

# **Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk**

**Dewi Shinta Wulandari Lubis, Adrianto\***

<sup>1</sup>Manajemen Perusahaan , STIM Sukma, Medan, Indonesia

<sup>2</sup>Ekonomi, Manajemen, Universitas Terbuka, Medan, Indonesia

Email: <sup>1\*</sup>dewishintawulandari83@gmail.com, <sup>2\*</sup>[adrianto@ecampus.ut.ac.id](mailto:adrianto@ecampus.ut.ac.id)

## **Abstrak**

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir pegawai dan pegawai serta pimpinan inisiatif pengembangan organisasi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan. Tim HR bertanggung jawab untuk menyediakan komunikasi antara manajer dan karyawan, seperti mediasi konflik, menyelesaikan perselisihan, dan memberikan umpan balik berdasarkan kebijakan prosedural. Dengan tim yang terdiri dari personel yang baik maka pekerjaan di perusahaan akan berjalan secara efektif dan efisien. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik manajemen sumber daya manusia pada perusahaan-perusahaan di industri penyiaran dan memberikan wawasan kepada pembaca tentang penerapan praktik manajemen sumber daya manusia. Artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data wawancara mendalam. Wawancara dilakukan terhadap tiga orang responden diantaranya Direktur Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD), Pejabat Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) dan Sekretaris Perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi dan wawancara. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa HRM yang diterapkan oleh perusahaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan pegawai, orientasi pelatihan dan pengembangan gaji, evaluasi kinerja, karir pegawai dan pemutusan hubungan kerja kontrak. Oleh karena itu, signifikansi penelitian ini adalah praktik HRM mempunyai hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan kinerja karyawan dan kualitas perusahaan.

**Kata Kunci:** Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerapan, Perencanaan, Praktek MSDM

## **1. PENDAHULUAN**

Di era globalisasi saat ini dunia mengalami perkembangan yang cukup pesat, perkembangan tersebut telah membawa banyak perubahan dalam berbagai aspek kehidupan. Salah satunya adalah aspek-aspek tertentu dalam bisnis dan manajemen di Indonesia juga terkena dampak globalisasi. Setiap orang harus mampu bersaing di berbagai bidang, termasuk ekonomi, teknologi, ilmu pengetahuan, dan sumber daya manusia. Dunia usaha/organisasi yang tadinya hanya bersaing secara lokal, regional atau nasional, kini harus bersaing dengan dunia usaha lain baik di dunia maupun di luar negeri. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas bisnisnya agar mampu bersaing dengan perusahaan global. Perusahaan harus mampu bekerja lebih baik untuk menghasilkan barang atau jasa yang berkualitas tinggi dengan harga terjangkau. Di pasar global, untuk meningkatkan daya saing, produk harus berkualitas tinggi. Untuk meningkatkan daya saing dan kualitas dunia usaha, peningkatan dan pengembangan kinerja pegawai juga menjadi prioritas dan tantangan untuk mengantisipasi era globalisasi. Dengan metode kerja yang baik maka hasil yang diperoleh akan lebih efektif dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Faktor kinerja karyawan merupakan faktor prioritas yang tidak dapat diabaikan dalam suatu perusahaan, karena jika terjadi kesalahan maka kesalahan akan menimbulkan hambatan bahkan kegagalan dalam proses produksi. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, pembinaan dan pengembangan pegawai agar pegawai dapat mencapai kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas, termasuk bagi pegawai itu sendiri maupun bagi perusahaan. Pada dasarnya peran sumber daya manusia dalam suatu bisnis merupakan faktor yang penting. Karena praktik HRM merupakan faktor penentu utama bagi perkembangan suatu perusahaan/organisasi, khususnya penggerak dalam mencapai tujuan

perusahaan/organisasi. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif, dan perusahaan harus mampu mengelola dan memberdayakan karyawannya dengan baik.

## **2. TINJAUAN TEORITIS**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (Handoko, 2011). Definisi tersebut memberikan gambaran bahwa HRM mencakup unsur-unsur penting yang perlu diterapkan dalam setiap organisasi atau perusahaan. Penjelasan mengenai peran HRM yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) di atas sejalan dengan peran HRM yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) yang menjelaskan bahwa HRM adalah pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang tersedia pada setiap individu. Pengelolaan dan pemanfaatannya dikembangkan secara optimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan mengembangkan individu pegawai. Sesuai dengan penjelasan Mangkunegara (2013) sebelumnya, Hasibuan (2017) HRM adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar berfungsi secara aktif dan efektif dalam berkontribusi sebagian mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat. Menurut tiga ilmuwan mengenai definisi HRM, para ilmuwan tersebut menjelaskan bahwa HRM memainkan tiga peran. Yang pertama adalah peran pencatatan dan manajemen. Dalam peran ini, HRM memperkirakan situasi perekonomian secara umum dan perkembangan perusahaan pada khususnya, dan memprediksi pasokan dan permintaan sumber daya manusia di masa depan serta menentukan jumlah pekerja yang berkualitas dan efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan. deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan. Kedua, peran eksekutif dan advokasi pegawai. Dalam peran ini, HRM menerapkan proses HRM yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dan memantau secara ketat undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan kompensasi di perusahaan serupa. Ketiga, peran strategi sumber daya manusia. Dalam peran ini, HRM melakukan pendidikan, pelatihan, dan tinjauan kinerja karyawan.

