

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Jl. Raya Puspiptek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang

Selatan, Banten 15310,

Email : humanismanajemen@gmail.com

Special Issue :
**Webinar Nasional
HUMANIS 2024**

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

PENERAPAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. SAUNG PINUS SENTOSA

Roni Navaron¹⁾ dan Syamsunasir²⁾

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

232173016@students.unsurya.ac.id¹⁾; syamsunasir@idu.ac.id²⁾

Abstract: This study examines the human resource management (HRM) strategies implemented by PT. Saung Pinus Sentosa, focusing on their efforts to enhance employee performance and satisfaction. While the company has not yet established a comprehensive development and training program, it provides internal training tailored to the needs of its production division and supports employees attending external seminars and workshops relevant to their roles. Career development opportunities are openly available to all employees, with annual performance evaluations serving as a basis for assessing and refining work programs. Compensation practices, including overtime pay and additional facilities, are aligned with job requirements. Emphasis on workplace health and safety is evident through an established hazard communication system and first aid facilities. The company prioritizes a safe, comfortable work environment conducive to high productivity, underpinned by policies promoting teamwork and constructive conflict resolution. Moreover, PT. Saung Pinus Sentosa ensures employee satisfaction through adequate facilities such as internet access, safety equipment, and clean workspaces, alongside support for union activities and policies accommodating employee aspirations. This study provides insights into how PT. Saung Pinus Sentosa manages its HRM strategies amidst industry dynamics, offering lessons for other companies aiming to optimize workforce management for enhanced organizational performance and employee well-being.

Keywords: Human resource management, Career development, Employee training, Performance evaluation, Employee compensation

Abstrak: Penelitian ini mengeksplorasi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh PT. Saung Pinus Sentosa, dengan fokus pada upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Meskipun perusahaan belum mengimplementasikan program pengembangan dan pelatihan yang komprehensif, PT. Saung Pinus Sentosa memberikan pelatihan internal yang disesuaikan dengan kebutuhan divisi produksinya dan mendukung karyawan yang menghadiri seminar dan lokakarya eksternal yang relevan dengan peran mereka. Kesempatan pengembangan karir terbuka untuk semua

karyawan, dengan evaluasi kinerja tahunan sebagai dasar untuk menilai dan menyempurnakan program kerja. Praktik kompensasi, termasuk pembayaran lembur dan fasilitas tambahan, disesuaikan dengan persyaratan pekerjaan. Penekanan pada kesehatan dan keselamatan kerja tercermin melalui sistem komunikasi bahaya yang telah mapan dan fasilitas pertolongan pertama. Perusahaan memprioritaskan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas tinggi, yang didukung oleh kebijakan yang mendorong kerjasama dan penyelesaian konflik yang konstruktif. Selain itu, PT. Saung Pinus Sentosa menjamin kepuasan karyawan melalui fasilitas yang memadai seperti akses internet, peralatan keselamatan, dan ruang kerja yang bersih, serta dukungan terhadap kegiatan serikat pekerja dan kebijakan yang mendukung aspirasi karyawan. Studi ini memberikan wawasan tentang bagaimana PT. Saung Pinus Sentosa mengelola strategi SDM-nya di tengah dinamika industri, memberikan pelajaran bagi perusahaan lain yang ingin mengoptimalkan manajemen tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, Pengembangan karir, Pelatihan karyawan, Evaluasi kinerja, Kompensasi karyawan.

PENDAHULUAN

Di era Revolusi Industri 4.0 seperti sekarang ini perusahaan salingberlombamemberikan hasil yang terbaikbuatkonsumen mereka. Dengan kondisi yangada perusahaan-perusahaan tersebut dengan semakin ketat saling menunjukkan keunggulan-keunggulan kompetitif mereka agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan yang sejenis (Fonna, 2019). Semakin ketatnya persaingan maka semakin banyak pula perusahaan menjadikan sumber daya manusianya sebagai faktor utama dalam mempengaruhi kemajuan perusahaannya. Dengan sumber daya manusia yang melimpah seperti sekarang ini maka organisasi harus bisa berpikir bagaimana bisa memanfaatkannya secara optimal.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan- tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi (Ashary, 2019). Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya.

