

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja PT. Hung A Indonesia

Damas Elvianto¹, Sindi Framita², Syahwatul Khalda^{3*}, Risma Rahayu⁴, Krisdayanti⁵, Suryanti⁶

¹²³⁴⁵⁶Universitas Pelita Bangsa, Kabupaten Bekasi, Indonesia

*Correspondence Author Email: shahwatulkhalda@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap bisnis karena memiliki sumber daya manusia yang memadai akan memudahkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sasaran ini dapat tercapai apabila memiliki tingkat SDM yang baik untuk menunjukkan bagaimana tingkat efektivitas dan efisiensi dari setiap karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang baik memungkinkan perusahaan mempertahankan karyawan yang baik dan meningkatkan produktivitas secara signifikan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini terkait dengan manajemen sumber daya manusia oleh PT Hung A Indonesia adalah dengan mengembangkan budaya organisasi, memberikan insentif, menjalin relasi yang baik antar sesama karyawan maupun pemasok, memperhatikan gaya kepemimpinan yang dipakai, orientasi, pelatihan, dan pengembangan, *reward system*, rekrutmen dan seleksi, serta pengangkatan dan penempatan karyawan.

kunci: Kinerja, Manajemen, SDM

Abstract

Human resources play an important role in every business because having sufficient human resources makes it easier for a company to achieve its goals. This target can be achieved if you have a good level of human resources to show the level of effectiveness and efficiency of each employee. Good human resource management allows companies to retain good employees and significantly improve productivity. The type of research used was descriptive qualitative research. The data collection methods used in this study were observation and interviews. The results of this study are related to human resource management by PT Hung A Indonesia, namely by developing organizational culture, providing incentives, establishing good relationships between employees and suppliers, paying attention to the leadership style used, orientation, training and development, reward system, recruitment and selection, as well as appointment and placement of employees.

Keywords: Performance, Management, Human Resources

Article History:

Submitted: 7 Juli 2024

Revised: 11 Juli 2024

Accepted: 12 Juli 2024

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis semakin kompetitif, sehingga perusahaan wajib mempersiapkan strategi dalam menghadapi berbagai macam permasalahan melalui Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam segala bidang karena mempengaruhi tingkat keberhasilan yang dapat dicapai suatu perusahaan. Apabila suatu organisasi tidak memiliki manajemen SDM yang baik, maka *output* yang dihasilkan tidak dapat berjalan dengan optimal (Lestari et al., 2023). Selain itu, MSDM yang baik menunjukkan bagaimana tingkat efektivitas dan efisiensi dari setiap

karyawan. Suatu proses untuk mengorganisasikan, merencanakan, mengendalikan, mengarahkan, mengendalikan, mengembangkan, dan memberhentikan pegawai dengan tujuan untuk mencapai sasaran disebut juga sebagai manajemen sumber daya manusia (Aprianto, 2020). SDM perlu ditingkatkan oleh perusahaan agar mampu mengatasi berbagai macam permasalahan yang terjadi dan menjadi lebih unggul dalam bersaing (Pahira & Rinaldy, 2023). Dengan memiliki MSDM yang baik, maka perusahaan akan mendapatkan talenta karyawan yang bagus dan mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik. Pengelolaan sumber daya alam merupakan bidang penting dalam ilmu lingkungan dan ekonomi. Hal ini mencakup pengelolaan berbagai sumber daya alam, termasuk air, tanah, hutan, mineral dan energi, untuk menjamin kelestarian lingkungan dan ekonomi jangka panjang. Tujuannya adalah mengoptimalkan penggunaan sumber daya alam untuk memenuhi kebutuhan manusia saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhannya sendiri. Dalam konteks ini, aspek-aspek seperti konservasi, restorasi ekosistem, pemanfaatan berkelanjutan dan mitigasi dampak lingkungan menjadi fokus utama praktik pengelolaan sumber daya alam (Putri et al., 2022).

Kinerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan dari setiap perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Apabila kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan buruk, maka dapat menghambat kegiatan operasional perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai suatu alat ukur yang digunakan untuk menilai kualitas kerja dari setiap pegawainya berdasarkan kompetensi yang dimiliki (Fauzi & Nugroho, 2020). Definisi lain dari kinerja dapat diartikan juga sebagai parameter yang digunakan perusahaan untuk mengukur indikator kerja yang berupa keluaran, masukan, dampak, manfaat, dan hasil (Aprianto, 2020). Meningkatkan produktivitas kinerja adalah tujuan yang sangat diinginkan dalam banyak konteks: pada tingkat individu, tim, dan organisasi, serta pada skala yang lebih besar seperti perekonomian nasional. Pekerjaan hanya efektif bila ada kerjasama antar rekan kerja. Dalam konteks organisasi, peningkatan kinerja mengacu pada upaya meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat mencakup penyederhanaan proses bisnis, pengembangan karyawan, inovasi produk atau layanan, dan pengelolaan risiko yang lebih baik. Begitupun juga dengan sebaliknya, apabila suatu entitas tidak dapat memperhatikan kinerja dengan baik, maka proses produksi menjadi gagal, tidak dapat mencapai target yang diinginkan, dan akan menimbulkan berbagai macam permasalahan (Putri et al., 2022).

