

Peranan Manager Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sariguna Primatirta TBK di Desa Megati, Kecamatan Selemadeg Timur, Kabupaten Tabanan

Ni Luh Putu Vera Wikantari* dan Anak Agung Ketut Sri Candrawati

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Margarana, Tabanan-Indonesia

Email Korespondensi: niluh.verrawikantari58@gmail.com

How to Cite:

Wikantari, N. L. P. V., & Candrawati, A. A. K. S. (2025). Peranan Manager Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sariguna Primatirta TBK di Desa Megati, Kecamatan Selemadeg Timur, Kabupaten Tabanan. *Jurnal Widya Mahavira*, 1(2), 150-156.

Abstract-This study analyzes the role of managers in improving the performance of employees of PT Sariguna Primatirta Tbk in Megati Village, East Selemadeg District. Managers play a key role in encouraging employee performance to achieve effective and efficient organizational goals, as well as driving motivation and directing employees. This qualitative descriptive research was conducted at PT Sariguna Primatirta Tbk Megati Branch, Tabanan-Bali. Primary data was obtained from informants selected using purposive sampling, including managers, QC analysts, operational admins, engineers, and employees. The results of the study identified three main roles of managers: (1) Interpersonal roles as figureheads, leaders, and intermediary officials; (2) Informational role as monitors, disseminators, and spokespersons; (3) The role of decisional makers as entrepreneurs, disruptors, resource distributors, and negotiators. The conclusion of the study shows that the role of managers has been well implemented and has made a significant contribution to improving employee performance. The role of leader, monitor, disseminator, disturbance handler, and negotiator has proven to be very influential in improving the performance of company employees.

Keywords: Role; Performance; PT Sariguna Primatirta TBK

Pendahuluan

Di Indonesia, industri merupakan sebuah kegiatan ekonomi berkaitan dengan pengelolaan yang berasal dari bahan baku menjadi bahan jadi sehingga memiliki nilai tersendiri. Pada umumnya, industri sebagai mata rantai dari usaha - usaha untuk mencukupi kebutuhan ekonomi yang mana memiliki hubungan antara manusia, teknologi dan benda. Dalam perusahaan industri, kualitas sumber daya manusia mencerminkan tingkat produktivitas dan citra perusahaan tersebut. Terkait hal tersebut, maka seorang manajer dituntut agar mampu mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan Undang-undang perindustrian yakni Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 yang disahkan pada tanggal 15 Januari 2014, selanjutnya disebut UU Perindustrian. UU tersebut menggantikan Undang-Undang tentang Perindustrian yang lama, yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984.

Adapun tujuan penyelenggaraan perindustrian adalah mewujudkan Industri nasional sebagai pilar dan penggerak perekonomian nasional; mewujudkan kedalaman dan kekuatan struktur Industri; mewujudkan Industri yang mandiri, berdaya saing, dan maju, serta Industri Hijau; mewujudkan kepastian berusaha, persaingan yang sehat, serta mencegah pemusatan atau penguasaan Industri oleh satu kelompok atau perseorangan yang merugikan masyarakat; membuka kesempatan berusaha dan perluasan kesempatan kerja; mewujudkan pemerataan pembangunan Industri ke seluruh wilayah Indonesia guna memperkuat dan memperkukuh ketahanan nasional; dan meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat secara berkeadilan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas begitu pula dengan sektor perindustrian swasta.

PT Sariguna Primatirta Tbk Plant Megati merupakan pabrik cabang ke 17 yang berdiri pada tanggal 7 April 2016 beralamat di Jalan Raya Denpasar Gilimanuk km 34 Dusun Jelijih Tegoh, Desa Megati, Kecamatan Selemadeg Timur, Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali yang merupakan bagian dari kelompok industri makro Tanobel Food yang memproduksi makanan dan minuman. Kegiatan industri utama perseroan adalah sebagai produsen Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), dengan merek "Cleo" dengan fokus memberdayakan sumber daya alam dan sumber daya manusia secara bijak dan efektif serta secara konsisten terus melakukan ekspansi usaha dengan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki.

Faktor kepemimpinan dalam perkembangan PT Sariguna Primatirta Tbk Plant Megati sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan *Leadership factor* (faktor kepemimpinan) dikatakan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Peranan kepemimpinan dikatakan sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Peranan manajer menjalin hubungan dengan pekerja, cara manajer memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, dan peranan manajer mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Selama tujuh tahun berdiri terjadi perubahan yang dinamis mulai dari terjadi perubahan atau pergantian manajer yang disebabkan oleh manajer *resign* ataupun mendapat promosi, terjadi penambahan atau pengurangan karyawan guna peningkatan efisiensi kinerja karyawan, serta pandemi yang melanda Indonesia selama dua tahun belakangan ini tentu memberikan dampak terhadap produktivitas bahkan PT Sariguna Primatirta Tbk Plant Megati, namun PT Sariguna Primatirta Tbk Plant Megati mampu survive berdiri hingga melewati masa pandemi tidak terlepas dari peranan seorang manajer yang memimpin dengan memadumadankan kemampuan dan pengetahuannya mengelola SDM secara efektif dan efisien.