Perusahaan juga perlu memperhatikan peran teknologi dalam mendukung strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang lebih efektif. Teknologi seperti Sistem Informasi Manajemen SDM (SIM SDM) dapat memberikan dukungan dalam proses rekrutmen, pengembangan karyawan, serta pengelolaan kinerja yang lebih terstruktur dan transparan (Ulrich & Brockbank, 2018). Implementasi SIM SDM dapat membantu perusahaan mengintegrasikan data karyawan secara holistik, memfasilitasi analisis data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik, serta meningkatkan efisiensi administrasi SDM secara keseluruhan (Ulrich & Brockbank, 2018).

Pemanfaatan teknologi juga memungkinkan perusahaan untuk menerapkan pendekatan yang lebih personal dalam manajemen karyawan. Contohnya, platform digital untuk manajemen kinerja dapat memungkinkan manajer dan karyawan untuk melakukan evaluasi secara kontinu dan memberikan umpan balik yang lebih terarah dan berkelanjutan (Jackson, Schuler, & Jiang, 2020). Dengan adanya sistem ini, perusahaan

dapat meningkatkan engagement karyawan dan memfasilitasi pengembangan karir yang lebih terarah sesuai dengan tujuan perusahaan (Jackson et al., 2020).

Selain itu, teknologi juga memainkan peran penting dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui pembelajaran digital. Platform e-learning dapat memberikan akses mudah dan fleksibilitas bagi karyawan untuk mengakses konten pelatihan dan pengembangan diri yang relevan dengan pekerjaan mereka (Papay et al., 2019). Dengan menyediakan konten yang disesuaikan dan dapat diakses secara mandiri, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan secara efektif dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat (Papay et al., 2019).

KAJIAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja, untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut dengan HRD (Human Resource Department). Menurut A.F Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Tanjung, 2020).

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis didefinisikan sebagai manajemen pencairan, pemilihan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya organisasi yang terpenting yaitu manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan konsep dan tantangan manajemen sumber daya manusia tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Strategi MSDM dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal berikut ini (Dessler, 2013):

1. Pelatihan dan Pengembangan. Menurut Dessler (2013:1) training adalah proses pelatihan untuk mengajar karyawan baru atau saat keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk memulai suatu pekerjaan. Sedangkan developing employees merupakan pengembangan karyawan baru kepada suatu perusahaan untuk menentukan posisi pekerjaan mereka.
2. Perencanaan dan Pengembangan Karier. Menurut Dessler (2013:36) career development adalah rangkaian kehidupan dari kegiatan yang berkontribusi terhadap eksplorasi pendirian karir seseorang, kesuksesan dan penyelesaian.
3. Penilaian Kerja. Kinerja adalah proses yang digunakan perusahaan untuk memastikan perusahaan bekerja ke arah tujuan organisasi sedangkan penilaian kinerja adalah mengevaluasi karyawan saat ini dan atau kinerja masa lalu yang relatif terhadap standar kinerja mereka. (Dessler & Tan, Human Resource Management (Asian Perspective), 2016).
4. Kompensasi dan Balas Jasa. Menurut Dessler (2013:30) ada tiga hal yang diperhatikan untuk membangun strategi perencanaan pembayaran yaitu employee compensation, direct financial payment, dan indirect financial payments. Employee compensation adalah segala bentuk gaji atau imbalan kepada karyawan dari

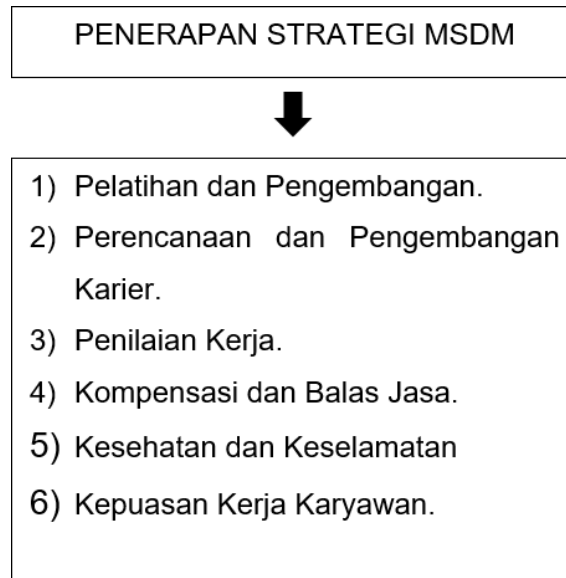
- pekerjaan mereka. Direct financial payment dapat berupa upah, bonus dan komisi sedangkan indirect financial payment berupa asuransi keuntungan financial.
5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Para karyawan umumnya menginginkan kerja aman, sehat yang ditimbulkan dari lingkungan pekerjaan.
 6. Kepuasan Kerja Karyawan. Salah satu yang yang terpenting dan menjadikan perhatian khusus bagi perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan agar dapat mengetahui seberapa besar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya dan menilai bagaimana perkembangan yang dialami terhadap kepuasan yang dirasakan bagi karyawan.

Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini dan sebagai acuan antara lain:

1. Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 19(3), 720-729. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis terlebih dahulu strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Mara Jaya. Kedua, untuk mengetahui hasil analisis SWOT strategi peningkatan kinerja pegawai dengan matriks IFAS dan EFAS dapat dilakukan identifikasi faktor-faktor penting baik dari lingkungan eksternal maupun internal yang merupakan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari meningkatkan kinerja. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, penulis juga menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Dari hasil analisis diperoleh strategi pertumbuhan atau growth oriented strategy, strategi ini menunjukkan kondisi perusahaan yang kuat dan mampu terus berkembang dengan memanfaatkan peluang dan peluang yang ada untuk mencapai omzet yang maksimal. Strategi ini dipilih karena hasil perhitungan berada pada kuadran I dimana total skor terbobot untuk kekuatan dan kelemahan adalah 2,85 sedangkan total skor terbobot untuk peluang adalah 3,27. Posisi di kuadran ini sangat menguntungkan dan bisa diterapkan secara maksimal. Dengan adanya analisis SWOT, dengan demikian dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi perusahaan tersebut, seperti dari faktor internal dan eksternal perusahaan
2. Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(1), 221-233. Melalui penelitian ini penulis memperkenalkan penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) Strategis untuk pengembangan kapasitas ketangguhan organisasi atau perusahaan melalui pengembangan kompetensi karyawan sehingga ketika dihadapkan pada suatu kondisi guncangan yang parah organisasi mampu merespon dengan baik. Dalam hal ini kami mulai meninjau tiga elemen penting dalam pengembangan ketangguhan organisasi yang meliputi kemampuan kognitif, karakteristik pelakudan kondisi kontekstual. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif untuk menjelaskan bagaimana kebijakan SDM dan praktek dalam sistem manajemen sumber daya

manusia strategis dapat di pengaruhi sikap dan perilaku sehingga individu yang saat ini kontribusi individu di kumpulkan di tingkat organisasi melalui proses berinteraksi ganda dan tarik-seleksi - gesekan, organisasi lebih cenderung memiliki kapasitas ketahanan.

Kerangka berfikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan suatu metode kualitatif deskriptif. Tujuan penelitian ini agar mengetahui bagaimana penerapan strategi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Waktu penelitian ini adalah 29 Mei – 1 Juni 2024. Adapun lokasinya ialah PT. Saung Pinus Sentosa.

Proses penelitian ini dilakukan dengan menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia yang meliputi: (1) Pengembangan karir dan perencanaan (2) pengembangan dan pelatihan, (3) penilaian kinerja, (4) kompensasi dan balas jasa, (5) kesehatan dan keselamatan kerja, (6) kepuasan kerja. Adapun analisis penelitian dilakukan di PT. Saung Pinus Sentosa dengan langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti selama melaksanakan penelitian sebagai berikut:

Pertama, Melakukan analisis dengan cara menggambarkan profil PT Saung Pinus Sentosa secara umum dari mulai sejarah, visi, misi dan motto, serta arti logo. Mengumpulkan dan informasi data terkait profil PT Saung Pinus Sentosa, penelaahan peraturan ketentuan dan kebijakan yang terkait dengan aktivitas perusahaan yang diteliti serta penerapan manajemen strategi dalam pemberdayaan dan meningkatkan sumber daya manusia agar memaksimalkan kinerja yang ditetapkan kepada karyawan oleh PT Saung Pinus Sentosa.

