dana yang memadai tentunya tergantung pula pada Sumber Daya Manusia (Hadisaputra, Teguh Wahyono, Yusniar Lubis, 2022).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Peneliti melakukan observasi pada kinerja sumber daya manusia yang ada di kantor tersebut. Peneliti melihat, kinerja sumber daya manusia di kantor tersebut terlihat kurang efektif. Berdasarkan observasi melalui penglihatan peneliti terkait keefektifan dan kinerja sumberdaya manusia di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, peneliti yang ditugaskan di bagian assesment (divisi sumber daya manusia) melakukan crosscheck kepada mantan asisten kepala bidang SDM tersebut terkait keefektifan kinerja pegawai. Hal ini dijelaskan oleh staff bidang keuangan "*kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Jika kinerja SDM menurun, produktivitas dan efisiensi berkurang, biaya operasional naik, dan pendapatan bisa turun. Sebaliknya, jika kinerja SDM meningkat, produktivitas dan kualitas kerja naik, biaya operasional turun, dan pendapatan bisa meningkat. Sebaliknya, jika kinerja SDM meningkatkan, maka perusahaan harus memberikan kepada karyawan berupa pelatihan dan pengembangan yang efektif, yang akan membantu karyawan meningkatkan*

keterampilan dan motivasi mereka, sehingga berdampak positif pada kinerja keuangan”.

Salah satu masalah utama adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga banyak karyawan tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, motivasi kerja yang rendah di kalangan karyawan menyebabkan penurunan produktivitas dan semangat kerja, yang berdampak negatif pada hasil kerja dan kinerja keseluruhan perusahaan. Masalah lain yang dihadapi adalah ketidaksesuaian keterampilan karyawan dengan kebutuhan pekerjaan, yang mengakibatkan ketidakefisienan dan kurangnya kontribusi optimal dari karyawan. Selain itu, perusahaan juga menghadapi tingginya tingkat perputaran karyawan, yang tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan tetapi juga mengganggu kontinuitas operasional dan stabilitas tim kerja. Semua faktor ini secara kolektif memberikan dampak negatif pada kinerja keuangan perusahaan, menurunkan efisiensi operasional, dan menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Namun, berdasarkan data yang diperoleh, terdapat fluktuasi dalam kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan selama periode 2018-2022, yang tercermin dalam variasi presentase kenaikan dan penurunan. Detailnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut

Tabel 1. 1 Presentase Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja Sumber Daya Manusia		
Tahun	Presentase	Kategori
2018	78,9%	Baik
2019	82,8%	Sangat Baik
2020	76%	Baik
2021	73,1%	Baik
2022	80%	Baik

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan tahun 2023.

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan, terdapat ketidakstabilan pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan mengalami tingkat presentase baik pada tahun 2019 dan 2022 dengan presentase 82,8% dan 80%. Namun, mengalami penurunan dengan kategoru cukup pada tahun 2018, 2020 dan tahun 2021. Dapat diketahui bahwa agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik, dibutuhkan sebuah proses pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Dengan diadakannya pelatihan, maka karyawan akan dapat bersosialisasi dengan budaya perusahaan yang ditempatinya, sehingga karyawan dapat menjadi anggota organisasi yang produktif dan efektif.

Menurut Sondang P. Siagian bahwa keberhasilan organisasi sangat tergantung pada tingkat kemampuan sumber daya manusianya, oleh karena itu perencanaan pengembangan sumberdaya manusia merupakan keharusan atau mutlak guna menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat jumlah dan kualitas. Dalam hubungan pembentukan kualitas, maka pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu media yang paling strategis, karena pendidikan dan latihan merupakan sarana yang handal untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan, keahlian, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kebutuhan tersebut bisa di lakukan dengan Training

need analysis yaitu proses menetapkan jenis pelatihan yang tepat untuk di berikan kepada karyawan dengan cara sistematis.(Marnis Priyono, 2019, p. 83)

Hal ini sejalan dengan hasil perhitungan persentase yang telah dilakukan sebelumnya, di mana angka-angka tersebut menunjukkan kesesuaian yang signifikan dengan data yang telah diperoleh.

