

Open access: [jurnal.plb.ac.id/index.php/ekobima](http://jurnal.plb.ac.id/index.php/ekobima)

## PERAN MANAJERIAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BULOG CABANG LANGSA

Aji Prabowo<sup>1</sup>, Yulina Astuti<sup>2</sup>, Andi Tarlis<sup>3</sup>  
Institut Bisnis dan Komputer Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia  
STIM Pase, Langsa, Indonesia  
Politeknik LP3I Kampus Langsa, Aceh, Indonesia  
[ajipr4bowo@gmail.com](mailto:ajipr4bowo@gmail.com)  
[yulina.astuti.ya@gmail.com](mailto:yulina.astuti.ya@gmail.com)  
[anditarlis@gmail.com](mailto:anditarlis@gmail.com)

Info Artikel	Abstract
<p><b>Sejarah Artikel:</b> Diterima Desember 2024 Disetujui Desember 2024 Dipublikasikan Desember 2024</p> <p><b>Keyword:</b> Managerial, Quality of Work, Branch Bulog Langsa</p>	<p><i>In managing an organization or company, good governance or managerial is needed. Basic knowledge of management needs to be understood and applied well by managers so that it will be very helpful in carrying out their duties in an effort to achieve organizational goals. The study entitled The Role of Managers in Improving the Quality of Employee Work at the Bulog Langsa Branch Office. The objectives of the study are a) to find out how the role of managers is in improving the quality of work of employees of the Bulog Public Company, Langsa Branch Office. b) to find out what efforts are made by managers to improve the quality of work of employees of the Bulog Public Company, Langsa Branch Office. The research methodology is qualitative where the role of the researcher is as a key instrument in collecting data and interpreting data. The results of the study are the implementation of performance management at the Bulog Public Company, Langsa Branch Office, basically using public service performance management that has been implemented by the Bulog Public Company, Jakarta Head Office. However, to carry out the performance of employees of the Bulog Public Company, Langsa Branch Office, it is necessary to implement work planning, division of work into sub-sections, and strategies used by the Bulog Public Company, Langsa Branch Office in an effort to achieve employee performance. b) From the results of the research conducted by the researcher at the Bulog Public Company, Langsa Branch Office, the researcher found that the quality of employee work carried out by the Bulog Langsa Branch Office for employees was punctuality, skills possessed by employees, enthusiasm in working, and readiness to take risks.</i></p>

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sebagai era tanpa batas, salah satunya ditandai oleh persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Setiap perusahaan berusaha memenangkan persaingan dengan mendayagunakan segenap sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya itu adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu pemegang peran sentral di perusahaan. Hal ini karena peralatan secanggih apapun tidak akan berarti tanpa adanya SDM yang mampu memanfaatkannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi. Salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Saat ini hampir semua organisasi menghadapi banyak tantangan dari lingkungan. Setiap waktu perubahan-perubahan terjadi begitu cepat dan kadang-kadang tidak dapat diduga. Perubahan-perubahan ini antara lain dalam bidang ekonomi, teknologi, pasar dan persaingan. Perubahan ini mengharuskan organisasi untuk mengubah semua kebiasaan yang sudah dilakukan selama ini untuk menghadapi tingkat persaingan yang tinggi dan untuk mencapai sasaran yang diinginkan sesuai perkembangan zaman. Manusia mempunyai peran yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Betapa baik dan sempurnanya perencanaan serta pengawasan dalam suatu organisasi,

tanpa didukung minat dan semangat kerja dari pegawai, maka tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sulit untuk dicapai pada tingkat yang optimal. Hasil kinerja pegawai tergantung pada kemauan para pegawai untuk menghasilkan sesuatu.

Sumber daya manusia merupakan unsur penggerak yang paling penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan pembentukan sebuah perusahaan adalah untuk mencapai tujuan bersama dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan bersama tersebut diperlukan sebuah manajemen yang baik dan benar serta memiliki daya saing dalam mengelola sumber daya yang dimiliki.

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusaan, karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien.