Kedua, Menganalisis apa kelemahan dan kelebihan peraturan ketentuan dan kebijakan terkait dengan aktivitas perusahaan yang diteliti serta penerapan manajemen strategi perusahaan untuk pemberdayaan dan meningkatkan sumber daya manusia agar memaksimalkan kinerja yang ditetapkan kepada karyawan oleh PT Saung Pinus Sentosa, kemudian disusun untuk digunakan sebagai dasar pembahasan serta pemberian kesimpulan yang telah terjadi dan memaparkannya. Ketiga, Menganalisis hasil pelaksanaan kebijakan dan peraturan ketentuan yang terkait aktivitas perusahaan

yang akan diteliti serta penerapan manajemen strategi perusahaan untuk pemberdayaan dan meningkatkan sumber daya manusia agar memaksimalkan kinerja yang ditetapkan kepada karyawan oleh PT Saung Pinus Sentosa apakah dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Keempat, Memberikan kesimpulan mengenai penerapan manajemen strategi sumber daya manusia dalam memaksimalkan kinerja yang ditetapkan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejauh ini PT Saung Pinus Sentosa belum mempunyai program dalam pengembangan dan pelatihan yang dijalankan perusahaan. Mengenai hal tersebut perusahaan merekomendasi untuk karyawan yang terpilih dalam mengikuti seminar dan workshop sebagai penunjang kinerja, namun demikian perusahaan telah memberikan latihan berdasarkan kebutuhan dan diperlukan untuk karyawan dalam penyesuaian dan pembelajaran dalam melaksanakan pekerjaan terutama pada divisi produksi. Program pengembangan dan pelatihan belum diadakan perusahaan secara global untuk karyawan perusahaan, akan tetapi perusahaan sudah memberikan pelatihan secara internal pada divisi masing-masing yang telah berjalan sampai dengan saat ini. Untuk seminar yang diadakan diluar perusahaan, hanya beberapa divisi yang diikutsertakan seperti perpajakan maka akan diikuti oleh karyawan dari divisi keuangan.. Sampai saat ini jika ada pelatihan yang diselenggarakan, maka tidak ada pungutan biaya bagi karyawan yang mengikuti seminar tersebut. Program pelatihan yang diadakan dan telah diikuti karyawan sangat berguna karena memberikan pengalaman dan pengetahuan baru untuk karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan bertambahnya keterampilan dan kemampuan yang dipunyai. Pelatihan yang diberikan untuk karyawan sesuai pada bidangnya dan dilaksanakan pada divisi masing-masing walaupun melaukannya dengan cara sederhana namun hal tersebut sangat membantu bagi perusahaan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan tidak berupa anggaran khusus. Namun demikian perusahaan dapat memberikan kepada karyawan berupa fasilitas pelatihan dan seminar, contohnya mobilisasi dan konsumsi jika diperlukan. Adanya suatu pelatihan dapat memberikan kemampuan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dengan adanya kemampuan yang dipunyai karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan sebab karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan untuk karyawan.

PT Saung Pinus Sentosa sudah memiliki pengembangan karir yang dilakukan secara terbuka untuk semua karyawan. Seluruh karyawan yang mau dan mampu agar dirinya menjadi lebih baik untuk bekerja serta menginginkan jenjang karir yang lebih maka tidak menutup kemungkinan untuk karyawan tersebut dalam memiliki jabatan yang sesuai pada kemampuan dan bidang yang dipunyai. Seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan jenjang karier yang ada. Manajer sumber daya manusia mempunyai cara yang diterapkan agar mengetahui dan memahami bagaimana tingkatan minat setiap karyawan untuk melakukan tanggungjawab dan mengembangkan kariernya. Salah satu cara yang biasa dilaksanakan oleh manajer SDM adalah dengan cara menilai karyawan dalam melakukan tanggung jawab dan pekerjaan

yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dalam mengevaluasi karyawan, tentunya perusahaan menjadikan dasar untuk perbaikan pada program kerja pada masa datang. Sebab hasil dari evaluasi dapat dijadikan sebagai acuan dalam meningkatkan serta menjadi suatu pertimbangan untuk melakukan program pelatihan dan pengembangan selanjutnya secara efektif dan efisien.

Pertimbangan kinerja yang dilakukan PT Saung Pinus Sentosa melalui tes yang dijalankan setiap setahun sekali dengan alat penimbangan kinerja tertentu untuk membantu kinerja manajemen berjalan lancar. Program yang dimiliki perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja disetiap karyawan adalah untuk penerapan agar perusahaan dapat mengontrol karyawan untuk melaksanakan tugas dan mampu mengurangi fraud atau kecurangan yang dapat terjadi pada sistem kerja perusahaan.