Tabel 1. 2 Presentase Perhitungan

No.	Penilaian	Kriteria
1	0% $P < 21$ %	Sangat Kurang Baik
2	21% $\leq P \leq 41$ %	Kurang Baik
3	41% $\leq P \leq 61$ %	Cukup
4	61% $\leq P \leq 81$ %	Baik
5	81 % $\leq P \leq 100$ %	Sangat Baik

Kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja keuangan suatu perusahaan. Dalam konteks ekonomi dan manajemen, hubungan antara kualitas SDM dan hasil finansial perusahaan telah menjadi subjek kajian yang mendalam. Penurunan kinerja SDM dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan biaya operasional, dan akhirnya berujung pada penurunan pendapatan perusahaan. Sebaliknya, peningkatan kinerja SDM melalui program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas output, yang secara keseluruhan berkontribusi positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Analisis ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kinerja SDM terhadap kinerja keuangan, serta pentingnya strategi pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan SDM yang unggul.

Pentingnya pengembangan program pendidikan dan pelatihan untuk tenaga kerja, agar mereka dapat menguasai keterampilan. Melibatkan karyawan dalam proses perubahan dan pengambilan keputusan. Peningkatan Keterampilan *Soft Skills* juga dibutuhkan, seperti fokus pada pengembangan keterampilan *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim, yang tetap relevan dalam lingkungan kerja (Sudiarti & Hawanda, 2023). Untuk mengatasi rendahnya tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara pelatihan kerja, pemagangan, penggalakan program pendidikan dari pemerintah dan peningkatan kualitas hidup tenaga kerja (Mawadda et al., 2023).

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku untuk memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Agar tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka dibutuhkan kinerja yang baik dari para pegawainya. Semakin tinggi nilai kinerjanya, maka akan semakin tercapai tujuan perusahaan (Umi & Nurnida, 2020).

Keberhasilan maupun kegagalan disuatu organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi adalah faktor yang harus diperhatikan guna mewujudkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Mankunegara berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk

suatu pekerjaan. (Kiki Amelia Bancin, 2023)

Kinerja keuangan ialah keberhasilan yang diperoleh industri dalam melaksanakan tugasnya juga mengolah dananya secara efisien juga efektif dalam periode waktu tertentu. Industri perlu menganalisis kinerja keuangannya guna menukur tingkat kesuksesan berdasar kegiatan dimasa lalu. Selain itu, lewat menilai kinerja keuangannya, industri dapat menggunakan informasi guna menjelaskan kebijakan strategi dimasa yang akan datang. Kinerja keuangan juga bisa memberi data untuk penanam modal yang bisa mereka pakai guna mengambil keputusan industri mana yang akan mereka investasikan (Nur Amalia, Yenni Samri Juliati Nasution, 2023).

Penurunan kinerja SDM akibat rendahnya motivasi, kurangnya keterampilan, atau minimnya pelatihan, dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat kesalahan, dan biaya operasional yang lebih tinggi. Hal ini akan mengakibatkan penurunan pendapatan dan melemahkan posisi keuangan perusahaan. Sebaliknya, peningkatan kinerja SDM melalui strategi pelatihan yang tepat dan program pengembangan berkelanjutan dapat meningkatkan efisiensi kerja, kualitas produksi, dan kepuasan karyawan, yang semuanya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM bukan hanya kebutuhan, tetapi merupakan strategi kunci untuk mencapai stabilitas dan pertumbuhan keuangan yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luh Sesar Oktaviani dan I Nyoman Putra Yasa mengenai pengaruh kualitas kinerja sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan menunjukkan nilai koefisien regresi 0,266 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Jika kualitas kinerja sumber daya manusia semakin tinggi, maka kualitas laporan keuangan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya penelitian yang diadakan Melinda dan Ayu (2021), yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia memberi pengaruh positif kepada kualitas pelaporan keuangan. Artinya apabila kualitas kinerja sumber daya manusia makin besar atau tinggi dengan demikian sumber daya manusia nantinya akan makin tinggi juga, dengan demikian nantinya bisa memberi peningkatan akan kualitas pelaporan keuangan. Begitupun sebaliknya bila kualitas kinerja sumber daya manusia kurang atau rendah dengan demikian hal ini akan mengakibatkan penurunan terhadap kualitas pelaporan keuangan. (Luh Sesar Oktaviani, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan memahami berbagai aspek terkait dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan serta dampaknya terhadap kinerja keuangan perusahaan. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja SDM di perusahaan tersebut, termasuk efektivitas dan efisiensi yang dicapai. Selanjutnya, penelitian ini akan menganalisis bagaimana kinerja SDM mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan, untuk memahami hubungan antara keduanya secara mendalam. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi upaya-upaya yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dalam meningkatkan kinerja SDM dan dampaknya terhadap kinerja keuangan, sehingga dapat

