

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT RUYUNG KARYA MANDIRI

M. Ardi Rangga Putra
Manajemen

*⁾ Email : *ardirangga@gmail.com*

Abstrak

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumberdaya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Ruyung Karya Mandiri.

PENDAHULUAN

Human resources development (HRD) atau sumber daya manusia adalah salah satu divisi yang ada pada sebuah organisasi atau perusahaan yang mengurus masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja. Tujuan dari divisi HRD, yaitu mengembangkan kemampuan personal dan organisasional, serta pengetahuan dan bakat yang di miliki oleh karyawan (Phelia, Pramita, Susanto, et al., 2021) (Novita & Husna, 2020a) (Yusuf, 2021) (Ribhan & Yusuf, 2016) (Anggarini, Putri, et al., 2021). Adapun tugas-tugas dari human resources development meliputi seleksi karyawan, training, pengembangan karir karyawan, performance management, dan pengembangan dalam coaching, mentoring, dan succession planning. Sedangkan menurut A.F. Stoner (2009) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang sesuai dengan posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (A. D. Putri & Ghazali, 2021) (A. D. Putri, 2021) (ANGGARINI & PERMATASARI, 2020) (Lina & Permatasari, 2020) (Kiswardhani & Ayu, 2021). Human resources pada sebuah perusahaan juga harus mampu mengetahui kelebihan dan kekurangan yang di miliki oleh setiap karyawan, agar setiap kelebihan tersebut dapat dipergunakan secara maksimal dan kekurangan dapat diatasi melalui training atau pelatihan

agar memaksimalkan kekurangan yang ada (Larasasati & Natasya, 2017) (Permatasari, n.d.). Dari pengertiannya sendiri, pelatihan merupakan sebuah kegiatan yang berstruktur untuk membantu karyawan mendapatkan pengetahuan mengenai pengetahuan sehubungan dengan pekerjaan, keterampilan, kemampuan dan tingkah laku yang terkait dengan pekerjaan mereka (Defia Riski Anggarini, 2020) (Permatasari & Anggarini, 2020) (Jayadi et al., 2021) (Maryana & Permatasari, 2021) (Ahluwalia et al., 2021). Sebelum memutuskan untuk memberikan pelatihan pada karyawan, human resources terlebih dahulu harus melakukan evaluasi kebutuhan melalui need assesment. Nantinya, need assesment tersebut akan menjawab tiga pertanyaan besar sehubungan dengan organisasi (dalam konteks apa pelatihan muncul ?), person (siapa yang butuh di beri pelatihan), dan task (dalam bidang atau materi apa yang perlu di adakan pelatihan). Tidak hanya itu, human resources harus terlebih dahulu memastikan kesiapan baik dari karyawan (kemampuan dasar yang harus di miliki sebagai standardisasi pelatihan) dan juga perusahaan (dana dan waktu) (Damayanti et al., 2020) (Damayanti, 2021) (Anggarini, 2021) (Anggarini, Nani, et al., 2021). Dan setelah mengikuti pelatihan, human resources diharapkan untuk dapat membantu karyawan mampu menerapkan ilmu yang didapat selama pelatihan dan memberikan umpan balik secara reguler. Terkait dengan pemberian umpan balik, human resources dituntut untuk dapat memberikan penilaian kinerja kerja. Metode yang di lakukan untuk mengkurpun beragam dari penilain individu hingga menggunakan penilaian 360-degree atau penilialian yang di lakukan melibatkan informasi dari manajer, teman-teman kerja, bawahan, diri sendiri dan pelanggan (Riski, 2018) (Phelia, Pramita, Misdalena, et al., 2021). Dalam pemberian umpan balik ada beberapa hal yang perlu di perhatikan seperti tempat mengadakan pertemuan dengan karyawan harus disusun seefektif dan efisien mungkin, dan hindari cara penyampaian yang dapat menyinggung ras, etnik, usia, gender, ketidakmampuan fisik, agama dan hal-hal yang sifatnya personal.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan (Octavia et al., 2020) (Lina & Nani, 2020) (Nani, 2020) (Novita & Husna, 2020b) (Novita et al., 2020). Tanpa MSDM yang baik, perusahaan tidak akan bisa secara efektif merekrut dan mempertahankan karyawan. Bahkan perusahaan yang tidak memperhatikan proses manajemen SDM di dalamnya dapat mengalami kesulitan ketika mereka harus menjaga budaya dan lingkungan kerja yang positif (Pratama et al., 2022)