Penelitian ini mengkaji keterkaitan antara peranan manajer dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk di Desa Megati Kecamatan Selemadeg Timur. Peran aktif seorang manajer merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan yang

tentunya menjadi penentu tercapainya suatu keberhasilan menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien, manager merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja para karyawan, manager merupakan mobilitas penggerak tujuan yang akan dicapai dan akan memberikan bimbingan serta motivasi dalam suatu pekerjaan, antara lain dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada karyawan.

Manager yang baik adalah manager yang mampu menerima kritik, memperhatikan isi kritik, memberi pengaruh yang baik dan mengarahkan karyawan ke arah tujuan organisasi. Dengan begitu para karyawan dapat merasakan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Dengan memaksimalkan pekerjaan maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kinerja yang tinggi oleh manager dan karyawan sangat dibutuhkan untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi. Peranan manager dari suatu lembaga menjadi faktor sentral dalam melakukan seleksi perekrutan dan motivasi kerja serta melakukan visi dan misi yang tepat, serta mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja yang tinggi.

Peranan manajer yang baik dan tepat dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan akan memberikan kinerja yang optimal dalam manajemen karyawan, serta dapat mencapai kinerja yang diinginkan atau dapat memenuhi target. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penjelasan yang diuraikan di atas, maka penelitian ini akan mengkaji peranan manager dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk Di Desa Megati Kecamatan Selemadeg Timur.

Metode

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang dilakukan secara utuh kepada subyek penelitian dimana terdapat sebuah peristiwa dan peneliti menjadi instrumen kunci dalam penelitian tersebut, kemudian hasil pendekatan tersebut diuraikan dalam bentuk kata-kata yang tertulis dalam data yang telah diperoleh. Penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu suatu penelitian yang memberi gambaran, pemahaman dan penjelasan mengenai peranan manager dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk di Desa Megati Kecamatan Selemadeg Timur.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, karena data yang dikumpulkan sebagian besar hanya bersifat kasus-kasus, sedangkan data dalam bentuk angka yang dikumpulkan dari dokumen tersebut hanya sebagai pendukung dalam pembahasannya, seperti misalnya data jumlah karyawan, struktur organisasi, dokumen HRD dan lain-lain.

Hasil dan Pembahasan

Peranan Manager Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk di Desa Megati Kecamatan Selemadeg Timur

Peranan merupakan suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial tertentu. Dengan menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut. Manajer merupakan individu

yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi dijalankan bersama anggota dari organisasi. Peran manajer dapat diartikan menjadi suatu fungsi yang dibawakan manajer dalam bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi.

Ada tiga peranan utama yang dimainkan oleh setiap manajer dimanapun letak hierarkinya. Tiga peranan tersebut antara lain adalah (1) peranan hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Role*) yang terdiri dari peranan sebagai *figurehead*, peranan sebagai *leader*, dan peranan sebagai pejabat perantara, (2) peranan yang berhubungan dengan Informasi (*Informational Role*) yang terdiri dari peranan sebagai monitor, peranan sebagai disseminator, dan peranan sebagai juru bicara,

(3) peranan pembuat keputusan (*Decisional Role*) yang terdiri dari peranan sebagai *entrepreneur*, peranan sebagai penghalau gangguan, peranan sebagai pembagi sumber, dan juga peranan sebagai negosiator.

Peranan hubungan antar pribadi (*Interpersonal Role*) Manajer dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan

Peranan hubungan antar pribadi (*Interpersonal Role*) dalam hal ini ada tiga peran yang secara detail harus dilakukan oleh manajer di PT Sariguna Primatirta Tbk – Plant Megati yakni peranan manajer sebagai figur atasan (*figurehead*), pemimpin (*leader*) dan penghubung (*liaison*).