memberikan rekomendasi strategis untuk perbaikan dan pengembangan yang berkelanjutan.

Dari uraian di atas dapat dilihat betapa pentingnya kinerja Sumber Daya Manusia dalam menunjang kelancaran kinerja keuangan PTPN IV Regional I Medan dan untuk mengetahui lebih dalam kelancaran kinerja keuangan sehingga PTPN IV Regional I Medan bisa bertahan sampai sekarang. Sehingga hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia dan Dampaknya pada Kinerja Keuangan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan**”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah aspek krusial dalam penelitian karena menyediakan cara ilmiah untuk mengumpulkan data guna mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman informasi melalui persepsi dan paparan responden, serta memberikan gambaran mendalam tentang fenomena yang diteliti. Metodologi yang digunakan membantu mengeksplorasi berbagai aspek dari objek penelitian secara sistematis dan tepat sesuai dengan kekhasan yang ada. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggambarkan secara komprehensif bagaimana kinerja sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap kinerja keuangan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, yang berlokasi di Jl. Sei Batang Hari No. 2, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2023 hingga Agustus 2024. Selama periode ini, berbagai data terkait kinerja operasional, keuangan, dan manajemen SDM akan dikumpulkan dan dianalisis untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai perusahaan. Tabel 3.1 menunjukkan jadwal penelitian yang mencakup kegiatan seperti pengajuan judul, penulisan proposal, bimbingan, dan sidang munaqasah.

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik, termasuk wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan staff SDM, produksi, dan keuangan untuk mendapatkan informasi mengenai kinerja keuangan dan SDM. Observasi digunakan untuk mengevaluasi kondisi di lapangan, sementara dokumentasi mengumpulkan data dari laporan, foto, dan arsip yang relevan. Teknik analisis data mengikuti langkah-langkah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi, sesuai dengan metodologi analisis interaksi yang dijelaskan oleh Milles dan Humberman. Proses ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan dianalisis secara sistematis untuk memberikan kesimpulan yang akurat dan bermanfaat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan merupakan hasil peleburan dari tiga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mencakup PT Perkebunan Nusantara III, PT Perkebunan Nusantara IV, dan PT Perkebunan Nusantara V, yang seluruh kebunnya berada di Provinsi Sumatera Utara. Proses peleburan ini ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.9 Tahun 1996, yang mengakibatkan pembubaran ketiga BUMN

tersebut dan pengalihan segala hak serta kewajibannya kepada perusahaan yang baru terbentuk. PT Perkebunan Nusantara IV Regional I didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1996, dengan akta pendirian yang dikeluarkan pada 11 Maret 1996 dan telah mendapatkan pengesahan resmi dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia. Pada bulan Desember 2023, perusahaan ini mengalami restrukturisasi sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan efisiensi dan mengatasi masalah keuangan atau manajerial, serta untuk menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal. Restrukturisasi ini mencakup penggabungan beberapa PTPN, termasuk PTPN III, PTPN IV, dan PTPN V, menjadi PTPN IV Regional I Medan, yang kini berfokus pada pengelolaan hasil kelapa sawit.