(Sedyastuti et al., 2021) (Suwarni et al., 2021) (Fauzi et al., 2021). Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan. Secara khusus, karyawan merupakan Sumber Daya Manusia di sebuah perusahaan dan mereka dianggap sebagai aset penting karena membawa pengaruh besar bagi kesuksesan bisnis perusahaan. Sumber Daya Manusia akan menyediakan keterampilan, pengetahuan, tenaga, dan waktu untuk perusahaan tempat mereka bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan bisnis yang sudah ditentukan (Suwarni & Handayani, 2021) (Ahluwalia, 2020) (Lina & Ahluwalia, 2021) (Febrian Eko Saputra, 2018).

METODE

Berdasarkan metode Point System terdapat tiga tahapan utama yaitu analisa jabatan, evaluasi jabatan, dan penentuan besaran gaji. Metode Pairwise Comparison digunakan dalam penentuan bobot setiap indikator kinerja yang akan digunakan dalam penggajian (Azwari, A, 2021) (Rosmalasari, 2017) (Larasati Ahluwalia, 2020) (R. H. Putri, 2022). Analisa jabatan dilakukan pada lima manajer berbeda divisi yang dirancang ulang sistem penggajiannya. Keterampilan, tanggung jawab, kondisi kerja, dan usaha adalah empat faktor utama yang digunakan dalam evaluasi jabatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

MASALAH

Banyak masalah yang terjadi pada PT.Ruyung Karya Mandiri terutama pada bagian kepegawaian diantaranya banyak karyawan yang pindah kerja, dan terkadang HRD merasa kewalahan dengan mempekerjakan karyawan baru. Karyawan baru tersebut harus memulai mempelajari segala sesuatu dari awal dan ini bisa menjadi masalah besar ketika perusahaan ini sedang mendapatkan permintaan pengiriman tenaga kerja. Selanjutnya permasalahan yang umum terjadi adalah upah atau gaji yang seringkali dinilai terlalu rendah. Dan yang terakhir ialah konflik yang sering terjadi antara expatriat atau staff asing yang ditempatkan oleh perusahaan yang menjalin kerjasama dengan PT.Ruyung Karya Mandiri dengan karyawan setempat. Beberapa karyawan mengakui bahwa terkadang perbedaan budaya seringkali terjadi dan mengakibatkan munculnya kesalahpahaman. Pada contoh kasus tahun 2007, PT.Ruyung Karya Mandiri menjalin kerjasama dengan salah satu hotel di Dubai dalam mencari waitres serta room cleaning service untuk hotel tersebut. Sekitar 3 orang delegasi dari Dubai pun ditugaskan ke Jakarta untuk menyeleksi calon kandidat, karena perbedaan

budaya dimana orang Dubai memang berbicara dengan nada yang keras dan lantang beberapa karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan tidak baik. Padahal orang Dubai tidak termasuk demikian, hal tersebut karena kebiasaan menggunakan intonasi yang tinggi.

ANALISIS

Permasalahan ini bersumber pada rendahnya gaji karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak betah dan tidak mempunyai tanggungjawab dan mudah untuk tergoda dengan penawaran kerja dengan gaji yang lebih tinggi. Padahal dengan merekrut karyawan baru sebenarnya akan lebih banyak membuang waktu untuk mengajari dari awal hal-hal dasar pada perusahaan yang secara tidak langsung sama halnya dengan pemborosan pada hal materi dan juga membutuhkan biaya tambahan.

