

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I adalah hasil peleburan 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Perkebunan Nusantara III, PT Perkebunan Nusantara IV, dan PT Perkebunan Nusantara V yang seluruh kebunnya berada di Provinsi Sumatera utara. Peleburan ketiga BUMN tersebut ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.9 Tahun 1996. Selanjutnya, ketiga BUMN yang dilebur dinyatakan bubar dan segala hak dan kewajibannya beralih kepada Perusahaan.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1996, seperti yang dinyatakan dalam Akta Pendirian No. 37 tanggal 11 Maret 1996, yang dibuat di hadapan Notaris Harun Kamil, S.H., dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan Nomor C2 8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.81 tanggal 8 Oktober 1996, serta Tambahan Berita Negara No.8675/1996.

Lalu pada bulan desember 2023 pemerintah Melakukan restrukturisasi yang dimana restrukturisasi ini merupakan proses dimana sebuah organisasi atau perusahaan melakukan perubahan dalam struktur, strategi atau operasionalnya untuk meningkatkan efisiensi, mengatasi masalah keuangan atau manajemen, atau mengikuti perubahan eksternal. Dari restrukturisasi ini pemerintah melakukan penggabungan beberapa ptpn yaitu berupa PTPN III, PTPN IV, PTPN V menjadi PTPN IV Regional I Medan dengan mengelola hasil kelapa sawit.

Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan, perubahan terakhir sehubungan dengan persetujuan pemegang saham atas perubahan jenis saham, dan perubahan anggaran dasar sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris Nanda Fauz Iwan, S.H, M.KN., Nomor 10 tanggal 25 Juli 2019. Perubahan tersebut telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan Nomor AHU-AH.01.03-0316502 Tanggal 23 Agustus 2019. Perubahan tersebut telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan Nomor AHU-AH.01.03-0316502 Tanggal 23 Agustus 2019. Untuk mencapai maksud dan tujuan Perseroan dapat melaksanakan usaha utama sebagai berikut:

- 1) Perkebunan kelapa sawit
- 2) Pertanian tanaman untuk bahan minuman
- 3) Industri minyak mentah dan lemak nabati
- 4) Industri minyak mentah kelapa sawit (crude palm oil)
- 5) Industri minyak mentah inti kelapa sawit (crude palm kernel oil)
- 6) Industri pemisahan/fraksinasi minyak mentah
- 7) Industri pemurnian minyak mentah kelapa sawit dan minyak mentah inti kelapa sawit
- 8) Industri pemisahan/fraksinasi minyak murni kelapa sawit
- 9) Industri pemisahan/fraksinasi minyak murni inti kelapa sawit
- 10) Industri minyak goreng kelapa sawit
- 11) Industri margarine
- 12) Industri pengolahan teh
- 13) Perdagangan besar buah yang mengandung minyak
- 14) Perdagangan besar kopi, teh dan kakao
- 15) Perdagangan besar minyak dan lemak nabati.

2. Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Terdapat beberapa visi dan misi PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan adalah sebagai berikut :

a. Visi :

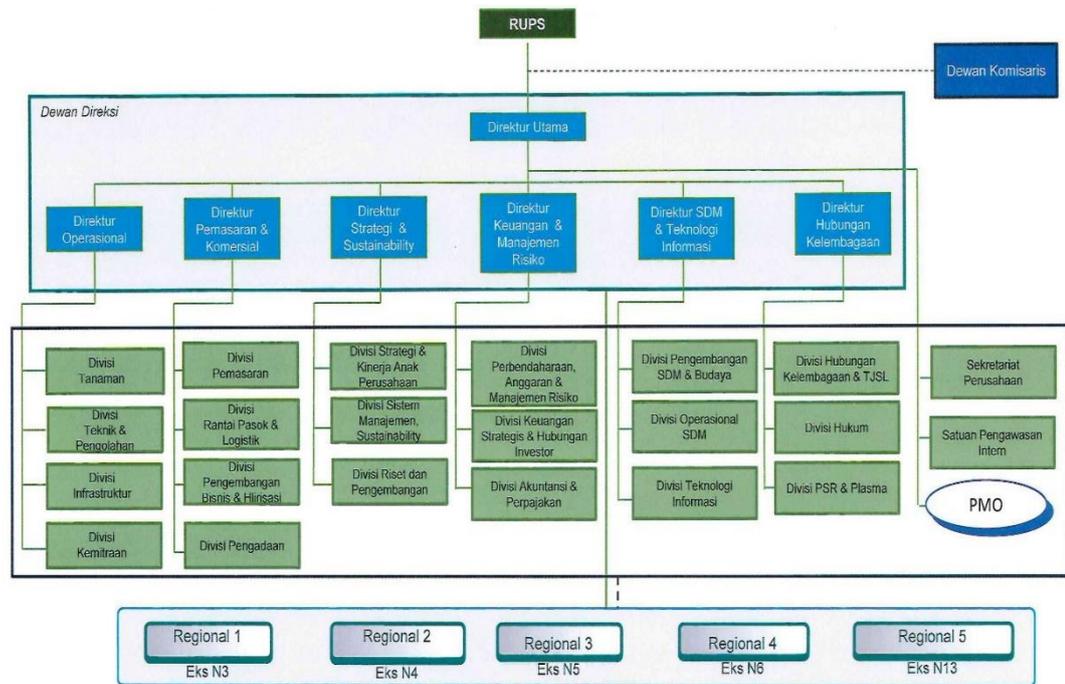
Menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa.

