

PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSI DI KEBUN SARANG GITING**Yusniar Lubis¹, Azwana², dan Hilman Lubis²**^{1,2}Universitas Medan Area, Indonesia³Universitas Tjut Nyak Dhien, IndonesiaEmail : yusniar@staff.uma.ac.id**Abstrak**

Semakin menurunnya tingkat prestasi karyawan banyak disebabkan karena kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak dimanajemen dengan baik. Maka dari itu perlunya strategi baru dalam mencapai tujuan institusi. Maka dari itu, artikel ini akan menjelaskan bagaimana cara peningkatan kualitas SDM di Kebun Sarang Giting. Hasilnya bahwa Perkebunan Sarang Giting berusaha untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena Semakin banyak karyawan yang memiliki kualitas tinggi pada perusahaan akan semakin meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Selanjutnya bahwa Peningkatan SDM di Perkebunan sarang Giting dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Keyword : Kualitas, Sumber Daya Manusia, Kebun Sarang Giting**Abstract**

The declining level of employee performance is largely due to the poor management of human resources (HR). Therefore, new strategies are needed to achieve institutional goals. Therefore, this article will explain how to improve HR quality at Sarang Giting Plantation. The results show that Sarang Giting Plantation is striving to improve the quality of its human resources. The more highly qualified employees in the company, the greater the company's productivity, thereby accelerating the achievement of its goals. Furthermore, human resource development at Sarang Giting Plantation can be enhanced through education and training.

Keywords: *Quality, Human Resources, Sarang Giting Plantation***1. PENDAHULUAN**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu bagian dari Tri Dharma Perguruan Tinggi, disamping bidang pendidikan dan pengajaran serta penelitian. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini merupakan suatu bentuk kepedulian dosen terhadap permasalahan yang ada di masyarakat khususnya kompetensi pegawai/karyawan Kebun Sarang Giting (Mulia & Saputra, 2021; Wulandari & Kuswinarno, 2024). Untuk pengembangan dan kemajuan Kebun Sarang Giting yang lebih efisien dan berkelanjutan diperlukan dukungan dari SDM yang kompeten dan berkualitas sehingga dibutuhkan pengembangan SDM disamping peremajaan terhadap tanaman yang kurang produktif, tua dan/atau bantuan Sarana dan Prasarana.

Peningkatan Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan terutama pegawai/karyawan sangat dibutuhkan guna tercapainya target produksi dari suatu perusahaan (Apriliansa & Nawangsari, 2021; Suryani & Rindaningsih, 2023). Peningkatan kualitas

SDM akan menambah atau meningkatkan kinerja mereka sehingga produktifitasnya menjadi tinggi.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Fuad, 2021). Pengelolaan sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, dan Hasibuan, 2016; Selly et al., 2022). Peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan akan menambah kompetensi, wawasan dan pengetahuan karyawan yang lebih luas terkait perkembangan sumber daya manusia, perubahan serta berbagai aktifitas sumber daya manusia lainnya. Melalui pendidikan diharapkan kompetensi karyawan akan menjadi lebih baik dan berkualitas sesuai dengan harapan perusahaan. Terkait hal tersebut di atas, maka diperlukan suatu usaha agar para karyawan dapat meningkatkan kualitas diri mereka agar lebih berproduktifitas sesuai harapan perusahaan (Amelia & Rakibah, 2023; Barnes, 2003). Adanya peningkatan kualitas SDM (karyawan) di perusahaan diharapkan akan meningkatkan kompetensi karyawan yang akan berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan atau memperoleh produksi yang maksimal sesuai harapan perusahaan.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan perkebunan tentang pentingnya peningkatan kualitas mereka sebagai karyawan di perusahaan agar produktifitasnya juga meningkat/naik (Nurawaliya, 2024; Septiana et al., 2023). Selain itu kegiatan ini merupakan salah satu kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam mentransfer ilmu pengetahuan/teknologi kepada masyarakat. Manfaat Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini untuk Meningkatkan pengetahuan masyarakat khususnya karyawan Kebun Sarang Giting tentang arti dan pentingnya peningkatan kualitas SDM dalam hal ini karyawan Kebun Sarang Giting. Selanjutnya untuk Meningkatkan kualitas SDM (masyarakat khususnya karyawan Kebun Sarang Giting) akan berdampak tercapainya produktifitas yang diinginkan / tujuan dari Kebun Sarang Giting.

