

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan

Veronika¹, Rina Friska B Siahaan^{1,*}, Lisa², Ngajudin Nugroho¹, Elsera Siemin Ciamas¹

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politenik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ^{1,*}rinafriska.cendana@gmail.com

Abstrak

Tugas akhir ini berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Bukit Bintang Sawit, Medan”. Yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masalah kinerja karyawan seperti seperti rendahnya tingkat kinerja; kompensasi dan juga disiplin kerja juga yang menjadi faktor penyebab kinerja pegawai belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu; ada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dapat terlihat dari adanya karyawan yang yang masih terlambat datang yang menjadi permasalahan dari disiplin karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian adalah teori Hasibuan [5] manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan teknik wawancara terstruktur dan uji kredibilitas data menggunakan kredibilitas sumber, dimana pengujian data dilakukan dengan pengecekan data dari beberapa sumber dengan beberapa pertanyaan yang sama. Data analisis yang digunakan menggunakan data analisis model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, data display, dan penarikan kesimpulan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Perencanaan dan peraturan sangatlah dibutuhkan pada bagian strategi manajemen bagi sebuah perusahaan untuk bagaimana kedepannya memilih ataupun menempatkan seorang karyawan yang benar dan cocok atau layak untuk bekerja di perusahaan ini dan membantu mencapai tujuannya; 2) Untuk bagian pengadaan (seleksi) dan kedisiplinan untuk mencari para pekerja juga menjadikannya sebagai satu kesatuan dari strategi manajemen perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memadai dan layak untuk dipekerjakan di dalam perusahaan; 3) Pada bagian pengintegrasian dan pemeliharaan juga menjadi poin penting perusahaan dalam mencapai tujuannya, jika pengintegrasian (kerja sama) antar sesama karyawan tidak berjalan baik maka hasilnya akan membuat perusahaan sulit dalam mencapai tujuannya, kemudian pemeliharaan juga sangat penting karena sebagai tolak ukur bagi karyawan untuk menentukan apakah dia akan bosan bekerja disini maupun mungkin bisa saja merasa sangat betah bekerja di perusahaan ini.

Kata Kunci: Strategi, Manajemen, Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pada dasarnya sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan kuantitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan, selain faktor penting lain seperti pemasaran maupun anggaran [1][2]. Manajemen Sumber Daya Manusia yang bergerak dibidang manajemen umum meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia atau karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu. Manajemen SDM ditingkatkan maka juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. sehingga suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia memiliki tujuan agar menciptakan manusia yang produktif. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dari sanalah kinerja karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sedangkan kinerja berkaitan dengan budaya organisasi yang disesuaikan untuk mencapai kepuasan kerja kedua belah pihak [3] dan bukan stress kerja yang menimbulkan tuntutan untuk efisien dan efektif di dalam bekerja [4]. Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, pemberian motivasi dan juga kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Untuk itu pemimpin perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja.

Sumber daya manusia atau karyawan menjadi aset utama dari setiap organisasi atau perusahaan. Karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik. Dalam menghasilkan kinerja yang baik, maka diperlukan peranan sumber daya karyawan yang kompeten dan mampu mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi. Untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan Sumber daya manusia organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. Kedua, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai

produktivitas sumber daya manusia yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu karyawan. Ketiga, evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif.