b. Misi :

- 1) Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi bagi 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 merealisasi potensi setiap insani.
- 4) Melakukan optimalisasi pemanfaatan aset untuk memberikan imbal hasil terbaik.
- 5) Turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan.

3. Struktur Organisasi dan Logo PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dalam upaya mewujudkan apa yang telah dicita-citakan membentuk sebuah struktur organisasi dalam perusahaan yang masing-masing memiliki tanggung jawab dan wewenang beserta kedudukannya. Hal ini bertujuan agar semua pihak dapat menjalankan tugasnya sebagaimana yang telah di atur dalam struktur tersebut. Berikut di bawah terlampir struktur dan logo PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan :



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan



Gambar 4. 2
Logo PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Bentuk pohon sebagai gambaran dari pohon/ buah/apapun yang mendekati bentuk tumbuhan, digambarkan dengan tiga pelepah di atas, dua pelepah di bawah. Pelepah di atas adalah mengartikan unit perkebunan antara lain Perkebunan Kelapa Sawit, dan Perkebunan Teh. Dua Pelepah di bawah mengartikan wadah, disini yaitu yang mengelola unit perkebunan di atasnya dalam hal ini yaitu PTPN IV Regional I Medan. Jingga Pada Wadah dan bentukan tiga pelepah, adalah semangat membara untuk mempertahankan serta meningkatkan mutu produksi dalam merebut pasar dari para pesaing produk yang dipasarkan. Dengan tangan dingin serta keyakinan dan semangat kerja maka keberhasilan akan tercapai berkat Karunia dan Rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa. Semua berasal dari satu titik, yaitu Sang Maha Pencipta maka kita patut untuk mensyukuri. Warna jingga Empat bidang lengkung terletak di bawah merupakan landasan yang menunjang ketiga unit di atasnya. Dibuat secara masif dan kokoh membawa pesan kuat, lengkungan yang mengarah ke kiri dan ke kanan merupakan arah pengembangan/pemasaran, selain mempresentasikan industri hilir PTPN IV. Empat bidang lengkung menganalogikan angka empat dari PTPN, maka disebutlah PTPN IV. Warna Hijau Secara keseluruhan, bentuk logo ini mengarah ke atas kalau diambil garis lurus menuju/ memusat kesatu titik, yang berarti ketajaman fokus usaha dalam mencapai tujuan demi kesejahteraan bersama yang berlandaskan Ketuhanan Yang Maha Esa. Mengenai warna yang ada pada logo, selain sebagai lambang juga sebagai unsur estetis. Hijau bersifat sejuk, dingin, keyakinan Jingga bersifat panas, semangat, berani. Hijau pada empat bidang lengkung, mengacu pada sifat tangan dingin, serta keyakinan dalam mengelola pekerjaan yang membawa angin segar bagi keuntungan perusahaan dan kesejahteraan karyawannya, juga sejuk dalam kerukunan kerja antar sesama karyawan dan atasan sehingga timbul keakraban timbal balik, dalam hal ini PTPN IV yang jernih dalam pola pikir dan keyakinan dalam hasil kerja.

4. 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). Kinerja sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan umumnya dinilai melalui beberapa indikator termasuk produktivitas, efisiensi kerja, pelatihan dan pengembangan serta kepuasan karyawan.

