



The Role of Human Resource Management Strategies in Improving Work Productivity Among Employees at PT Konkota Agro Mandiri in Gurusinga Village

Ega Emanda Br Ginting^{1*}, Menanti Br Sembiring², Ingan Ukur Br Sitepu³
Universitas Quality Berastagi

Corresponding: Ega Emanda Br Ginting ega.emanda8@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: HRM Strategy,
Work Productivity, PT
Konkota Agro Mandiri,
Qualitative Research

Received: 19, May

Revised: 20, June

Accepted: 30, July

©2026 Ginting, Sembiring, Sitepu:

This is an open-access article
distributed under the terms of the
[Creative Commons Attribution 4.0
International.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



ABSTRACT

This study aims to analyze the role of human resource management (HRM) strategies in improving employee work productivity at PT Konkota Agro Mandiri, Gurusinga Village. As an agribusiness enterprise, managing a diverse workforce is critical to maintaining operational stability. This research employs a descriptive qualitative method. Data were gathered through in-depth interviews with 13 key informants, direct observations, and documentation. Data analysis followed the Miles and Huberman model, encompassing data reduction, data display, and conclusion drawing. Data trustworthiness was validated using source, technique, and theoretical triangulation. The results indicate that the implemented HRM strategies include workforce planning, technical and non-technical training, compensation schemes, and rigorous supervision. Although training distribution remains sub-optimal due to time and budget constraints, overall HRM strategies play a significant role in enhancing employees' work quality, quantity, and accountability. The company is advised to expand training access for non-permanent workers and address incentive disparities to ensure sustainable productivity.

Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Konkota Agro Mandiri Desa Gurusinga

Ega Emanda Br Ginting^{1*}, Menanti Br Sembiring², Ingan Ukur Br Sitepu³

Universitas Quality Berastagi

Corresponding: Ega Emanda Br Ginting ega.emanda8@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Kata Kunci: Strategi MSDM, Produktivitas Kerja, PT Konkota Agro Mandiri, Penelitian Kualitatif

Diterima: 19, Mei

Direvisi: 20, June

Disetujui: 30, Juli

©2026 Ginting, Sembiring, Sitepu:

This is an open-access article

distributed under the terms of the

[Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[International.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Konkota Agro Mandiri Desa Gurusinga. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor agribisnis, pengelolaan tenaga kerja yang bervariasi menjadi kunci stabilitas operasional. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap 13 informan kunci, observasi langsung, dan analisis dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi teknik, sumber, dan teori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi MSDM yang diterapkan meliputi perencanaan tenaga kerja, pelatihan teknis dan non-teknis, sistem kompensasi, serta pengawasan kerja yang ketat. Meskipun implementasi pelatihan belum sepenuhnya merata karena kendala waktu dan anggaran, strategi MSDM secara keseluruhan terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk memperluas cakupan pelatihan bagi karyawan tidak tetap dan mengevaluasi disparitas insentif guna mempertahankan stabilitas produktivitas.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan ketatnya persaingan industri agribisnis, aset manusia memegang peranan yang sangat krusial dalam struktur organisasi. Keberhasilan suatu entitas bisnis dalam merealisasikan sasarannya tidak semata-mata bergantung pada ketersediaan modal dan teknologi, melainkan dipengaruhi secara dominan oleh kapabilitas pengelolaan sumber daya manusianya. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (MSDM) yang strategis berfungsi membimbing, meningkatkan kapabilitas, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten demi memberikan kontribusi optimal bagi efisiensi operasional perusahaan. Banyak organisasi masih mengalami tantangan besar dalam mempertahankan konsistensi produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor seperti defisiensi pelatihan, rendahnya motivasi kerja, serta ketidakselarasan dalam penerapan strategi MSDM sering kali menjadi pemicu fluktuasi kinerja. Penelitian terdahulu oleh Harahap dan Sembiring (2022) mengindikasikan bahwa program pelatihan dan evaluasi kinerja yang dirancang secara cermat mampu mendongkrak efisiensi kerja sebesar 18%. Selaras dengan hal tersebut, Wulandari (2021) dan Sihombing (2024) menegaskan bahwa peningkatan keterampilan melalui pelatihan memiliki dampak langsung terhadap responsivitas dan tingkat produktivitas tenaga kerja. PT Konkota Agro Mandiri yang beroperasi di Desa Gurusinga merupakan entitas bisnis yang berfokus pada sektor agribisnis dengan penyerapan tenaga kerja yang cukup besar. Karakteristik operasional perusahaan ini sangat bergantung pada efektivitas kerja fisik dan kecepatan penanganan komoditas pertanian. Namun, hasil observasi awal menunjukkan adanya fluktuasi produktivitas kerja yang signifikan. Sebagai ilustrasi, realisasi produksi komoditas pada tahun 2024 mengalami pasang surut dengan pencapaian tertinggi pada bulan Januari (95%) dan titik terendah pada bulan Maret (87%). Ketidakstabilan ini dipicu oleh tingginya angka absensi karyawan harian, faktor cuaca, serta kesenjangan kompetensi. Selain itu, struktur ketenagakerjaan di PT Konkota Agro Mandiri tergolong heterogen. Dari total 119 karyawan, terdapat 9 pegawai tetap (gaji bulanan dan fasilitas penuh), 80 pegawai tidak tetap (upah harian tanpa fasilitas), dan 30 pegawai kontrak ekspor. Kesenjangan status ketenagakerjaan ini berdampak pada perbedaan motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab di lapangan. Di sisi lain, pelaksanaan pelatihan yang dilakukan hampir setiap bulan belum mampu menjangkau seluruh lini secara merata akibat keterbatasan waktu dan biaya. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana penerapan strategi MSDM di PT Konkota Agro Mandiri serta sejauh mana peran strategi tersebut dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Armstrong (2023), strategi manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pendekatan terintegrasi untuk membuat keputusan tentang niat dan rencana organisasi mengenai hubungan kerja, serta strategi

perekrutan, pelatihan, kompensasi, dan manajemen kinerja. Strategi MSDM harus selaras dengan strategi bisnis korporasi (*strategic alignment*) agar mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hasibuan (2022) menambahkan bahwa fungsi-fungsi strategis MSDM meliputi perencanaan posisi (*planning*), pengorganisasian kerja, pengarahan (*directing*), pengawasan (*controlling*), pengembangan kompetensi melalui diklat (*development*), pemberian kompensasi yang adil, serta pengintegrasian kepentingan karyawan dengan visi entitas usaha. Pilar utama strategi MSDM yang umum diterapkan di sektor industri padat karya meliputi: (1) Pelatihan intensif berbasis kompetensi untuk meminimalkan *human error*; (2) Sistem remunerasi kompetitif baik materiil maupun nonmateriil; (3) Pengawasan melekat secara hierarkis guna menjaga kepatuhan operasional; dan (4) Penempatan berbasis keahlian (*the right man in the right place*) untuk menekan tingkat demotivasi kerja (Rivai & Sagala, 2021).

Produktivitas Kerja Karyawan

Sutrisno (2021) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan efisiensi antara hasil kerja yang diperoleh (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) per satuan waktu. Produktivitas mencerminkan integrasi nyata antara efisiensi teknis dan efektivitas mentalitas kerja karyawan. Mangkunegara (2023) merumuskan bahwa terdapat beberapa dimensi utama yang menentukan tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja individu di dalam organisasi, antara lain:

1. Kualitas Kerja: Ketelitian, tingkat kekeliruan (*error rate*), dan kepatuhan penuh terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang ditentukan korporasi.
2. Kuantitas Kerja: Volume atau beban kerja yang berhasil diselesaikan berdasarkan target kuota harian atau bulanan perusahaan.
3. Pemanfaatan Waktu: Ketepatan waktu kehadiran (*disiplin absensi*) serta efisiensi waktu penyelesaian tugas rutin di lapangan.
4. Kemandirian dan Tanggung Jawab: Kemampuan menyelesaikan tugas tanpa membutuhkan pengawasan konstan serta kesiapan menerima risiko konsekuensi kerja.