PEMECAH MASALAH

Untuk menyelesaikan masalah tersebut: 1) Banyaknya karyawan yang pindah kerja, sebaiknya PT Ruyung Karya Mandiri memberlakukan perjanjian kontrak kerja pada seluruh karyawan dalam jangka waktu ikatan kerja selama 2 tahun bekerja dan jika pihak karyawan melanggar akan dikenakan sanksi perusahaan. 2) HRD yang kewalahan dengan mempekerjakan karyawan baru, sebaiknya PT Ruyung Karya Mandiri lebih memperhatikan perencanaan SDM. 3) Gaji yang dinilai terlalu rendah, sebaiknya PT Ruyung Karya Mandiri tetap konsisten dalam pemberian gaji karyawan yang sudah sesuai dengan anggaran dengan standar UMK karena jika menuruti kehendak karyawan akan merugikan PT Ruyung Karya Mandiri. 4) Perbedaan budaya yang mengakibatkan munculnya kesalahpahaman, sebaiknya seluruh karyawan PT Ruyung Karya Mandiri lebih menanamkan rasa toleransi antar sesama baik suku, agama, bahkan ras agar dapat melihat perbedaan tersebut menjadi suatu hal yang patut dihargai.

KESIMPULAN

Karyawan PT Ruyung Karya Mandiri seharusnya tidak mudah tergoda pada penawaran kerja dengan gaji yang lebih tinggi karena gaji yang tinggi pasti diimbangi dengan tuntutan kerja yang besar pula. Pihak HRD PT Ruyung Karya Mandiri juga harus memperhatikan perencanaan SDM sebelum melakukan open recruitment agar tidak mengalami kesusahan saat menghadapi karyawan baru. Selain itu, PT Ruyung Karya Mandiri diharapkan mampu menjaga ketetapan anggaran gaji karyawan dengan memenuhi standar UMK sehingga tidak mudah goyah saat para karyawan mengeluh mengenai rendahnya gaji. Kemudian antar

karyawan PT Ruyung Karya Mandiri harus menumbuhkan rasa toleransi untuk meminimalisir terjadinya kesalahpahaman karena perbedaan budaya tersebut.

REFERENSI

- Ahluwalia, L. (2020). EMPOWERMENT LEADERSHIP AND PERFORMANCE: ANTECEDENTS. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7(1), 283.
[http://www.nostarch.com/javascriptforkids%0Ahttp://www.investopedia.com/terms/i/in_specie.asp%0Ahttp://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOL](http://www.nostarch.com/javascriptforkids%0Ahttp://www.investopedia.com/terms/i/in_specie.asp%0Ahttp://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOL)
- Ahluwalia, L., Permatasari, B., Husna, N., & Novita, D. (2021). *Penguatan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Keterampilan Pada Komunitas ODAPUS Lampung*. 2(1), 73–80. <https://doi.org/10.23960/jpkmt.v2i1.32>
- Anggarini, D. R. (2021). *Kontribusi Umkm Sektor Pariwisata Pada Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung 2020*. 9(2), 345–355.
- Anggarini, D. R., Nani, D. A., & Aprianto, W. (2021). Penguatan Kelembagaan dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Petani Kopi pada GAPOKTAN Sumber Murni Lampung (SML). *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 59–66. <https://doi.org/10.29259/jscs.v2i1.59>
- ANGGARINI, D. R., & PERMATASARI, B. (2020). *PENGARUH NILAI TUKAR DOLAR ANGGARINI, D. R., & PERMATASARI, B. (2020). PENGARUH NILAI TUKAR DOLAR DAN INFLASI TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA. 1(2). DAN INFLASI TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA. 1(2).*
- Anggarini, D. R., Putri, A. D., & Lina, L. F. (2021). *Literasi Keuangan untuk Generasi Z di MAN 1 Pesawaran*. 1(1), 147–152.
- Azwari, A, lia febria lina. (2021). Pengaruh Price Discount dan Kualitas Produk pada Impulse Buying di Situs Belanja Online Shopee Indonesia. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 3(2), 37–41.
<https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/technobiz/article/view/1098>
- Damayanti. (2021). Digitalisasi Sistem Peminjaman Buku Pada Smk Negeri 2 Kalianda Lampung Selatan. *Journal of Social ...*, 2(2), 128–138.
<https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/JSSTCS/article/view/1368>