Kinerja sumber daya manusia pada PTPN IV Region I Medan menunjukkan hasil yang cukup baik. PTPN IV Regional I Medan telah mengimplementasikan manajemen talenta dengan fokus yang kuat dalam peningkatan kinerja karyawan, yang terbukti meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini telah disampaikan oleh Bapak Rifyan Helmi Siahaan Staf Bidang kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Perkebunan Nusantara IV Region I Medan :

“Dengan cermat saya memperhatikan dan mencermati bahwa Sumber Daya Manusia di lingkungan ini telah mencapai standar kualitas yang cukup tinggi walaupun masih ada beberapa karyawan yang masih kurang efektif dan efisien dalam bekerja. walaupun begitu mereka tetap memiliki pemahaman mendalam terhadap lingkup pekerjaan yang mereka emban. Beberapa dari mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan efektif. Melalui observasi saya, terlihat bahwa setiap anggota tim tidak hanya menguasai aspek teknis

pekerjaan mereka, tetapi juga memiliki kepekaan terhadap dinamika organisasi dan kebutuhan individu. Mereka mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, menghadapi tantangan, dan memberikan solusi yang inovatif". Hal yang sama juga disampaikan oleh staf sumber daya manusia yaitu bapak Dedy Sahputra Siagian bahwa : "Pemahaman saya terhadap kinerja pekerja di sini, khususnya dalam bagian pengelolaan pengeluaran keuangan untuk sdm masih kurang optimal dalam transparansi mengenai biaya operasional secara rinci yang di keluarkan perusahaan kepada karyawan selama kegiatan atau pelatihan dan biaya-biaya yg di keluarkan oleh perusahaan tersebut juga masih belum terkomputerisasi penuh. Dan sehingga menimbulkan kecurigaan bagi karyawan lain mengenai biaya atau anggaran yang di keluarkan perusahaan, serta masih kurangnya pengawasan penuh yang di lakukan oleh manajemen terhadap kinerja sumber daya manusia dan kinerja keuangan".

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara VI Regional I Medan kurang optimal pada bagian bidang yang mengelola keuangan dan masih kurangnya optimal dalam bekerja pada beberapa karyawan sehingga masih kurangnya efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. disebabkan kurangnya pengawasan pada karyawan saat bekerja dan masih belum sepenuhnya terkomputerisasi dan transparansi mengenai biaya operasional atau anggaran rinci yang di keluarkan perusahaan kepada karyawan saat pelatihan atau kegiatan. Hal ini menyebabkan kurang optimal dalam proses pengelolaannya, walaupun begitu, bagian sumber daya manusia di PTPN IV Regional I medan sudah berhasil dalam memahami dan menjalankan tanggung jawab mereka serta beberapa dari mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan efektif. Dilihat juga dari beberapa pegawai atau pekerja di perusahaan tersebut telah menunjukkan tingkat kompetensi yang tinggi dalam bidang masing-masing. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kompetensi tinggi akan menciptakan keberhasilan yang secara

langsung berkaitan dengan manajemen yang efisien dan visi yang jelas dalam mengelola SDM. Selain itu program-program untuk pelatihan dan pengembangan untuk sdm sudah banyak diimplementasikan juga dan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perkembangan dan pemberdayaan karyawan. Peningkatan kompetensi pegawai dapat diartikan sebagai hasil dari investasi yang tepat dalam pelatihan dan pengembangan.

Hal yang sama juga disampaikan oleh salah satu staff Pengolahan produksi yaitu bapak asmuni yahya nasution yang menyatakan “*saya merasa kinerja saya cukup baik. Saya dan tim berhasil mencapai target produksi dan mengurangi waktu downtime mesin. Saya juga selalu berusaha berkomunikasi yang terbuka dan saling mendukung dalam tim. Saya selalu mengadakan pertemuan mingguan untuk membahas progress dan masalah, serta mengadakan kegiatan team building secara rutin. Saya pikir hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja adalah dengan perbaikan pada fasilitas kerja dan lebih banyak penghargaan untuk kinerja tim akan meningkatkan kepuasan kerja*”.