Pengaruh Strategi MSDM terhadap Produktivitas Kerja

Hubungan teoretis antara strategi manajerial dan produktivitas berakar dari pemikiran Dessler (2021) yang menyatakan bahwa produktivitas optimal merupakan hasil turunan langsung dari kompetensi (*ability*) dan dorongan psikologis (*motivation*). Strategi MSDM melalui instrumen pelatihan berkontribusi secara mutlak pada peningkatan aspek kompetensi teknis, sedangkan skema kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif menyokong penguatan aspek motivasi intrinsik. Jika kedua pilar tersebut diintegrasikan melalui pengawasan yang teratur, maka fluktuasi penurunan produktivitas akibat kelalaian internal dapat diminimalkan secara signifikan (Asriyanti, 2024; Harahap & Sembiring, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih untuk memahami fenomena sosial dan manajerial secara alamiah

berdasarkan kondisi objektif di lapangan, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci. Penelitian dilaksanakan di PT Konkota Agro Mandiri, Desa Gurusinga. Subjek atau informan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik purposive sampling untuk menjamin kredibilitas informasi yang diperoleh. Total informan berjumlah 13 orang, yang terdiri dari unsur pimpinan (Direktur dan Komisaris), staf administrasi, keuangan, kepala gudang, operator, hingga perwakilan karyawan dari bagian pengemasan (packing) dan lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan secara holistik melalui tiga instrumen utama:

1. Wawancara Mendalam (In-depth Interview): Menggunakan pedoman wawancara terstruktur untuk menggali aspek strategi MSDM (pelatihan, kompensasi, pengawasan, penempatan) dan indikator produktivitas (kualitas, kuantitas, disiplin, kerja sama).
2. Observasi: Pengamatan langsung terhadap perilaku kerja karyawan, proses penyortiran, pengemasan komoditas, serta interaksi pengawasan oleh manajemen.
3. Dokumentasi: Pengumpulan data sekunder berupa data absensi, data realisasi produksi harian, jadwal pelatihan karyawan tahun 2025, serta struktur organisasi perusahaan.

Analisis data dilakukan secara induktif mengikuti model interaktif Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2020) yang meliputi tahapan reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (conclusion drawing/verification). Untuk menjamin keabsahan dan validitas data kualitatif, peneliti menerapkan teknik triangulasi yang meliputi triangulasi sumber (membandingkan data antarinforman), triangulasi teknik (membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen), serta triangulasi teori (mengonfrontasikan temuan lapangan dengan konsep teoretis para ahli).

HASIL PENELITIAN

Penerapan Strategi MSDM di PT Konkota Agro Mandiri

Berdasarkan hasil reduksi data dari wawancara mendalam dan observasi, penerapan strategi MSDM pada PT Konkota Agro Mandiri bertumpu pada empat pilar utama, yaitu: pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi, pengawasan kerja, serta penempatan karyawan.

1. Pelatihan dan Pengembangan

Perusahaan secara periodik menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi teknis. Berdasarkan data dokumentasi internal, jenis pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan pasar ekspor, seperti Pelatihan Sortir dan Grading Sayuran, Pelatihan Packing Wortel, serta Pelatihan Penanganan SOP Produk Baru (Ubi & Kentang) untuk pasar Singapura. Dari hasil wawancara (Triangulasi Sumber), Informan 5 (Admin) mengonfirmasi:

"Saya mendapatkan pelatihan Microsoft Excel yang sangat krusial untuk mempercepat pencatatan keluar-masuk barang secara akurat."

Sementara Informan 11 (Bagian Packing) menyatakan pernah mendapatkan pelatihan pengemasan standar ekspor. Hasil observasi

menunjukkan karyawan yang telah mengikuti pelatihan mampu bekerja secara sistematis dan minim kesalahan teknis. Namun, strategi ini belum optimal karena terdapat kendala keterbatasan anggaran, yang berakibat pada belum meratanya partisipasi karyawan harian lepas dalam program pelatihan tersebut.