- Damayanti, D., Sulistiani, H., Permatasari, B., Umpu, E. F. G. S., & Widodo, T. (2020). Penerapan Teknologi Tabungan Untuk Siswa Di Sd Ar Raudah Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, 1*, 25–30.
- Defia Riski Anggarini, B. P. (2020). *Impluse Buying Ditentukan Oleh Promosi Buy 1 Get 1 Pada Pelanggan Kedai Kopi Ketje Bandar*. 06(02), 27–37.
- Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2021). Sistem Rekomendasi Pemilihan Smartphone Snapdragon 636 Menggunakan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique (Smart). *Journal of Governance and Regulation, 10*(2 Special Issue), 318–327. <https://doi.org/10.22495/JGRV10I2SIART12>
- Febrian Eko Saputra, L. F. L. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) (Periode 2014-2016). *Jurnal EMT KITA, 2*(2), 62. <https://doi.org/10.35870/emt.v2i2.55>
- Jayadi, A., Susanto, T., & Adhinata, F. D. (2021). Sistem Kendali Proporsional pada Robot Penghindar Halangan (Avoider) Pioneer P3-DX. *Majalah Ilmiah Teknologi Elektro, 20*(1), 47. <https://doi.org/10.24843/mite.2021.v20i01.p05>
- Kiswardhani, A. M., & Ayu, M. (2021). *MEMORIZATION STRATEGY DURING LEARNING PROCESS : STUDENTS ' REVIEW*. 2(2), 68–73.
- Larasasati, C., & Natasya, E. D. (2017). Peran Indonesia di G-20 : Peluang dan Tantangan berlandaskan pada prinsip bebas-aktif . Visi ini menunjukkan penting bagi Indonesia , sehingga Jokowi menegaskan tujuannya tahun 2015 Jokowi juga ingin mengedepankan ekonomi Indonesia , Dalam butir pertama Na. *Jurnal Hubungan Internasional, X*(2), 42–54.
- Larasati Ahluwalia, K. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Dan Keseimbangan Pekerjaan-Rumah Di Masa Pandemi Ncovid-19. *Manajemen Sumber Daya Manusia, VII*(2), 119–128.
- Lina, L. F., & Ahluwalia, L. (2021). Customers' impulse buying in social commerce: The role of flow experience in personalized advertising. *Jurnal Manajemen Maranatha, 21*(1), 1–8. <https://doi.org/10.28932/jmm.v21i1.3837>
- Lina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kesuksesan Adopsi FLina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada KesukLina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kesuksesan Adopsi FLina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kes. *Performance, 27*(1), 60–69.
- Lina, L. F., & Permatasari, B. (2020). Social Media Capabilities dalam Adopsi MediLina, L.