Sebagai figur atasan (*figurehead*), manager PT Saiguna Primatirta Tbk Plant Megati telah melaksanakan tugas – tugasnya yang bersifat rutin seperti melaksanakan brifing per departemen unit kerja dua kali seminggu, melaksanakan *meeting*, yang dilakukan dua kali dalam sebulan, dalam brifing tersebut manajer memapakan ide – ide langkah kerja sementara saat *meeting* manajer membahas terkait kinerja karyawan, mengadakan *sharing* bersama untuk mencari solusi tentang kendala – kendala yang dihadapi karyawan dimasing – masing departemen unit kerja. Walaupun berbeda cara, tiap manajer yang pernah menjabat selalu mengembangkan dan konsisten dengan budaya CINTA yang dikembangkan oleh *Owner* PT. Sarriguna Pimatirta Tbk, ini terbukti dari awal merintis hingga melewati masa pandemi dengan adanya beberapa kompensasi yang diberikan melalui peranan hubungan antar pribadi manajer sebagai *figuredhead*, kinerja karyawan menjadi meningkat. Hal ini berarti manajer telah melaksanakan dan menerapkan peranan hubungan antar pribadi sebagai *figurhead* yang memberi dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sebagai seorang pemimpin (*leader*), manager PT Sariguna Primatirta Tbk – Plant Megati selalu berada ditengah – tengah karyawan dalam artian dalam proses manajerial ataupun operasional pengetahuan yang dimiliki telah mumpuni sehingga manajer tidak hanya bisa menuntut tapi juga memberikan contoh sehingga menjaga kondisi kerja menjadi kondusif, tanpa rasa tertekan sehingga karyawan merasa nyaman dilingkungan kerjanya masing – masing dan berkontribusi maksimal. Dengan kemampuan manajer yang menguasai peranan *leader* ini, karyawan mengaku merasa nyaman dan menikmati suasana kerja yang tercipta, dan tentunya dapat dirasakan kinerja karyawan menjadi terjaga dan meningkat. Ini membuktikan peranan hubungan pribadi manajer PT Sariguna Primatirta Tbk Plant megati sebagai *leader* mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam menjalankan peranan hubungan antar pribadi sebagai penghubung (*liaison*), Manager PT Sariguna Primatirta dibantu oleh Divisi Marketing dan PPIC selalu aktif membaca

pangsa pasar dan berusaha memenuhi pangsa pasar dan secara aktif menjalin hubungan internal dan eksternal guna menunjang proses produksi sesuai dengan harapan. Disamping hal tersebut manajer juga mempercayakan karyawan untuk membantunya melaksanakan target tersebut, memberikan *on the job training* untuk memahami *flow* proses yang tentunya memberikan kesempatan karyawan mengembangkan kemampuan pribadi dan menambah relasi hubungan kerja baik dengan pihak internal dan eksternal dengan membentuk *team leader* kinerja karyawan dapat ditingkatkan seperti moto manajer PT Sariguna Primatirta Tbk Plant Megati yakni bangga menjadi orang hebat tapi lebih bangga lagi jika saya mampu menciptakan banyak dan lebih banyak karyawan hebat. Hal ini membuktikan bahwa peranan hubungan antar pribadi manajer sebagai penghubung (*liaison*) telah dijalankan dengan baik.

Peranan Infomasional (Infomasional Role) Manager dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Peranan informasional seorang manajer dijabarkan menjadi tiga peranan yakni sebagai pengawas (monitor), manajer sebagai penyebar informasi (*disseminator*), dan manajer sebagai juru bicara (*spokerperson*).

Dalam melaksanakan peranan sebagai pengawas (monitor), manajer PT Sariguna Primatirta Tbk Plant Megati selalu mengutamakan infomasi – infomasi terkait kinerja karyawan sebagai titik pusat perhatiannya. Hal ini dilakukan baik secara langsung ataupun tidak langsung sehingga KPI dan OEE sesuai target manajemen pusat dapat terpenuhi secara optimal. Pengawasan yang dilakukan manajer bersifat harian, mingguan, bulanan, trimester dan tahunan hal ini dilakukan untuk memastikan pemenuhan target harian, mingguan, bulanan, trimester serta tahunan yang ditetapkan manajemen pusat tercapai atau bahkan jika ditemui ada kendala maka pencarian solusi alternatif dapat dilakukan sehingga tidak mempengaruhi capaian KPI dan OEE Pabrik. Adanya pengawasan ini, memberi dampak personal kepada karyawan sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dan lebih kreatif menyelesaikan targetnya sesuai capaian periode yang telah ditetapkan. Dengan demikian peranan manajer sebagai pengawas telah dilaksanakan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Peranan sebagai penyebar informasi (*disseminator*) manajer PT Sariguna Primatirta Tbk plant Megati selalu menyampaikan informasi baik dari manajemen pusat maupun isu dari pihak luar kepada karyawan baik secara langsung saat brifing atau *meeting* maupun secara tidak langsung melalui *interoffice* memo di papan pengumuman yang kemudian informasi ini ditindaklanjuti oleh masing – masing karyawan. Usaha manajer untuk memantau keberhasilan penyampaian informasi tersebut, mampu memotivasi karyawan untuk menyelesaikan target kerja dan tanggap terhadap instruksi atasan sehingga kinerja karyawan selalu dalam performa baik dan mengalami peningkatan.