2. Sistem Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi di perusahaan ini diatur berdasarkan status kepegawaian. Pegawai tetap menerima sistem gaji bulanan yang stabil (Rp4.000.000) dilengkapi fasilitas tempat tinggal (mess), makan, serta subsidi air dan listrik. Sebaliknya, karyawan tidak tetap menerima upah harian berkisar antara Rp100.000 hingga Rp130.000 tanpa fasilitas tambahan. Untuk memicu motivasi, manajemen menerapkan strategi pemberian bonus bagi karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target produksi.

3. Pengawasan dan Evaluasi Kerja

Pengawasan di PT Konkota Agro Mandiri dilakukan secara melekat, baik langsung di area gudang pendingin maupun di ladang. Informan 12 dan Informan 9 menyatakan bahwa kehadiran atasan di lapangan berfungsi untuk memastikan seluruh proses penanganan pascapanen berjalan sesuai dengan SOP. Proses evaluasi kerja juga disesuaikan secara proporsional dengan indikator luaran masing-masing bagian; bagian keuangan dievaluasi berdasarkan ketepatan laporan keuangan, sedangkan operator dievaluasi berdasarkan efisiensi penggunaan mesin sortir.

4. Penempatan Karyawan (Placement)

Perusahaan menerapkan prinsip *the right man in the right place*. Penempatan posisi staf didasarkan pada kompetensi dan pengalaman kerja sebelumnya. Hasil triangulasi teknik membuktikan bahwa pengelompokan kerja berdasarkan fungsi ini berjalan efektif. Manajemen menjelaskan bahwa seleksi penempatan yang selektif membuat karyawan dapat bekerja lebih mandiri tanpa perlu supervisi yang berlebihan.

Analisis Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan

Tingkat produktivitas kerja karyawan diukur melalui lima indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Secara kuantitas dan kualitas, produktivitas karyawan dinilai baik karena mampu menjaga rata-rata hasil kerja harian di atas 110–125 kg per karyawan dan mempertahankan pemenuhan target tahunan di atas 90% pada sebagian besar bulan. Informan 4 mengungkapkan bahwa karyawan selalu berupaya melakukan pengecekan ganda (*double-checking*) pada proses penyortiran sayur guna menghindari komplain dari pihak buyer ekspor.

Dari aspek kedisiplinan waktu dan tanggung jawab, hasil observasi menunjukkan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan tetap. Informan 11 (Bagian Packing) menyatakan: 'Datang tepat waktu adalah bentuk tanggung jawab mutlak kami agar proses pengiriman barang ke pelabuhan atau sponsor tidak mengalami keterlambatan.' Sementara dari aspek kerja sama, komunikasi antar-unit kerja (seperti koordinasi antara kepala gudang, operator pendingin, dan pengatur konsumsi) dinilai harmonis dan saling mendukung apabila terjadi penumpukan beban kerja pada musim panen raya.

Pembahasan: Peran Strategi MSDM dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Melalui analisis triangulasi teori yang membandingkan temuan lapangan dengan konsep MSDM modern, diketahui bahwa strategi MSDM yang diimplementasikan oleh PT Konkota Agro Mandiri memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Temuan bahwa pelatihan mampu meminimalkan error dan meningkatkan ketelitian karyawan sejalan dengan teori Mangkunegara (2023) yang menyatakan bahwa pembinaan potensi individu secara terarah akan menghasilkan nilai tambah (value added) bagi keberlanjutan organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh studi Panjaitan dan Hutapea (2023) yang memaparkan bahwa skema remunerasi dan bonus yang dikaitkan langsung dengan performa kerja terbukti ampuh dalam memupuk kedisiplinan dan retensi tenaga kerja. Penerapan pengawasan melekat serta evaluasi rutin di PT Konkota Agro Mandiri terbukti menjadi instrumen pengendali kualitas yang efektif. Merujuk pada pemikiran Dessler (2021), pengawasan bukan sekadar alat kontrol, melainkan mekanisme untuk menjaga konsistensi disiplin kerja sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan organisasi. Sinkronisasi antara pengawasan ketat dan penempatan karyawan yang sesuai kompetensinya terbukti mampu mereduksi tingkat kerusakan produk hortikultura selama proses distribusi pascapanen.