- F., & Permatasari, B. (2020). Social Media Capabilities dalam Adopsi Media Sosial Guna Meningkatkan Kinerja UMKM. *Jembatan. Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(2), 227–238. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v17i2.12455>
- Maryana, S., & Permatasari, B. (2021). *PENGARUH PROMOSI DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Kasus Pada Gerai Baru Es Teh Indonesia di Bandar Lampung)*. 4(2), 62–69.
- Nani, D. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44–54.
- Novita, D., & Husna, N. (2020a). Peran ecolabel awareness dan green perceived quality pada purchase intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 85–90.
- Novita, D., & Husna, N. (2020b). The influence factors of consumer behavioral intention towards online food delivery services. *Jurnal Technobiz*, 3(2), 40–42.
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., & Trianti, D. (2020). *Behavioral Intention Toward Online Food delivery (The Study Of Consumer Behavior During Pandemic Covid-19)*. 17(1), 52–59.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Permatasari, B. (n.d.). *THE EFFECT OF PERCEIVED VALUE ON E- COMMERCE APPLICATIONS IN FORMING CUSTOMER PURCHASE INTEREST AND ITS*. 101–112.
- Permatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel Intervening Pada WaruPermatasari, B., Permatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). KepuaPermatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel In. *Jurnal Manajerial*, 19(2), 99–111.
- Phelia, A., Pramita, G., Misdalena, F., & Kunci, K. (2021). *JURNAL PENGABDIAN KEPADA Pemanfaatan Limbah Minyak Jelantah Menjadi Sabun Sebagai Upaya Pengendalian Limbah Domestik Masa Pandemi Covid-19*. 1(3), 181–187.
- Phelia, A., Pramita, G., Susanto, T., Widodo, A., & Tina, A. (2021). *IMPLEMENTASI PROJECT BASE LEARNING DENGAN KONSEP ECO-GREEN DI*. 5, 670–675.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction

- And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *Atm*, 6(1), 74–82.
- Putri, A. D. (2021). Maksimalisasi Media Sosial untuk Meningkatkan Pendapatan dan Pengembangan Diri Generasi Z di MAN 1 Pesawaran. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 2(2), 37. <https://doi.org/10.33365/jsstcs.v2i2.1180>
- Putri, A. D., & Ghazali, A. (2021). ANALYSIS OF COMPANY CAPABILITY USING 7S MCKINSEY FRAMEWORK TO SUPPORT CORPORATE SUCCESSION (CASE STUDY : PT X INDONESIA). 11(1), 45–53. <https://doi.org/10.22219/mb.v11i1>.
- Putri, R. H. (2022). Pengaruh Kebijakan Subsidi, Foreign Direct Investment (Fdi) Dan Tata Kelola Pemerintahan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi (Studi Kasus Negara – Negara Di Asean). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 129–144. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.11621>
- Ribhan, R., & Yusuf, N. (2016). Pengaruh Moral Kognitif Pada Kinerja Keperilakuan Dan Kinerja Hasil Tenaga Penjualan. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 6(1), 67–78. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v6i1.2660>
- Riski, D. (2018). Pengaruh Total Pendapatan Daerah Dan Pajak Daerah Terhadap Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33365/tb.v1i1.182>
- Rosmalasari, T. D. (2017). Analisa Kinerja Keuangan Perusahaan Agroindustri Go Publik Sebelum dan Pada Masa Krisis. *Jurnal Ilmiah GEMA EKONOMI*, 3(2 Agustus), 393–400.
- Sedyastuti, K., Suwarni, E., Rahadi, D. R., & Handayani, M. A. (2021). Human Resources Competency at Micro, Small and Medium Enterprises in Palembang Songket Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020)*, 542(Ancosh 2020), 248–251. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210413.057>
- Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2021). Development of Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) to Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2021). Development of Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) to Strengthen Indonesia's Economic Post COVID-19. *Business Management and Strategy*, 12(2), 19. *Business Management and Strategy*, 12(2), 19. <https://doi.org/10.5296/bms.v12i2.18794>
- Suwarni, E., Rosmalasar, T. D., Fitri, A., & Rossi, F. (2021). Sosialisasi Kewirausahaan

Untuk Meningkatkan Minat dan Motivasi Siswa Mathla'ul Anwar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 1(4), 157–163. <https://doi.org/10.52436/1.jpmi.28>

Yusuf, N. (2021). The Effect of Online Tutoring Applications on Student Learning Outcomes during the COVID-19 Pandemic. *Italienisch*, 11(2), 81–88.