Hal lain juga disampaikan oleh salah satu staff produksi “*Tanggung jawab utama saya meliputi pengelolaan operasional harian kebun, memastikan produksi sesuai target, serta memimpin dan memotivasi tim untuk bekerja secara efisien dan efektif. Saya berhasil meningkatkan produktivitas kebun sebesar 20% melalui penerapan teknik pertanian modern dan peningkatan kerjasama tim. Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan saya secara aktif mengikuti kursus dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan, serta mencari sumber belajar tambahan secara mandiri untuk memperdalam kemampuan saya. Saya juga selalu berkomunikasi dengan anggota tim selalu mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi yang efektif*”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa PT Perkebunan Nusantara IV Regional I medan sudah optimal dalam pengembangan kinerja sumber daya manusia. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Kinerja sumber daya manusia yang baik tidak hanya memberikan keuntungan pada perusahaan saja, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi para pekerja yang dapat terus berkembang dan berkontribusi secara optimal dalam lingkungan kerja yang dinamis.

5. Kinerja Keuangan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Hal ini sangat penting agar sumber daya digunakan secara optimal dalam menghadapi perubahan lingkungan. Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam menilai kinerja keuangan adalah dengan melakukan analisis laporan keuangan. Berikut di bawah terlampir rasio keuangan pada PTPN IV Regional I Medan :

Tabel 4. 1

Rasio Kinerja Keuangan PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Rasio	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Rasio Likuiditas					
Current Ratio	95,51%	78,35%	75,37%	164,03%	179,81%
Quick Ratio	69,87%	52,69%	60,12%	141,33%	133,39%
Cash Ratio	15,13%	11,92%	22,49%	56,01%	47,43%
Rasio Profitabilitas					
GPM	42,23%	36,04%	43,50%	52,49%	47,48%
NPM	9,25%	2,47%	8,72%	22,70%	20,75%
ROA	2,84%	0,65%	2,99%	9,99%	9,46%
ROE	6,25%	1,65%	7,71%	21,38%	18,45%
Rasio Solvabilitas					
Debt To Asset Ratio	54,56%	60,39%	61,20%	53,26%	48,74%
Debt To Equity Ratio	120,09%	152,44	157,73%	113,93%	95,0%

Rasio likuiditas adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban keuangan yang harus diselesaikan ketika jatuh tempo. Jika dilihat pada table 4.1 rasio likuiditas mengalami fluktuatif pada current ratio terjadi penurunan di tahun 2019 dan 2020 sebesar 78,35% dan 75,37 % dan selanjutnya terus mengalami peningkatan. Pada quick ratio cenderung mengalami peningkatan hanya mengalami penurunan pada tahun 2019 yaitu sebesar 11,92%. Pada Cash Ratio juga mengalami penurunan di tahun 2019 yaitu sebesar 11,92%. PTPN IV Regional I Medan melakukan pengelolaan profil likuiditasnya untuk membiayai belanja modal dan melunasi utang yang jatuh tempo dengan menyediakan kas dan bank. Perusahaan secara teratur mengevaluasi proyeksi arus kas dan aktual dan terus-menerus memantau tanggal jatuh tempo aset dan liabilitas keuangan. Kemampuan PTPN IV Regional I Medan untuk memenuhi liabilitas lancarnya tercermin dalam rasio lancar dan rasio kas. Pada tahun 2022 angka rasio lancar tercatat mencapai 179,81%, meningkat sebesar 9,62% dari posisi per 31 Desember 2021 yang mencapai 164,03%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya yang akan jatuh tempo mengalami peningkatan. Di tahun 2022, PTPN IV Regional I medan memiliki aset lancar sebesar Rp6,15 triliun, dan liabilitas lancar sebesar Rp3,42 triliun, sedangkan rasio cepat tercatat sebesar 133,39%. Rasio kas tercatat sebesar 47,43%.

Rasio profitabilitas adalah rasio yang menunjukkan efisiensi perusahaan dalam menghasilkan laba. Untuk rasi gross profit margin terlihat mengalami fluktuatif di beberapa tahun yaitu tahun 2019 dan tahun 2020. Tahun 2018 GPM tercatat dengan nilai 42,23% dan mengalami penurunan sebesar 6,19% sehingga tercatat per 31 desember 2019 yaitu 36,04%. Hal itu terjadi dikarenakan meningkatnya biaya-biaya produksi sehingga beban pokok penjualan yang dihasilkan besar. Namun demikian GPM terus mengalami peningkatan di tahun 2020 dan 2021 sebesar 43,50% dan 52,49%, tahun 2022 GPM mengalami penurunan sebesar 5,01% sehingga tahun 2022 tercatat GPM senilai 47,48%. Hal tersebut dikarenakan penjualan bersih tercatat sebesar