PT Hung A Indonesia adalah perusahaan manufaktur ban yang berlokasi di Putrapile Indah Pt., Kawasan Industri Hyundai INT'L, Jl. Inti II Blok C5 Blok C5, Cibatu, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. PT Hung A Yang terjadi di Indonesia, 1.500 karyawan di-PHK karena memburuknya hubungan antar pemasok sehingga menyebabkan kekurangan tenaga kerja. pesanan. Oleh karena itu, karyawan tidak termotivasi dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas. (Setiawan, 2024) Alasan lainnya adalah kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang di-PHK sehingga berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas karyawan. (Arfian, 2024).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Khaeruman (2023) Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu

perusahaan untuk menentukan kebutuhan setiap karyawan berdasarkan kemampuannya dalam meningkatkan produktivitas. Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Andayani & Hirawati, (2021) yaitu Manajemen sumber daya manusia dapat mengembangkan kualitas kinerja karyawan melalui pelatihan dan perencanaan strategis.

METODE

Jenis penelitian yang dipilih oleh penulis yaitu menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang dipakai pada riset ini yang digunakan untuk menjelaskan secara rinci dan akurat. Jenis penelitian deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan fenomena yang diamati secara rinci tanpa memanipulasi atau mempengaruhi variabel yang diteliti. Tujuan utamanya adalah untuk memahami konteks, proses, dan pola perilaku atau pengalaman subjek yang dipelajari. Metode analisis data yang digunakan yaitu kualitatif. Analisis kualitatif merupakan suatu pendekatan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena sosial melalui interpretasi teks, gambar, atau data non-numerik lainnya. Metode ini sering digunakan dalam penelitian ilmu sosial dan humaniora untuk mengeksplorasi makna, pola, dan tema yang muncul dari data yang dikumpulkan. Contoh metode analisis kualitatif antara lain analisis isi, analisis naratif, dan analisis teori dasar. PT Hung A Indonesia dijadikan sebagai objek pada riset ini. Sumber data pada riset ini memakai data primer dan sekunder. Sebuah data yang didapatkan dari hasil wawancara kepada HRD PT Hung A Indonesia, kepala divisi dan karyawan bagian produksi yang disebut juga sebagai data primer. Sedangkan dokumen yang dapat dianggap relevan dengan judul penelitian ini disebut data sekunder. Dalam Teknik pengumpulan data peneliti menggunakan observasi dan wawancara. Metode analisis data yaitu dengan kualitatif (Hermawan & Amirullah, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Insentif

Adanya insentif ini secara tidak langsung dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk termotivasi agar meningkatkan kinerja mereka dengan tujuan agar rencana yang telah disusun oleh entitas dapat tercapai dengan mudah. Insentif yang diberikan kepada karyawan yaitu berupa uang transport, makan, dan tunjangan hari raya. Insentif ini terbilang sudah terlaksana dengan sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil wawancara kepada Susilo sebagai HRD menjelaskan bahwa “uang makan, transport dan tunjangan hari raya selalu kami berikan secara tepat waktu kepada karyawan yang memiliki performa kerjanya yang baik.” Hasil wawancara lain juga disampaikan oleh Daren sebagai kepala divisi bagian produksi yang mengemukakan bahwa THR, uang makan, dan uang transport”.

Mengembangkan Budaya Organisasi

Kultur yang berlaku di setiap entitas memberikan pengaruh yang besar bagi kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Perusahaan harus menjelaskan secara

rinci mengenai semua *standart operational procedure* yang berlaku. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan kerja yang tinggi saat bekerja. Sehingga, setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Tentunya hal ini dapat mencapai produktivitas yang tinggi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh PT Hung A Indonesia.

Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana cara seorang karyawan dalam bekerja, berperilaku, dan saling memberikan motivasi. Setiap kultur perusahaan perlu diselaraskan untuk menciptakan ide dan tujuan yang sama yang mengubah sikap dan perilaku di tempat kerja. Hal ini untuk memastikan karyawan bekerja secara efisien dan berperilaku sesuai dengan harapan perusahaan (Lestari et al., 2023). Apabila budaya di lingkungan bekerja nyaman dan sesuai dengan keinginan dari karyawan, maka akan memberikan rasa nyaman dan aman, seras merasa dihargai. Kultur bekerja di lingkungan PT Hung A Indonesia yaitu adanya mayoritas karyawan yang terlambat dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD diperoleh hasil bahwa “budaya organisasi disini menurut saya cukup baik tapi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat”.

Mengembangkan budaya organisasi yang kuat dan positif merupakan langkah penting menuju peningkatan kinerja organisasi dan memperkuat identitas perusahaan. Salah satu langkah awal yang krusial adalah menentukan nilai-nilai inti perusahaan. Nilai-nilai ini harus diidentifikasi dengan cermat, memastikan bahwa mereka selaras dengan visi, misi, dan tujuan strategis perusahaan. Dengan memiliki landasan nilai yang jelas, organisasi dapat menetapkan standar sikap dan perilaku yang diharapkan dari seluruh anggotanya.