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan pada Tanggal 23 –25 September 2025, Hari Selasa sampai Kamis pada Waktu : 09.30 WIB sampai selesai di Ruang Rapat Kebun Sarang Giting. Hari ke 1 dilakukan persiapan kegiatan PkM, Hari ke 2 dilakukan kegiatan PkM, dan Hari ke 3 pembuatan laporan PkM. Pengabdian kepada Masyarakat diawali dengan survey ke tempat PkM dan berdiskusi dengan mereka apa yang mereka perlukan. Selanjutnya Menyusun proposal kegiatan dan membuat surat izin untuk melakukan pengabdian kepada Manajer Kebun Sarang Giting dan dari Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area dan dari Ka. Prodi Manajemen Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, Mempersiapkan semua bahan dan peralatan untuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan Melakukan pengabdian kepada masyarakat dan menyusun laporan hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

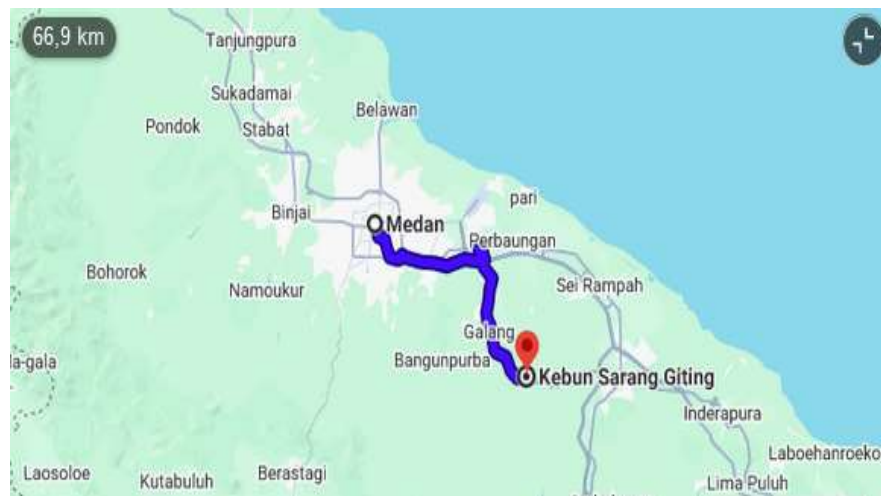
Kegiatan pengabdian kepada Masyarakat dilakukan dengan memberikan penyuluhan kepada karyawan Kebun Sarang Giting serta melakukan diskusi untuk mengetahui seberapa besar penambahan pengetahuan mereka terhadap materi yang diberikan. Setelah selesai penyuluhan dilakukan diskusi /tanya jawab dengan peserta penyuluhan, penyerahan cendera mata kepada Manajer Kebun Sarang Giting.

Luaran kegiatan ini berupa :

- a. Penambahan pengetahuan karyawan yang menjadi peserta penyuluhan di Kebun Air Batu tentang perlunya peningkatan kualitas SDM untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan perusahaan.
- b. Karyawan yang menjadi peserta penyuluhan di Kebun Sarang Giting menjadi tahu dan mengerti tentang peningkatan SDM melalui pendidikan dan dapat meningkatkan kinerja/produktifitas mereka.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemilihan lokasi kegiatan pengabdian masyarakat di Kebun sarang Giting karena sasaran penyuluhan adalah karyawan kebun. Untuk itu dirasa perlu memberikan penyuluhan kepada karyawan tentang perlunya peningkatan pendidikan karyawan agar dapat meningkatkan kualitas diri mereka dan diharapkan akan meningkatkan produktifitas karyawan dan perusahaan. Lokasi Kebun Sarang Giting PTPN IV berada sekitar 66,9 km dari pusat Kota Medan dan berada di Kecamatan Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai (denah lokasi seperti pada Gambar 1).