Rp10,48 triliun, meningkat 12,32% dibandingkan realisasi tahun 2021 yang mencapai Rp9,33 triliun. Penjualan produk PTPN IV sebagian besar ditujukan untuk memenuhi pasar dalam negeri dengan nilai penjualan mencapai Rp10,29 triliun atau 98,21%. Penjualan ekspor tahun 2022 mencapai Rp187,59 miliar, meningkat sebesar 129,98% dibandingkan realisasi tahun 2021 yang mencapai Rp81,57 miliar. Hal ini disebabkan adanya peningkatan permintaan ekspor terutama untuk komoditas kelapa sawit.. Net profit margin mengalami penurunan pada tahun 2021 tercatat sebesar 22,27% mengalami penurunan sebesar 1.95% sehingga per 31 desember tahun 2022 tercatat NPM sebesar 20,75%. Penurunan tersebut dikarenakan terjadinya peningkatan penjualan bersih sebesar Rp10,48 triliun, meningkat 12,32% dibandingkan realisasi tahun 2021 yang mencapai Rp9,33 triliun. Penjualan produk PTPN IV sebagian besar ditujukan untuk memenuhi pasar dalam negeri dengan nilai penjualan mencapai Rp10,29 triliun atau 98,21%. Penjualan ekspor tahun 2022 mencapai Rp187,59 miliar, meningkat sebesar 129,98% dibandingkan realisasi tahun 2021 yang mencapai Rp81,57 miliar. Hal ini disebabkan adanya peningkatan permintaan ekspor terutama untuk komoditas kelapa sawit. Untuk rasio ROA dan ROE cenderung stabil di setiap tahunnya hanya mengalami penurunan pada tahun 2022 yaitu sebesar 0,53% dan 2.93%. hal ini dikarenakan peningkatan adanya peningkatan dari total asset dan total ekuitas yang dimiliki perusahaan. Dengan demikian peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan dapat berdampak positif pada rasio profitabilitas. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik perusahaan dapat meningkatkan hasil produksi sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan

Solvabilitas adalah kemampuan perusahaan untuk memenuhi seluruh liabilitasnya, baik utang jangka pendek maupun utang jangka panjang. Kemampuan membayar utang diukur dengan menggunakan rasio DER (Debt to Equity Ratio) maupun DAR (Debt to Assets Ratio). Per tanggal 31 Desember 2022, debt to equity ratio mengalami penurunan dari 113,93% di tahun 2021 menjadi 95,08% pada tahun 2022. Nilai debt to assets ratio tahun

2022 mencapai 48,74%, lebih rendah dibandingkan nilai DAR tahun 2021 yang mencapai 53,26%. Hal tersebut disebabkan oleh adanya berkurangnya saldo Pinjaman bank baik kredit modal kerja maupun investasi. Secara keseluruhan kemampuan membayar utang PTPN IV Regional I Medan relatif baik dan stabil.

B. Pembahasan

1. 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 bahwa kinerja sumber daya manusia pada PTPN IV Regional I Medan sudah cukup optimal meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang kurang efektif dan efisien dalam bekerja. Namun dengan demikian PTPN IV Regional I Medan sudah mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia dengan fokus 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 berharg. 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.

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

Berdasarkan hasil wawancara dan analisi kinerja keuangan di atas dampak kinerja sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan PTPN IV Regional I cukup signifikan. Berikut adalah beberapa dampak kinerja sumber daya manusia pada kinerja keuangan :

- 1) Peningkatan Produktivitas : 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.
- 2) Efisiensi Operasional : Manajemen talenta 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.
- 3) Transformasi dan Inovasi : Karyawan yang berkinerja tinggi cenderung lebih inovatif dan terbuka terhadap perubahan. Ini penting bagi PTPN IV Regional I yang sedang dalam proses transformasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Inovasi yang dihasilkan dapat membuka peluang baru dan meningkatkan daya saing perusahaan.

4) Pengaruh Pada Keuntungan Perusahaan : Berdasarkan wawancara dan hasil analisis kinerja keuangan terlihat bahwa ada hubungan yang positif antara kinerja sumber daya manusia yang baik dan kinerja keuangan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik cenderung lebih memiliki kontribusi pada peningkatan laba perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan nilai perusahaan.

5) Retensi Karyawan : Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki jalur karir yang jelas cenderung lebih loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Retensi karyawan yang baik mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta menjaga stabilitas operasional perusahaan.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan yang baik tidak hanya berdampak pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Hal yang sama disampaikan oleh Staf Keuangan yaitu bapak Dharmansyah Nasution "*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*".