PT. Bukit Bintang Sawit Medan sebagai salah satu perusahaan industri yang mengolah kelapa sawit dan menghasilkan *Crude Palm Oil* dan *Palm Kernel*. Dari informasi yang penulis dapat sama seperti perusahaan lainnya, PT. Bukit Bintang Sawit Medan juga tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan seperti seperti rendahnya tingkat kinerja, kompensasi dan juga disiplin kerja juga yang menjadi faktor penyebab kinerja pegawai belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Bukit Bintang Sawit berupa gaji pokok, bonus, tunjangan dan fasilitas. Tunjangan dapat berupa tunjangan hari raya, tunjangan cuti dan fasilitas berupa asuransi. Dalam pelaksanaan disiplin kinerja masih ada karyawan dari PT Bukit Bintang Sawit Medan yang kurang disiplin dalam bekerja dapat terlihat dari adanya karyawan yang masih terlambat datang yang menjadi permasalahan dari disiplin karyawan. Rendahnya disiplin kerja seseorang akan mempengaruhi kompensasi yang didapatkannya. Dengan seringnya karyawan tidak hadir untuk bekerja, maka akan semakin besar jumlah kompensasi yang dipotong atau semakin sedikitnya kompensasi yang didapatkannya. Selain itu, karyawan yang terlambat datang juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Kata “Strategi” berasal dari bahasa Yunani yaitu “*Strategos*” yang berarti “*Generalship*” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Konsep ini relevan pada zaman dahulu yang sering diwarnai perang dimana jenderal dibutuhkan untuk memimpin sesuatu angkatan perang. Menurut Hasibuan [5] strategi adalah cara untuk membantu organisasi mengatasi lingkungan yang selalu berubah dan membantu organisasi untuk memecahkan masalah terpenting yang dihadapi, dengan strategi organisasi dapat membangun kekuatan dan mengambil keuntungan dari peluang, sembari mengatasi dan meminimalkan kelemahan dan ancaman dari luar. Menurut Hasibuan [5] manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan [5] manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hasibuan [5] menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi hal-hal berikut yang penulis jadikan sebagai indikator manajemen sumber daya manusia yaitu:

Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Fenomena yang akan diteliti oleh penulis merupakan masalah yang berbasis sosial dan dinamis. Oleh karena itu, penulis memilih metode penelitian dengan pendekatan kualitatif dengan tujuan menemukan, mengumpulkan, memproses dan menganalisis data yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan. Proses penelitian dengan memanfaatkan pendekatan kualitatif ini sangat bermanfaat untuk memahami interaksi sosial dengan melakukan *interview* secara mendalam dengan tujuan menemukan pola yang lebih jelas. Secara umum, metode penelitian dengan pendekatan kualitatif lebih mengutamakan proses daripada hasil penelitian, berbeda dengan metode penelitian kuantitatif yang lebih fokus dengan hasil penelitian. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono [6] metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penulis adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Berdasarkan tingkat eksplanasi, metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah dengan pendekatan kualitatif deskriptif, dimana penulis akan menggunakan suatu pedoman wawancara yang di dalamnya berisi pokok-pokok pertanyaan untuk mengumpulkan informasi ataupun data dan pedoman wawancara tersebut dapat dikembangkan oleh penulis pada saat sudah turun ke lapangan untuk mengadakan atau melakukan proses wawancara. Sehingga penulis dapat menangkap semua jawaban yang diberikan secara lengkap dan jelas dari informan. Sugiyono [7] menjelaskan teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Menurut Sugiyono [7] bahwa di dalam penelitian kualitatif, teknik *sampling* yang sering digunakan adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling*, berikut ini peneliti akan mencoba membahas lebih mendalam mengenai *sampling* yang paling cocok untuk penelitian kualitatif menurut Sugiyono:

1. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Misalnya orang tertentu yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.
2. *Snowball Sampling* adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Ibarat bola salju yang menggelinding yang lama-lama menjadi besar. Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya. Begitu seterusnya sehingga jumlah sampel semakin banyak.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *purposive sampling* dengan menentukan sampel sumber data dimana sumber data yang digunakan adalah sumber daya manusia di dalam perusahaan yang sudah bekerja selama 5 tahun di dalam perusahaan ini PT. Bukit Bintang Sawit Medan yang berjumlah 3 (tiga) orang mereka adalah bagian akuntansi; bagian teknik; bagian sekretariat perusahaan, dan para informan bersedia untuk diwawancarai oleh penulis. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, triangulasi waktu. Terdapat 3 (tiga) teknik triangulasi, yaitu:

1. Triangulasi Sumber
Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi Teknik
Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi Waktu
Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

Dalam penelitian ini triangulasi yang akan penulis gunakan adalah triangulasi sumber, yaitu dimana dengan mengecek kredibilitas data melalui metode wawancara terstruktur ke 3 (tiga) informan perusahaan dalam penelitian yang sedang berlangsung ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari kesimpulan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, penulis telah memperoleh temuan tentang strategi manajemen sumber daya manusia pada PT. Bukit Bintang Sawit, Medan pada tahun 2021 adalah sebagai berikut:

1. Penulis menemukan bahwasannya semua informan setuju mengatakan bahwasannya perencanaan sangat dibutuhkan atau berperan dalam strategi manajemen untuk menempatkan seseorang sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan yang akan dikerjakannya.
2. Penulis menemukan bahwasannya para informan yang ada pada perusahaan 2 dari 3 yaitu bagian akuntansi dan bagian sekretariat perusahaan mereka menyebutkan bahwasannya peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan juga masih ada yang tidak terkendali (dilanggar) oleh para pekerja seperti datang terlambat terkecuali untuk Informan B pada bagian teknik mengatakan semua peraturan terkendali dengan baik.

3. Para informan juga mengatakan bahwasannya seleksi karyawan tetap selalu ada dilakukan di dalam perusahaan ini, seleksi karyawan meliputi *test* psikologi bagi para calon pekerja yang ingin bekerja di perusahaan ini, kemudian dilakukan juga sesi wawancara (*interview*) ini sangat penting demi kelancaran strategi manajemen untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.
4. Selama melakukan wawancara, penulis menemukan para informan mengatakan bahwasannya pengintegrasian (kerja sama) antar sesama karyawan di dalam perusahaan ini sangat konsisten dikarenakan mereka saling membantu satu sama lain jika mendapati karyawan ada yang berkendala dengan pekerjaan yang dilakukannya dan saling memberikan solusi untuk masalah yang dihadapi sesama pekerja.
5. Penulis juga menemukan bahwasannya para informan mengatakan kegiatan pemeliharaan untuk para pekerja di dalam perusahaan ini tergolong cukup baik dikarenakan disediakan fasilitas membuat kopi dan memberikan cuti tambahan bagi para pekerjanya agar dapat membantu para pekerja meningkatkan loyalitas (kesetiaan) mereka terhadap perusahaan ini.
6. Penulis menemukan bahwasannya ketiga informan setuju bahwa kedisiplinan itu merupakan bagian terpenting dalam strategi manajemen untuk memudahkan perusahaan mencapai tujuannya kelak di masa depan, jika sumber daya manusia yang dimiliki di dalamnya tidak disiplin maka akan sangat sulit untuk perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan tentang strategi manajemen sumber daya manusia, maka dari itu penulis menyimpulkan dalam penelitian ini Perencanaan dan peraturan sangatlah dibutuhkan pada bagian strategi manajemen bagi sebuah perusahaan untuk bagaimana kedepannya memilih ataupun menempatkan seorang karyawan yang benar dan cocok atau layak yang akan di rekrut atau dipekerjakan di dalam sebuah perusahaan dan peraturan-peraturan di dalam perusahaan bisa dijadikan sebagai acuan yang menggambarkan keseriusan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk bagian pengadaan (seleksi) dan kedisiplinan untuk mencari para pekerja juga menjadikannya sebagai satu kesatuan dari strategi manajemen perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memadai dan layak untuk dipekerjakan di dalam perusahaan terutama dalam hal kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja yang akan menjadi nilai dari karakter mereka masing-masing. Pada bagian pengintegrasian dan pemeliharaan juga menjadi poin penting perusahaan dalam mencapai tujuannya, jika pengintegrasian (kerja sama) antar sesama karyawan tidak berjalan baik maka hasilnya akan membuat perusahaan sulit dalam mencapai tujuannya, kemudian pemeliharaan juga sangat penting karena sebagai tolak ukur bagi karyawan untuk menentukan apakah dia akan bosan bekerja disini maupun mungkin bisa saja merasa sangat betah bekerja di perusahaan ini dikarenakan adanya kegiatan pemeliharaan karyawan yang baik di perusahaan ini.

REFERENCES

- [1] Y. Yuliana, L. Lisa, N. Nancy, W. Chandra, and W. Aigan, "Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [2] W. Lius, S. Mediyanti, R. F. B. Siahaan, and T. Utama, "Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [3] W. Vincent, Y. Yuliana, and N. Nugroho, "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing MEDAN," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [4] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- [6] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- [7] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Bandung : Alfabeta