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara semi terstruktur untuk mengumpulkan informasi mengenai praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di industri penyiaran. Metode kualitatif ini dipertimbangkan karena penelitian kualitatif menjelaskan peristiwa secara rinci dan mendalam dengan mengumpulkan data yang dicari secara tepat. Metode kualitatif kurang mempunyai tujuan dibandingkan penelitian kuantitatif karena mengutamakan kedalaman data, bukan kuantitas data. Dan penelitian kualitatif juga tidak melakukan pengujian statistik dan tidak fokus pada angka atau nilai pada variabel yang diukur.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis data kami mengungkapkan dua kesamaan, yang dikenal sebagai tema superordinat, dalam informasi yang diperoleh dari manajer SDM dan karyawan yang berpartisipasi, yaitu hubungan sehari-hari staf SDM dan altruisme dalam perusahaan. Perlu diketahui bahwa sebagian besar peserta menyebutkan dua topik utama, yaitu manajemen sumber daya manusia dan karyawan. Kami kemudian menganalisis bagaimana manajer SDM menggambarkan hubungan mereka dengan karyawan dan mendiskusikan perilaku altruistik mereka terhadap karyawan. Kegiatan HRD ini dikonfirmasi dengan dua orang karyawan yang bekerja di HRD. Untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama tentang bagaimana perusahaan di sektor penyebaran informasi melakukan aktivitas manajemen sumber daya manusia, bagian hasil ini berfokus pada aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan yang diteliti, khususnya di sektor distribusi informasi. Secara khusus, bagian ini akan menyajikan aktivitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan menurut para ilmuwan, antara lain perencanaan sumber

daya manusia, analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, karyawan. karir dan pemutusan kontrak kerja.

Pada bagian selanjutnya, penelitian ini akan mengeksplorasi pertanyaan penelitian kedua mengenai sejauh mana penerapan aktivitas HRM berdampak pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja bisnis. Pada bagian ini, penelitian ini akan menggali informasi terkait dampak penerapan HRM terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas bisnis.

Seluruh responden menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaannya meliputi perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan staf, dan orientasi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, karir karyawan, pemutusan hubungan kerja, dampak HRM terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut responden 1, kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan telah dilaksanakan secara konsisten dan kompeten, karena penerapan manajemen sumber daya manusia yang kompeten dapat mencapai tujuan perusahaan dan berkualitas. Jumlah karyawan dan kinerja perusahaan juga akan meningkat (direktur pengembangan sumber daya manusia). Pandangan responden 1 ini dibenarkan oleh responden 2 yang mengatakan bahwa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan ini selalu dilakukan secara terstruktur dan sistematis agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan sebaik-baiknya (Human Resource Development Officer).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan dalam bidang penyebaran informasi dengan menggali data wawancara dengan direktur pengembangan sumber daya manusia, petugas pengembangan sumber daya manusia dan sekretaris perusahaan. Penelitian ini mengkaji lebih lanjut peran praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini meliputi perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan staf, orientasi, pelatihan, pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi, penilaian kinerja, karir dan pemberhentian. Semua praktik tersebut diterapkan secara maksimal oleh perusahaan.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan Direktur Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD), staf Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD), dan sekretaris perusahaan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan di bidang sosialisasi telah dilakukan secara konsisten dan kompeten. Hal ini dapat dibuktikan dengan perusahaan yang selalu melatih, mengorientasikan dan mendidik karyawan baru agar karyawan baru mengetahui dan memahami dengan jelas pekerjaan yang akan dijalaninya. Perusahaan juga memberikan reward kepada karyawan berupa bonus, gaji, dan sertifikat yang akan membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja. Rekrutmen dilakukan melalui tes tertulis dan wawancara dan dilakukan sesuai dengan kebutuhan posisi yang dicari. HRM yang dikelola secara kompeten memberikan dampak yang signifikan terhadap suatu bisnis dengan meningkatkan kualitas karyawan dan kinerja bisnis, sekaligus memungkinkan suatu bisnis untuk meningkatkan daya saingnya dibandingkan dengan bisnis lainnya.

## REFERENCES

- Ardi, M. R. (2019). *Analisis peranan kinerja karyawan terhadap peningkatan daya saing perusahaan: studi kasus pada cika aesthetic interior Desa Terotok Kecamatan Wanasaba Kabupaten Lombok Timur* (Vol. 2). <http://etheses.uinmataram.ac.id/id/eprint/1575>
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Statistik Telekomunikasi Indonesia 2019 or Indonesian Telecommunication Statistics 2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Harahap, E. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential cabang Medan). *Skripsi*.

- Nabila, H. (2019). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Packing Plant Pt. Incasi Raya. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 169. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.6678>
- Rambi, R., Lengkong, V. P. K., & Jorie, R. J. (2019). Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 622-634. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10138>
- Rifai, A. A. (2020). *Kontribusi Peningkatan Strategi MSDM Meningkatkan Kualitas Kerja Organisasi Untuk Mencapai Target Keunggulan Bersaing Antar Perusahaan*. 09(01), 101-112.
- Sutisna, Ade Jaya. (2021). *Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Asuransi Indonesia*. (n.p.): La Tansa Mashiro Publisher.
- Vitria, A., Yulianti, F., & Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, F. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru*.