Setiap melakukan penilaian kinerja perusahaan selalu mendokumentasikan menjadikan arsip yang dimiliki perusahaan. Perusahaan dalam menilai karyawan selalu melakukan sosialisasi kepada karyawan mengenai kerjasama antar tim, kerjasamana tim dan memberikan cara penanganan suatu perbedaan yang terjadi di dalam proses kegiatan operasional dan produksi disampaikan oleh manajer atau owner agar dapat meningkatkan karyawan untuk selalu menerapkan sistem kekerluargaan di setiap aspek pekerjaan demi terciptanya perasaan nyaman dan aman untuk melakukan pekerjaan sebab dengan begitu karyawan akan dapat menjadikan performa yang paling baik dan dapat menguntungkan untuk perusahaan dalam hasil kerja setiap karyawan yang maksimal dan baik. Sejauh ini perusahaan dalam menilai kinerja telah menggunakan alat instrumen yang sesuai dengan strategi sejalan pada tujuan perusahaan. Penerapan instrumen-instrumen telah ditetapkan dalam pelaksanaan untuk menilai kinerja telah disesuaikan pada kemampuan dan kondisi yang dimiliki perusahaan. Hasil dari penilaian akan disampaikan ke karyawan secara terbuka agar tiap karyawan dapat mengetahui seberapa besar kinerja yang telah dilaksanakan selama bekerja dan untuk karyawan yang telah menghasilkan kinerja yang baik dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya serta dapat menambah motivasi diri untuk dapat berkompetisi pada jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Perusahaan telah menjelaskan tentang kompensasi yang diterima karyawan pada saat penandatanganan kesepakatan kontrak kerja awal, kompensasi diberikan kepada karyawan jika melakukan pekerjaan melebihi batas jam kerja (lembur), selain itu juga kompensasi dalam bentuk uang dapat diberikan kepada karyawan sebagai salah satu perhatian perusahaan terhadap karyawannya. Terdapat pula penggajian yang dilakukan dalam perusahaan, untuk karyawan yang berada di divisi office akan mendapatkan sistem gaji selama 1 bulan sekali terdiri dari upah lembur dan gaji bersih jika karyawan tersebut melakukan lembur pada bulan tersebut dan dihitung secara harian harian. Untuk karyawan pada divisi produksi akan menerima gaji selama dalam seminggu sekali dengan upah lembur jika karyawan tersebut melakukan lembur yang di hitung perhari.

Karyawan tentunya sudah mengetahui kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sejak awal karyawan melakukan kontrak kerja dengan perusahaan. Perusahaan akan menaikkan gaji karyawan sesuai dengan senioritas waktu bekerjanya diperusahaan sebab semakin lama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan maka perusahaan dapat menaikkan gaji karyawan tersebut sebagai penghargaan sebab sudah berdedikasi dan bergabung di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Hal tersebut yang menjadikan karyawan termotivasi dalam peningkatan kinerja untuk mendapatkan promosi dan tetap bergabung pada perusahaan sebab dengan demikian dapat

menguntungkan untuk karyawan yang sudah lama bekerja dan mendapatkan

PT Saung Pinus Sentosa mempunyai suatu sistem komunikasi bahaya kerja yang disiapkan agar mendukung dalam pencapaian keselamatan dan kemananan kerja untuk seluruh karyawan. Sstem komunikasi bahaya kerja yang disiapkan yaitu alarm darurat yang terpasang di titik-titik yang mudah dijangkau jika terjadi adanya hal-hal yang dapat mengancam keselamatan karyawan. Komunikasi bahaya kerja adalah hal yang sangat diperhatikan sebab menyangkut tentang keamanan bagi karyawan dan hal tersebut memberikan perasaan nyaman pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

Perusahaan juga memfasilitasi dalam mendukung keselamatan dan kesehatan kerja dengan menyiapkan P3K sebagai alat pertolongan pertama jika terjadi suatu kecelakaan kerja pada proses berlangsungnya kegiatan operasioanal. Untuk mencapai suasana kerja yang aman dan nyaman, perusahaan menyiapkan tempat kerja yang aman dan sehat untuk membatu memberikan perasaan aman bagi karyawan dan jika perasaan aman itu terbentuk maka sudah tentu karyawan akan melakukan kegiatannya dengan maksimal dan baik. Ruang kerja ataupun suasana kerja yang ada pada perusahaan diusahakan selalu nyaman, aman, dan terbentuk perasaan kekeluargaan untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan sebab akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan, oleh karena itu kegiatan perusahaan akan berjalan dengan aman dan baik.