Sebagai juru bicara (*spokerperson*) manajer PT Sariguna Primatirta Tbk Plant Megati selalu menjabarkan secara rinci rencana kerja kegiatan organisasi, kebijakan, strategi dan hasil yang ingin dicapai terhadap *customer* maupun vendor sehingga mampu meningkatkan keuntungan yang tentunya meningkatkan produksi dan berimbas pada kesejahteraan karyawan.

Peranan Pengambil Keputusan (*Decisional Role*) Manager dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dalam peranan manager sebagai pengambil keputusan, terdapat empat peran yang secara detail yaitu peran manager sebagai pengusaha (*entrepreneur*), manager sebagai pereda gangguan (*disturbance handler*), manager sebagai pengalokasi sumber daya (*resource allocator*), dan manager sebagai perunding (negosiator).

Sebagai pengusaha (*entrepreneur*), manager selalu memiliki ide kreatif untuk memberdayakan karyawan agar kinerjanya meningkat sehingga target – target kerja dapat tercapai maksimal.

Dalam menjalankan peranan pengambil keputusan sebagai penyelesai gangguan, manager PT Sariguna Primatirta Tbk Plant Megati sangat memperhatikan segala permasalahan yang ada di perusahaan yang terkait dengan kinerja karyawan, apabila ditemui ada unsur yang menyebabkan karyawan mengalami penurunan kinerja baik karena faktor internal ataupun eksternal.

Sebagai pengalokasi sumber daya (*resource allocators*), karena PT Sariguna Primatirta Tbk Plant Megati mengalami beberapa kali masa transisi manager maka tentu akan ada waktu beberapa saat dimana manager baru harus memahami kondisi internal dan eksternal perusahaan, pada masa ini memungkinkan manager kurang optimal mengalokasikan sumber daya yang dimiliki sehingga kinerja karyawan berpotensi diam atau bahkan turun, masa transisi ini menyebabkan beberapa pengaruh kecil terhadap efektivitas kinerja karyawan yang tentu berpengaruh pada hasil produksi.

Manager PT Sariguna Primatirta Tbk Plant Megati, telah menjalankan peranan sebagai pengambil keputusan (negosiator) karena telah berhasil mengadakan kerja sama dengan pihak luar guna meningkatkan keuntungan perusahaan. Pada PT Sariguna Primatirta Tbk Plant Megati bekerja sama dengan *team marketing* dan karyawan yang bermotivasi tinggi mengadakan negosiasi terhadap pihak luar untuk menambah jaringan distributor dan menyiapkan program penjualan untuk meningkatkan jumlah mitra kerja sehingga tentu saja akan berdampak meningkatkan keuntungan yang tentu berimbas pada meningkatnya kesejahteraan karyawan, dan secara otomatis motivasi karyawan akan meningkat yang diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan peranan manager sebagai negosiator dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Simpulan

Dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa peranan manager pada PT Sariguna Primatirta Tbk terletak di Desa Megati Kecamatan Selemadeg Timur yaitu Beberapa peranan yang telah diterapkan meningkatkan kinerja karyawan, seperti peranan manager sebagai pemimpin (*leader*) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disamping itu peranan manager sebagai pengawas (monitor) dan sebagai penyebar informasi (*desseminator*) juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk peranan manager sebagai penyelesai gangguan (*disturbance handler*) dan negosiator juga memberikan kontribusi tersendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peranan manager sebagai juru bicara (*spokenperson*) dan peranan manager sebagai pengalokasi sumber daya (*resource allocators*). Walaupun memberikan sedikit dampak peningkatan kedua peranan ini akan tetapi masih dianggap mengena dalam upaya manager untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahmadi. (2009). *Dasar-dasar manajemen*. Grasindo.
- Alwi, et al. (2003). *Kepemimpinan dan motivasi kerja*. Teras.
- Amiullah, & Hanafi, R. (2001). *Pengantar manajemen*. UM Press.
- Arifin, M. (2010). *Kepemimpinan dan motivasi kerja*. Teras.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi III)*. Rineka Cipta.
- Bahri. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif: Aktualisasi metodologis ke arah ragam varian kontemporer*. RajaGrafindo.
- Emzir. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif: Analisis data*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rambet, A. (2022). *Gaya kemandirian meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan*. Bandar Maju.
- Sugiono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Manajemen (Teori, praktik, dan riset pendidikan)*. PT Bumi Aksara.
- Pemerintah Indonesia. (1984). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang perindustrian.