Namun, kontribusi riset kualitatif ini juga menemukan celah krusial (research gap) pada objek penelitian. Adanya disparitas yang mencolok pada aspek kompensasi dan jaminan fasilitas antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap memicu fluktuasi produktivitas pada bulan-bulan tertentu (seperti penurunan pencapaian target hingga 87% pada bulan Maret akibat tingginya absensi karyawan harian). Kondisi ini membuktikan teori Sutrisno (2021) bahwa kontribusi produktif karyawan hanya akan bertahan secara stabil apabila perusahaan mampu mengelola keadilan etis dan sosial dalam kebijakan internalnya. Oleh karena itu, peran strategi MSDM dalam konteks ini bertindak sebagai motor penggerak produktivitas sekaligus sebagai instrumen penyeimbang suasana kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di PT Konkota Agro Mandiri telah diterapkan melalui perencanaan, pelatihan rutin berdasarkan SOP ekspor, pembagian upah berdasarkan status kerja, pengawasan langsung, dan penempatan karyawan sesuai kompetensi. Strategi MSDM tersebut terbukti memainkan peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penerapan kebijakan ini telah berhasil mendorong terciptanya kualitas kerja yang baik, pencapaian target volume produksi yang relatif stabil, serta tingkat kerja sama tim yang kokoh. Namun, efektivitas strategi ini belum sepenuhnya optimal di semua lini. Masih terdapat fluktuasi produktivitas harian yang disebabkan oleh partisipasi pelatihan yang

tidak merata serta perbedaan motivasi kerja antara kelompok karyawan tetap dan tidak tetap (kontrak harian).

1. Pemerataan Akses Pelatihan: Manajemen PT Konkota Agro Mandiri disarankan untuk menyusun skala prioritas penganggaran agar karyawan tidak tetap (harian) di bagian penyortiran dan pemilahan sayur mendapatkan porsi pelatihan teknis yang setara guna meminimalkan kerusakan komoditas sejak awal.
2. Formulasi Ulang Insentif Karyawan Harian: Perusahaan perlu mengevaluasi sistem pengupahan harian lepas dengan menambahkan insentif kehadiran atau bonus produktivitas kelompok skala kecil guna menekan angka absensi pada hari kerja aktif.
3. Penguatan Komunikasi Internal: Membuka ruang dialog atau evaluasi mingguan yang inklusif antara pihak pimpinan dan seluruh klasifikasi tenaga kerja demi membangun rasa kepemilikan (sense of belonging) dan tanggung jawab kerja yang setara.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Asriyanti, S. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Modern*, 12(1), 23-36.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Harahap, S., & Sembiring, M. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Evaluasi Kinerja terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada Sektor Agribisnis. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 145-158.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Bumi Aksara.
- Hidayati, N., & Pranata, R. (2024). Analisis Hubungan Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 40-51.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Panjaitan, R., & Hutapea, E. (2023). Implikasi Skema Remunerasi Berbasis Performa terhadap Kedisiplinan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern*, 9(3), 210-225.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Sihombing, J. (2024). Efektivitas Komunikasi Internal dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Output Tenaga Kerja. *Jurnal Manajemen Strategis*, 11(1), 78-92.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wahyudi, A., Yuliana, D., & Sari, K. (2023). Digitalisasi MSDM dan Efektivitas Kerja Operasional Berbasis Teknologi. *Jurnal Teknologi Manajemen*, 7(2), 102-115.
- Wulandari, T. (2021). Dampak Pelatihan Pascapanen terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Agribisnis. *Jurnal Riset Ekonomi*, 14(4), 312-326.