Badan Urusan Logistik (BULOG) Kantor Cabang Langsa yang berada dibawah wilayah Badan Urusan Logistik Aceh adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak dibidang logistik pangan. Awalnya Badan Urusan Logistik bergerak dalam pendistribusian raskin, penyediaan stok cadangan pemerintah, dan penyerapan gabah masyarakat. Dengan adanya regulasi pemerintah perusahaan Badan Urusan Logistik bertugas meliputi usaha logistik/ pergudangan, survey dan pemberantasan hama. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah. BULOG tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk bantuan sosial (Bansos) dan pengelolaan

stok pangan.( <https://www.bulog.co.id> .2019)

Dengan adanya regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah sehingga tugas dan fungsi yang dijalankan Badan Urusan Logistik hanya menyalurkan Bantuan Sosial dan penyediaan Rumah Pangan Kita (RKP), dengan begitu semakin kurangnya tugas Bulog yang diberikan oleh pemerintah semakin menurun juga semangat kinerja Bulog Cabang Langsa.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa peneliti mendapati permasalahan yaitu beban berat yang dijalankan oleh bulog dalam menjalankan tugas dari pemerintah diantaranya menjalankan unit usaha yang dimiliki Perusahaan Umum Bulog, menyalurkan cadangan beras pemerintah kepada masyarakat, dan menjaga stabilitas harga pangan sehingga dalam menjalankan tugas dan fungsi peran bulog perlu adanya fungsi manajerial di perusahaan untuk memimpin dan mengawasi program kerja dari karyawan itu sendiri agar tercapainya kualitas kerja karyawan dengan baik.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana peran manajerial dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa.
2. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan manajerial untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa.

### **LANDASAN TEORI**

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manueurt Afandi (2018:56) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik,

mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau 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 bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Definisi Manajerial

Teori keagenan (*agency theory*) memunculkan argumentasi terhadap adanya konflik antara pemilik yaitu pemegang saham dengan para manajer. Konflik tersebut muncul sebagai akibat perbedaan kepentingan diantara kedua bea pihak. Keberadaan manajer perusahaan mempunyai latar belakang yang berbeda. Pertama pihak yang mewakili pemegang saham institsional, sedangkan kedua, tenaga-tenaga profesional yang diangkat oleh pemegang saham dalam rapat umum pemegang saham, dan pihak yang duduk di jajaran manajemen perusahaan karena turut memiliki saham.

Menurut Downes dan Goddman (2000) dalam Dwi Sukirni (2012), kepemilikan manajerial yaitu : “para pemegang saham yang juga berarti dalam hal ini sebagai pemilik dalam perusahaan dan pemilik manajer secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan pada suatu perusahaan yang bersangkutan”.

Kepemilikan seorang manajer akan ikut menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan. Manajer dalam hal ini memegang peranan penting karena manajer melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan serta pengambilan keputusan.

Pengertian manajerial menurut (Diyah dan Emas, 2009) sebagai berikut: “Kepemilikan manajerial adalah proporsi pemegang saham dari manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan (direktur dan komisaris).”

Biasanya manajer lebih mengutamakan kepentingan pribadi. Sebaliknya pemegang saham tidak menyukai kepentingan pribadi tersebut. Dengan adanya kepemilikan manajerial dalam sebuah perusahaan akan menimbulkan dugaan yang menarik bahwa kinerja perusahaan meningkat sebagai akibat kepemilikan manajemen meningkat. Kepemilikan oleh manajemen yang besar akan efektif memonitoring aktivitas perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemilikan manajerial merupakan pemilik saham perusahaan yang besar dari manajemen yang ikut serta dalam pengambilan keputusan suatu perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian kepemilikan pemegang saham oleh manajer, diharapkan akan berindak sesuai dengan keinginan para principal karena manajer akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Besar kecilnya jumlah kepemilikan saham manajerial dalam perusahaan mengindikasikan adanya kesamaan kepentingan antara manajer dengan pemegang saham.

## 3. Definisi Kualitas Kerja

Kualitas mengandung banyak definisi dan makna, tergantung pada tujuan dan penggunaannya. Pada sektor jasa kualitas lebih banyak dikaitkan sebagai pelayanan, dan didefinisikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien serta kemudian memperbaikinya secara berkesinambungan.