Anggaran Dasar PT Perkebunan Nusantara IV Regional I telah mengalami beberapa perubahan, yang terakhir disetujui pada 25 Juli 2019, dengan akta notaris yang dikeluarkan oleh Nanda Fauz Iwan, S.H., M.KN., dan disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Perubahan ini mencakup penyesuaian terhadap jenis saham dan struktur anggaran dasar perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan ini menjalankan berbagai usaha utama di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri terkait, termasuk produksi minyak mentah kelapa sawit, minyak goreng, margarine, serta perdagangan besar produk-produk yang mengandung minyak dan bahan minuman. Dengan berbagai aktivitas ini, PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mengoptimalkan hasil dari sektor perkebunan dan industri terkait.

Kinerja Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek-aspek manusia yang digunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kegiatan operasionalnya. Sumber Daya Manusia melibatkan manajemen tenaga kerja, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan kebijakan terkait hubungan kerja. Secara umum, Sumber Daya Manusia mencakup semua individu yang bekerja di dalam organisasi dan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tersebut. Fungsi utama manajemen SDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan terlatih serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas karyawan (Sudarno, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwan kinerja sumber daya manusia pada PTPN IV Regional I Medan sudah cukup optimal meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang kurann efektif dan efisien dalam bekerja. Namun dengan demikian PTPN IV Regional I Medan sudah mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia dengan focus yang kuat pada peningkatan hasil produktivitas perusahaan, yang terbukti dengan meningkatkan kinerja pegawai secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi biasanya berbanding lurus dengan produktivitas yang meningkat. Karyawan yang termotivasi dan terampil mampu menghasilkan output yang lebih tinggi dan berkualitas, yang pada akhirnya meningkatkan pendapatan perusahaan. Sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan mengidentifikasi dan memanfaatkan keterampilan karyawan secara optimal. Hal ini

mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya, yang berkontribusi pada efisiensi operasional dan pengurangan biaya perusahaan.

Sama halnya dengan surah At-Taubah ayat 105 berbunyi : *“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”* (Q.S. At-Taubah: 105).

Ayat ini memberikan panduan mengenai kerja keras, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Ayat ini mendorong individu untuk bekerja keras karena setiap pekerjaan akan diawasi oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman. Dalam konteks sumber daya manusia dapat diartikan bahwa karyawan harus termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, mengetahui bahwa kinerjanya akan dinilai tidak hanya oleh atasan dan rekan kerja, tetapi juga Allah SWT. Ayat ini menggaris bawahi bahwa kualitas kerja harus dijaga karena akan selalu ada pengawasan, karyawan harus berusaha untuk memberikan hasil yang berkualitas tinggi dan konsisten dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memahami pentingnya pengembangan diri akan lebih mungkin untuk mengambil inisiatif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Ayat ini mengajarkan pentingnya etos kerja yang kuat, dimana bekerja bukan hanya untuk memenuhi kewajiban duniawi, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah. Ini dapat diterjemahkan kedalam budaya kerja yang positif di mana karyawan bekerja dengan dedikasi, kejujuran, dan ketekunan.

Hal ini sejalan dengan teori Harapan Vroom, Victor Vroom mengembangkan teori bahwa harapan yang menyatakan bahwa kinerja karyawan didorong oleh harapan mereka tentang hasil kerja tertentu. Tiga komponen utama dari teori ini adalah ekspektansi (percaya bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik), instrument (percaya bahwa kinerja akan menghasilkan hasil tertentu), dan valensi (nilai yang ditempatkan pada organisasi harus memastikan bahwa karyawan percaya usaha mereka akan dihargai dan dihargai dengan cara yang mereka anggap berharga. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siregar & Nurlaila, 2024) yang menyatakan Strategi pengembangan sumber daya manusia dapat memotivasi perubahan positif dalam perilaku karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Dampak Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Keuangan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis kinerja keuangan, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja keuangan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Kinerja karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada pendapatan perusahaan. Karyawan yang termotivasi dan terampil mampu menghasilkan output berkualitas tinggi, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengurangi pemborosan sumber daya. Selain itu, karyawan yang berkinerja baik

cenderung lebih inovatif dan terbuka terhadap perubahan, yang mendukung proses transformasi dan meningkatkan daya saing perusahaan. Kinerja SDM yang baik juga berhubungan positif dengan keuntungan perusahaan, di mana karyawan yang efektif dapat membantu meningkatkan laba dan nilai perusahaan. Retensi karyawan yang baik, yang tercapai melalui penghargaan dan jalur karir yang jelas, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menjaga stabilitas operasional.

Pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam pencatatan keuangan, seperti yang diajarkan dalam Surah Al-Baqarah 282, mendukung kinerja keuangan perusahaan. Pencatatan transaksi utang piutang secara jelas dan lengkap memastikan laporan keuangan yang akurat, yang memfasilitasi perencanaan keuangan yang lebih baik. Hal ini berkontribusi pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendek dan panjang, serta mengelola risiko kredit dan likuiditas. Penelitian ini mendukung teori Sumber Daya Manusia (Human Capital Theory) yang menekankan bahwa keterampilan dan pengetahuan karyawan adalah aset penting bagi perusahaan. Sejalan dengan penelitian Becker (1964) dan Jesica Arianti Silaen (2018), investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan, meningkatkan produktivitas, dan inovasi yang berujung pada pendapatan dan profitabilitas yang lebih tinggi.

Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan telah melaksanakan berbagai inisiatif untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) dengan tujuan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Salah satu upaya utama adalah penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan yang mencakup pelatihan teknis, manajerial, dan soft skills, serta mengadopsi praktik terbaik di industri perkebunan. Selain itu, penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif dengan Key Performance Indicators (KPI) memungkinkan evaluasi objektif dan pemberian insentif kepada karyawan berkinerja tinggi. PTPN IV juga fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan melalui fasilitas kesehatan, perumahan, dan program kesejahteraan sosial, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

Selain itu, perusahaan memanfaatkan teknologi informasi dan sistem manajemen modern untuk meningkatkan efisiensi operasional, serta mendorong inovasi di kalangan karyawan melalui berbagai inisiatif dan program penghargaan. Upaya lainnya termasuk penyediaan jalur karier yang jelas dan kesempatan promosi, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui forum diskusi, dan evaluasi berkala terhadap kebijakan SDM untuk memastikan kesesuaiannya dengan kebutuhan bisnis. Dengan semua upaya ini, PTPN IV Regional I Medan berharap dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keuangan perusahaan. Karyawan yang terampil, termotivasi, dan sejahtera cenderung memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) di PTPN IV Regional I Medan sudah cukup optimal meskipun masih ada beberapa karyawan yang kurang efektif dan efisien. Perusahaan telah berhasil mengimplementasikan manajemen SDM dengan fokus yang kuat pada peningkatan produktivitas. Hal ini terbukti dengan peningkatan kinerja pegawai yang secara langsung berdampak pada kinerja keuangan perusahaan. Karyawan yang termotivasi dan terampil dapat menghasilkan output yang lebih tinggi dan berkualitas, yang pada akhirnya meningkatkan pendapatan perusahaan. Kinerja SDM yang tinggi berhubungan positif dengan produktivitas, dan produktivitas yang meningkat pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keuangan.

Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa kinerja SDM mempengaruhi berbagai indikator yang berdampak pada kinerja keuangan PTPN IV Regional I. Indikator tersebut meliputi peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, transformasi dan inovasi, pengaruh keuntungan perusahaan, serta retensi karyawan. Untuk mencapai hasil tersebut, PTPN IV Medan melakukan berbagai upaya, termasuk pelatihan dan pengembangan karyawan, penerapan sistem manajemen kinerja, peningkatan kesejahteraan karyawan, serta penggunaan teknologi dan inovasi. Selain itu, perusahaan juga fokus pada pengembangan karier, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan evaluasi serta penyesuaian kebijakan SDM. Semua upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- (IAI), I. A. I. (2016). *Standar Akuntansi Keuangan revisi*. Salemba Empat.
- Amelia Putri Daulay, L. S. (2021). *Analisis Laporan Arus Kas Dalam Menilai Kinerja Keuangan PT. Sumber Satwa Sejahtera*. 25–30.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka cipta.
- Astarinaya, N. K. D., Padnyawati, K. D., & Erlinawati, N. W. A. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Kuliner Se-Kota Denpasar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 2(1), 176–182.
- Devi Imelda Sahfitri, L. S. (2022). *Sistem Pengelolaan Kinerja Keuangan dan Administrasi Kantor Pemerintahan Walikota Medan*. 6, 253–265.
- Fahmi. (2015). *Analisis Kinerja Keuangan*. Alfabeta.
- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Hadisaputra, Teguh Wahyono, Yusniar Lubis, G. H. (2022). *Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja dan Produktivitas Karyawan Bagian Tanaman di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan*.
- Hutabarat, F. (2020). *Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan*. Desanta Muliavisitama.
- Junaidi, L. D., & Nasution, U. H. (2022). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum dan Setelah Penyebaran Covid-19 (Studi Kasus pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa

- Efek Indonesia). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 631–635. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i1.1788>
- Kasmir. (2014). *Analisis Laporan Keuangan, cetakan ke-7*. PT Raja Grafindo Persada.
- Khairunnisa, Herndra Harmain, J. N. (2023). *Analisis Profitabilitas dan Likuiditas Untuk Menilai Kinerja Keuangan Selama Masa Pandemi Covid-19*. V(April 2020), 1–16.
- Kiki Amelia Bancin, N. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Medan*. 7(2), 616–622.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. CV Budi Utama.
- Luh Sesar Oktaviani, I. N. P. Y. (2023). *Pengaruh Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sawan)*. 2023, 885–895.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Asir, Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). *Peran Manajemen Risiko Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 32–42. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.844>
- Muhammad Nazir. (2017). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Munawir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan Edisi Empat Cetakan Ketujuhbelas*. Liberty.
- Nabila, A., Dewi, M. S., & Damanik, S. (2021). *TAFSIR AYAT – AYAT TENTANG MOTIVASI KERJA*. 2, 73–87.
- Nur Amalia, Yenni Samri Juliati Nasution, N. (2023). *Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan PT. Lion Metal Works Tbk. Periode 2016-2021*. 2(1), 21–35.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). *MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MENERAPKAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK DALAM MENYONGSONG PERSAINGAN GLOBAL*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82.
- Nurwani, Wardhani, Y. A. (2021). *ANALISIS KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN DENGAN SISTEM DU PONT PADA PT . PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) PAREPARE*. 4, 240–245.
- Oktaviani, N., & Widianita, R. (2024). *Pengaruh Literasi Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Penggunaan Financial Technology Terhadap Kinerja Keuangan UMKM Di Bukittinggi*. *BORJUIS: Journal of Economy*, 2(1), 39–51.
- Pynes, J. E. (2009). *Human Resources Management For Public And Nonprofit Organizations: A Strategic Approach*. Jossey-Bass.
- Rais, M., Oemar, F., Seswandi, A., & Wahyuni, S. (2022). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Mediasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan Daerah*. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 27–36.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- S. Aminah Roikan. (2019). *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif Ilmu Politik*. Kencana.
- Samben, R., & Pattisahusiwa, S. (2019). *Analisis kinerja keuangan*. 14(1), 6–15.

- Sarinah, S., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. *SENMABIS – Seminar Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 1–8.
- Shofwatun, H., & Megawati, L. (2021). *ANALISIS KINERJA KEUANGAN BERDASARKAN RASIO LIKUIDITAS DAN RASIO PROFITABILITAS PADA PT POS*. 13(1), 59–74.
- Siregar, R. A., & Nurlaila. (2024). Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Anggaran : Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 316-326. doi:<https://doi.org/10.61132/anggaran.v2i1.385>
- Sudiarti, S., & Hawanda, P. (2023). Implementasi Strategi Pengembangan Industri Sawit dalam Menghadapi Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(3), 172–184. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2460>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 1123–1129.
- Wahyudi, B. (2024). Analisis kinerja keuangan untuk membangun strategi pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. *Journal University of Shothern Hill*, 1(1), 1–11.
- Wassalwa, M., Lubis, F. A., & Daulay, A. N. (2023). *Pengaruh Akuntabilitas dan Fairness Terhadap Kinerja Keuangan PT . L-Hijrah Tour & Travel Medan*. 1(4), 21–27.
- Widodo. (2018). *Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Dan Orientasi Belajar*.