Kinerja keuangan yang baik membantu perusahaan untuk menunjukkan kesehatan finansial yang stabil dan kemampuan untuk tumbuh serta berkembang. Berdasarkan hasil analisis rasio keuangan yang telah dipaparkan sebelumnya terlihat bahwa kinerja keuangan PTPN IV Regional I Medan sudah stabil baik dalam kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek, kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka panjang serta mencerminkan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan. PTPN IV terus meningkatkan efesiensi operasionalnya melalui berbagai

inisiatif, termasuk investasi dalam teknologi pertanian dan proses manufaktur yang lebih naik. Ini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya.

Hal ini sejalan dengan surah Al-Baqarah 282 yang berbunyi : *“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang telah ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya....”*

Adapun keterkaitannya ayat tersebut dengan kinerja keuangan adalah ayat ini menekankan pentingnya mencatat semua transaksi utang piutang dengan jelas dan lengkap. Dalam konteks kinerja keuangan, transparansi dan akuntabilitas sangat penting untuk memastikan bahwa semua transaksi telah dicatat dengan benar, yang membantu dalam pelaporan keuangan yang akurat dan dapat dipercaya. Dengan adanya pencatatan yang jelas perusahaan dapat melakukan perencanaan keuangan yang lebih baik termasuk perencanaan utang, pengelolaan arus kas, dan pengelolaan modal kerja. Ini memungkinkan perusahaan untuk tetap likuid dan mampu memenuhi kewajiban jangka pendek dan Panjang. Dengan mengetahui jumlah utang dan piutang yang tepat perusahaan dapat menilai resiko kredit dan likuiditas, serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengelolanya. Dengan demikian penerapan surah Al-Baqarah 282 dalam manajemen keuangan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan, memastikan stabilitas, dan keberlanjutan jangka Panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sumber daya manusia (*Human Capital Theory*) pada teori ini dijelaskan bahwa keterampilan, pengetahuan dan kompetensi karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Karyawan yang terampil dan pengetahuan tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan dan profitabilitas perusahaan. Menurut Becker (1964) investasi dalam Pendidikan dan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jesica Arianti Silaen (2018) yang menyatakan bahwa

manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Berikut adalah beberapa upaya yang dilakukan oleh PTPN IV:

1. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan :

- a. PTPN IV Regional I Medan mengadakan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Ini termasuk pelatihan teknis, manajerial, dan soft skills.
- b. Program pelatihan juga dirancang untuk mengadopsi praktik-praktik terbaik di industri perkebunan dan manajemen modern.

2. Penerapan Sistem Manajemen Kinerja:

- a. Implementasi sistem manajemen kinerja yang efektif dengan Key Performance Indicators (KPI) untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif.
- b. Sistem ini membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan insentif bagi karyawan yang berkinerja tinggi.

3. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

- a. PTPN IV Regional I Medan memberikan berbagai fasilitas kesejahteraan seperti layanan kesehatan, perumahan, dan program kesejahteraan sosial untuk karyawan dan keluarganya.
- b. Kesejahteraan yang baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

4. Penggunaan Teknologi dan Inovasi:

- a. Penerapan teknologi informasi dan sistem manajemen modern untuk meningkatkan efisiensi operasional dan manajemen data.
- b. PTPN IV Regional I Medan mendorong inovasi di kalangan karyawan melalui berbagai inisiatif dan program penghargaan.

5. Pengembangan Karier:

- a. Menyediakan jalur karier yang jelas dan kesempatan promosi untuk karyawan berprestasi.
- b. Program pengembangan karier dirancang untuk memastikan bahwa karyawan memiliki peluang untuk berkembang dan mencapai potensi maksimal mereka.

6. Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan:

- a. Mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan perbaikan proses kerja melalui tim kerja dan forum diskusi.
- b. Keterlibatan ini membantu menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan.

7. Evaluasi dan Penyesuaian Kebijakan SDM:

- a. Melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan dan praktik SDM untuk memastikan kesesuaiannya dengan kebutuhan bisnis dan perubahan lingkungan eksternal.
- b. Penyesuaian kebijakan ini termasuk dalam aspek rekrutmen, kompensasi, dan pengembangan karyawan.

Dengan meningkatkan kinerja SDM melalui berbagai upaya tersebut, PTPN IV Regional I Medan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Karyawan yang terampil, termotivasi, dan sejahtera lebih mungkin untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.