Gambar 1. Peta Lokasi Kebun Sarang Giting PTPN IV – Kab. Serdang Bedagai
Sumber : Google Maps (2025)

Metode yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah metode penyuluhan kepada karyawan /peserta pengabdian masyarakat. Kegiatan ini dilakukan untuk memberikan pengetahuan kepada para karyawan perkebunan Sarang Giting sehingga dengan kegiatan ini diharapkan mereka dapat mengerti akan arti peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan untuk meningkatkan kompetensi diri mereka sendiri dan perusahaan. Selain itu, diharapkan para karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

Kualitas SDM telah menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan Kebun Sarang Giting. SDM yang terampil, disiplin, dan memiliki pengetahuan yang memadai akan mendukung hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan program peningkatan kualitas SDM secara terencana dan berkelanjutan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia perkebunan akan meningkatkan mutu SDM, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, keberlanjutan, dan daya saing industri perkebunan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan berdampak :

- **Meningkatkan Kompetensi SDM:** Memberikan pelatihan teknis dan manajerial bagi tenaga kerja perkebunan agar lebih profesional dan produktif.
- **Mendukung Keberlanjutan Industri:** Mendorong implementasi praktik perkebunan yang berkelanjutan melalui edukasi dan sertifikasi.
- **Memperkuat Daya Saing Global:** Menyiapkan tenaga kerja perkebunan agar mampu bersaing di tingkat internasional dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai standar global

Kegiatan pengabdian peningkatan SDM dilakukan langsung oleh narasumber dengan tujuan untuk mencapai apa yang telah ditargetkan dalam peningkatan SDM. Narasumber langsung memberikan praktek dan materi terkait bagaimana cara menggunakan berbagai fasilitas dalam menunjang perindustrian yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas, efisiensi dan berkelanjutan. Sebagaimana terlihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 2. Peserta pada kegiatan Pengabdian kepada masyarakat

Kegiatan penyuluhan tersebut tentunya diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja di Kebun Sarang Giting. Selanjutnya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja serta kualitas hasil kebun serta mampu mewujudkan tenaga kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan profesional.

Setelah kegiatan penyuluhan dilanjutkan dengan diskusi/tanya jawab antara peserta dengan narasumber. Beberapa pertanyaan dikemukakan oleh karyawan kepada narasumber dan dijawab oleh narasumber dengan baik, antara lain :

1. Apakah peningkatan SDM dapat menjamin kesejahteraan karyawan?
2. Apakah dengan peningkatan SDM dapat menjamin karyawan tersebut tidak akan di PHK?
3. Bagaimana cara agar kita dapat meningkat kualitasnya dan apakah akan menjamin kita untuk dapat menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi?



Gambar 3. Prof.Dr.Ir. Yusniar Lubis, MMA sedang memberikan materi PkM didampingi manajer Kebun Sarang Giting

Selanjutnya saat selesai pemberian materi dan pelatihan terkait peningkatan SDM. Narasumber memberikan beberapa waktu kepada audiens untuk melakukan sesi diskusi terkait apa yang menjadi topik dalam diskusi. Dengan tujuan untuk memperjelas materi dan menjawab apa yang menjadi kebingungan dari setiap audiens. Seperti terlihat pada gambar 3 berikut ini.



Gambar 4. Tanya Jawab/Diskusi Peserta dengan Narasumber

Sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam menunjang keberhasilan operasional dan keberlanjutan Kebun Sarang Giting. SDM yang memiliki keterampilan, pengetahuan, serta etos kerja yang baik akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kualitas hasil kebun. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kualitas SDM secara terencana dan berkesinambungan guna mendukung pencapaian tujuan perkebunan secara optimal.

4. KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil pengabdian terkait pengembangan Sumber Daya Manusia,

didapatkan beberapa kesimpulan bahwa Perkebunan Sarang Giting berusaha untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Ditemukan juga bahwa Semakin banyak karyawan yang memiliki kualitas tinggi pada perusahaan akan semakin meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Selanjutnya bahwa diperlukan Peningkatan SDM di Perkebunan sarang Giting dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, October). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Amelia, F., & Rakibah, S. (2023). Pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam era digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Bisnis*, 1(4), 73–85. <https://jurnal.ypsms.or.id/index.php/JMSBR/article/download/30/32>
- Barnes, J.G. 2003. *Secrets of Customer Relationship Management* (Terjemahan Andreas Winardi), Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Fuad, D. H. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 102-113.
- Hasibuan, MS., dan Hasibuan, H.M.S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Nurawaliya, R. H. P. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas karyawan di PT Advanced Analytics Asia Laboratories. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 12(1), 30–42. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/1401>
- Selly, B.W., Lutfi A., Kezia, A.,Ally A. 2022. Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jabatan Pada Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Afd. V. *Jurnal Indonesia Banking School*. Vol. 8 No. 1.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.

Wulandari, P. K., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia di era digital untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Media Akademik*, 5(2), 100–115.