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu

mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas adalah paduan sifat-sifat barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi pelanggan.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kualitas atau mutu adalah sifatsifat yang dimiliki oleh setiap produk barang atau jasa dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang memiliki kelebihan-kelebihan yang diperoleh melalui proses dan perbaikan yang berkelanjutan.

#### **4. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja**

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan.

Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja. Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional, salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang professional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (*cutting edge*)

bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja yaitu :

- a. Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).
- b. Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

### **PEMBAHASAN**

#### **1. Manajemen Kinerja Karyawan Kantor Bulog Cabang Langsa**

Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugastugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi. Salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia adalah paling dominan dibanding pengeluaran dalam sumber daya yang lain. Dalam persaingan yang semakin ketat di pasar global sekarang ini, banyak organisasi bisnis terkena musibah kalang bersaing, menderita kerugian, bahkan menderita kebangkrutan, yang disebabkan

rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis tersebut. Masalah yang menimpa organisasi bisnis tersebut dapat diselesaikan dengan mencari penyebab pokok yang menimbulkan masalah tersebut. Penyebab umum masalah tersebut adalah karena organisasi bisnis masih menerapkan manajemen kinerja (performance management) tradisional.

Sistem manajemen kinerja yang ada pada Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa dalam pelaksanaannya sudah ditentukan oleh Perusahaan Umum Bulog Pusat guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Seperti dalam pelaksanaannya dalam masing-masing bidang dengan menggunakan tingkat pengukuran seperti pelaporan keuangan, akuntansi, pembayaran gaji dan operasional lainnya dengan menggunakan Sistem Informasi Logistik (SILO), dengan sistem manajemen inilah perusahaan dapat melihat atas ketercapaian dari segala kegiatannya.

## **2. Kualitas Kerja Karyawan Kantor Bulog Cabang Langsa**

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang

dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kualitas kerja karyawan sesuai harapan perusahaan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kualitas kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Langsa yaitu dilihat dari tingkat keberhasilan pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan pada masing-masing bidang diantaranya bidang pelayanan publik yang bertubuh penyerapan gabah dan menyalurkan barang komersil yang dimiliki oleh bulog, selanjutnya pada bidang komersial yaitu pelaksanaan dalam menyalurkan produk-produk bulog kepada masyarakat dan atau rumah pangan kita yang dimiliki oleh perum bulog, dan hal ini secara keseluruhan dalam pencapaian kinerjanya menunjukkan hasil sesuai

dengan apa yang diharapkan oleh bulog itu sendiri.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Penerapan manajemen kinerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Langsa pada dasarnya dengan menggunakan manajemen kinerja pelayanan publik yang sudah diterapkan oleh Perusahaan Umum Bulog Kantor Pusat Jakarta. Namun demikian untuk menjalankan kinerja karyawan Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa perlu adanya penerapan perencanaan kerja, pembagian kerja kerja pada sub-sub bagian, dan strategi yang digunakan oleh Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa dalam upaya pencapaian kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa peneliti mendapati kualitas kerja karyawan yang dilakukan oleh

Bulog Kantor Cabang Langsa bagi karyawan yaitu adanya ketepatan waktu, adanya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, antusias dalam bekerja, dan siap mengambil resiko. Mengingat Perusahaan Umum Bulog Cabang Langsa dalam kegiatannya mengelola unit bisnis sehingga kualitas kerja karyawan perlu ditingkatkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.2014),
- Ambar, Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu.2003),
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (PT.Citra Aditya Bakti, Bandung,2004),
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih bahasa oleh: Paramita Rahayu. PT.Indeks. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahman, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010),
- Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006),
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara.2013).

Johny Ibrahim, (2006). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Bayu Publishing, Malang),

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.(Depok: PT Rajagrafindo Persada.2016),

Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012),

Mahsun, Mohamad, 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPF: Yogyakarta.

Nasrullah Nursam. Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*. Vol, 2. No. 2 Oktober 2017,

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Alfabeta: Bandung. 2016),

**Jurnal:**

Ismania Hidayati, Endang Siti Astuti, Mohammad Iqbal. Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Studi Pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ Vol, 15. No, 1 Oktober 2014.

Nining Yuningsih. Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol, 19. No. 2, Agustus 2017