Beberapa hal yang menjadikan faktor kepuasan kinerja untuk karyawan yang diberikan perusahaan yaitu:

- a. Gaji pokok yang diperoleh karyawan yang khususnya di bagian office telah memenuhi standar upah minimum regional (UMR). Pada divisi produksi atau buruh kerja sudah sesuai dengan kontrak kerja dan kesepakatan yang telah disepakati bersama.
- b. Kompensasi yang diperoleh karyawan berupa upah lembur terhadap waktu lebih dalam melakukan pekerjaan agar tercapai target perusahaan.
- c. Fasilitas yang disiapkan oleh perusahaan untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan merupakan hal yang sangat diperhatikan untuk mendukung serta memperhatikan kenyamanan bagi karyawan di setiap pelaksanaan pekerjaan yaitu akses internet, alat keselamatan kerja, musholla, kendaraan operasional, kamar mandi bersih dan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih serta aman.
- d. Serikat kerja Perusahaan membuat serikat kerja dengan adanya supervisi yang memadai agar menampung aspirasi dan keluhan karyawan. Dengan adanya serikat kerja inilah karyawan dapat menyampaikan aspirasi dan keluhan yang dapat disampaikan kepada kepala bagian SDM agar dijadikan sebagai bahan untuk mengambil keputusan.
- e. Lingkungan kerja Perusahaan membuat lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Dinyatakan aman sebab di setiap bidang yang dilalui dan terjangkau oleh pandangan dipasang rambu-rambu sebagai peringatan mengenai adanya area berbahaya dan material berbahaya. Hal tersebut ditujukan untuk sosialisasi kepada karyawan tentang lingkungan kerja yang nyaman dan aman.
- f. Kebijakan perusahaan Kebijakan perusahaan dapat memberikan suatu pengaruh kepada kepuasan kerja, contohnya tentang besaran kompensasi, hari libur dan cuti. Tergantung dengan bagaimana penerapan perusahaan dalam kebijakan sesuai

pada kondisi perusahaan dan kemampuan setiap karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, karena adanya faktor-faktor di atas yang dapat memotivasi dan mendukung bagi karyawan agar tetap berdedikasi dan bekerja di perusahaan. Selain itu juga perusahaan menerapkan sistem kekeluargaan kepada karyawan tanpa menghilangkan suatu kewajiban antara bawahan dan atasan.

Berdasarkan pembahasan yang sebelumnya telah diuraikan, maka hasil penelitian ini, yaitu: Pelatihan dan Pengembangan pada PT Saung Pinus Sentosa belum menerapkan strategi msdm ini, sebab PT Saung Pinus Sentosa belum mempunyai program dalam pengembangan dan pelatihan yang dijalankan perusahaan. Perencanaan dan Pengembangan Karier pada PT Saung Pinus Sentosa telah menerapkan strategi msdm ini, sebab PT Saung Pinus Sentosa sudah memiliki pengembangan karir yang dilakukan secara terbuka untuk semua karyawan. Salah satu cara yang biasa dilaksanakan oleh manajer SDM adalah dengan cara menilai karyawan dalam melakukan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Penilaian Kerja. PT Saung Pinus Sentosa telah menerapkan strategi msdm ini, sebab PT Saung Pinus Sentosa melakukan penilaian kerja melalui tes yang dijalankan setiap setahun sekali dengan alat penimbangan kinerja tertentu untuk membantu kinerja manajemen berjalan lancar. Kompensasi dan Balas Jasa. PT Saung Pinus Sentosa telah menerapkan strategi msdm ini, sebab memiliki kebijakan dalam memberikan kompensasi dan balas jasa. Perusahaan telah menjelaskan tentang kompensasi yang diterima karyawan pada saat penandatanganan kesepakatan kontrak kerja awal, kompensasi diberikan kepada karyawan jika melakukan pekerjaan melebihi batas jam kerja (lembur), selain itu juga kompensasi dalam bentuk uang dapat diberikan kepada karyawan sebagai salah satu perhatian perusahaan terhadap karyawannya. Kesehatan dan Keselamatan. PT Saung Pinus Sentosa telah menerapkan strategi msdm ini, sebab PT Saung Pinus Sentosa mempunyai suatu sistem komunikasi bahaya kerja yang disiapkan agar mendukung dalam pencapaian keselamatan dan keamanan kerja untuk seluruh karyawan. Kepuasan Kerja Karyawan PT Saung Pinus Sentosa telah menerapkan strategi msdm ini, sebab gaji pokok yang diperoleh karyawan yang khususnya di bagian office telah memenuhi standar upah minimum regional (UMR). Kompensasi yang diperoleh karyawan berupa upah lembur terhadap waktu lebih dalam melakukan pekerjaan agar tercapai target perusahaan. Fasilitas yang disiapkan oleh perusahaan untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan merupakan hal yang sangat diperhatikan untuk mendukung serta memperhatikan kenyamanan bagi karyawan di setiap pelaksanaan pekerjaan. Perusahaan membuat serikat kerja dengan adanya supervisi yang memadai agar menampung aspirasi dan keluhan karyawan. Perusahaan membuat lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Perusahaan juga menerapkan kebijakan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, namun tetap memperhatikan karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan manajemen sumber daya manusia pada PT Saung Pinus Sentosa sebagian besar telah sesuai dengan teori karena berdasarkan hasil wawancara dengan manajer SDM, menyatakan bahwa terdapat relasi antara teori dan praktek yang dilakukan perusahaan tersebut. Teori yang belum sesuai dengan penerapan SDM pada perusahaan PT Saung Pinus Sentosa yaitu program pengembangan internal karena dianggap belum diperlukan, dalam hal ini perusahaan hanya merekomendasi untuk

melakukan training di luar perusahaan. Perusahaan ini lebih memilih karyawan untuk melakukan training atau pelatihan di luar perusahaan yaitu dengan merekomendasi karyawan yang dianggap memerlukan keahlian agar melakukan pelatihan di luar perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dalam penerapannya di sebuah perusahaan membutuhkan posisi direktur SDM untuk membantu manajer dalam kelancaran perusahaan itu sendiri, karena sebagian besar posisi tersebut hanya terdapat di perusahaan besar saja.

Untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) di PT Saung Pinus Sentosa, perusahaan dapat mempertimbangkan beberapa strategi yang lebih terfokus dan terintegrasi. Pertama, PT Saung Pinus Sentosa sebaiknya mengevaluasi ulang pendekatan terhadap program pengembangan internal. Meskipun perusahaan saat ini cenderung mengarahkan karyawan untuk melakukan pelatihan di luar perusahaan, penting untuk mempertimbangkan manfaat dari pengembangan keterampilan di lingkungan internal. Dengan mendesain program pelatihan internal yang sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan, PT Saung Pinus Sentosa dapat meningkatkan adaptabilitas karyawan terhadap budaya dan nilai perusahaan serta mengoptimalkan pengeluaran biaya dan waktu. Kedua, perlu ditingkatkan peran manajer SDM dalam mengelola dan merancang program pengembangan karyawan. Manajer SDM harus dilengkapi dengan pelatihan yang memadai untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara tepat, serta dapat berkolaborasi dengan departemen lain untuk memastikan program pelatihan yang holistik. Dukungan tambahan dalam bentuk posisi direktur SDM juga bisa dipertimbangkan untuk memastikan bahwa strategi pengelolaan SDM lebih terarah dan efektif dalam jangka panjang. Dengan demikian, PT Saung Pinus Sentosa dapat membangun fondasi yang kokoh untuk pengembangan karyawan yang berkelanjutan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashary, L. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember. *Jurnal ilmiah bisnis dan ekonomi asia*. VOL 12 No1.
- Bredin, F. (2020). *The Role of HR Technology in Modern Human Resource Management*. Fonna, N. (2019). *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang*. GUEPEDIA.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2020). *Managing Human Resources: Leveraging People's Competencies*. South-Western College Publishing.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 19(3), 720-729.
- Papay, M., Taylor, E. S., Tyler, J. H., & Laski, M. (2019). *Learning by Design: Using a Research-based Model for Professional Development*. Harvard Education Press.
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(1), 221-233.
- Tanjung, D. Y. (2020). *Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Medan)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).