Selanjutnya, komunikasi yang konsisten dan efektif memainkan peran vital dalam pengembangan budaya organisasi. Nilai-nilai budaya dan harapan harus disampaikan secara jelas dan berulang-ulang kepada seluruh anggota organisasi melalui berbagai saluran komunikasi, seperti rapat, buletin internal, dan platform digital. Komunikasi yang baik membantu memastikan bahwa semua anggota organisasi memahami dan mendukung nilai-nilai yang telah ditetapkan, sehingga tercipta keselarasan dalam tindakan dan perilaku sehari-hari.

Partisipasi aktif karyawan dalam proses pengembangan budaya juga sangat penting. Karyawan perlu dilibatkan dengan meminta masukan mereka mengenai apa yang mereka anggap penting dalam budaya organisasi. Ini dapat dilakukan melalui survei, diskusi kelompok terfokus, atau sesi curah pendapat. Dengan melibatkan karyawan, organisasi dapat memastikan bahwa budaya yang dikembangkan mencerminkan kebutuhan dan harapan seluruh anggotanya, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka.

Untuk memastikan budaya organisasi tetap kuat, pemimpin organisasi harus memberikan teladan yang baik. Pemimpin perlu konsisten dalam tindakan mereka dan aktif berpartisipasi dalam membangun budaya positif. Selain itu, kolaborasi dan kerja tim harus didorong melalui sesi kolaboratif, proyek tim, atau aktivitas sosial yang membangun hubungan pribadi. Pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan yang mendukung budaya positif juga penting, serta menyediakan fasilitas pembelajaran dan pengembangan untuk memperkuat kompetensi dan nilai budaya. Penilaian rutin terhadap budaya organisasi harus dilakukan untuk memastikan

konsistensi, serta melakukan koreksi jika diperlukan. Dengan komitmen jangka panjang dari seluruh jajaran organisasi, mulai dari manajemen hingga karyawan baru, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, produktif, dan kompetitif, serta mendorong inovasi dan pertumbuhan jangka panjang.

Menjalin Relasi yang Baik Antar Sesama Karyawan Maupun Pemasok

Adanya hubungan yang bagus diantara sesama pegawai, dapat meminimalisir adanya *miss communication*, mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, strategi ini diharapkan mampu meminimalisir kelemahan dan memanfaatkan kelebihan yang ada. Apabila PT Hung A Indonesia mampu menjalin relasi yang baik, maka bisnis akan berjalan dengan lancar dan mampu mencapai target. Hubungan yang terjalin diantara sesama karyawan PT Hung A Indonesia yaitu terbilang cukup baik. Namun, relasi yang terjalin kepada sesama pemasok belum baik.

Membangun hubungan baik dengan rekan kerja dan pemasok penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Langkah pertama adalah mendorong komunikasi yang terbuka, jujur, dan saling menghormati antar rekan kerja. Komunikasi yang baik memungkinkan permasalahan didiskusikan secara langsung dan solusi ditemukan bersama. Selain itu, kolaborasi dan kerja sama tim sangat penting untuk membangun rasa saling percaya. Mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka akan memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan efisiensi tim.

Selain itu, budaya penghargaan dan pengakuan harus diterapkan secara konsisten. Menghargai kontribusi dan prestasi karyawan secara terbuka akan meningkatkan motivasi mereka dan memperkuat hubungan di antara mereka. Memberikan ruang bagi karyawan untuk menunjukkan kepemimpinan dan inisiatif juga penting. Ini tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan di tempat kerja, tetapi juga memperkaya pengalaman kerja kolektif. Ketika konflik muncul, penyelesaian yang konstruktif dan terbuka harus didorong. Penyediaan forum diskusi dan mediasi dapat membantu menyelesaikan permasalahan dengan cara yang menguntungkan semua pihak.

Dengan pemasok, menjaga komunikasi yang terbuka dan jelas sangat penting. Pastikan saluran komunikasi selalu terbuka untuk menyelesaikan masalah atau perubahan pada pesanan atau persyaratan. Memahami kebutuhan dan harapan pemasok juga merupakan langkah penting. Memahami perspektif mereka dapat membantu membangun hubungan yang saling menguntungkan dan berkelanjutan. Memberikan umpan balik yang membangun mengenai kualitas, waktu pengiriman, dan layanan pemasok juga membantu meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan kualitas layanan yang diterima.

Kepatuhan terhadap kontrak dan kewajiban yang disepakati dengan pemasok menciptakan kepercayaan dan stabilitas dalam hubungan bisnis. Membangun hubungan jangka panjang dengan pemasok juga menjadi prioritas, karena hubungan yang baik menghasilkan kolaborasi yang lebih efektif dan memperkuat rantai pasokan. Dengan memprioritaskan komunikasi, kolaborasi, dan saling menghormati antara rekan kerja dan pemasok, organisasi dapat meletakkan dasar yang kuat untuk kesuksesan bersama dan pertumbuhan yang berkelanjutan..

Dapat diketahui dari terjadinya PHK massal yang merupakan penyebab dari sepihnya pesanan dari pembeli, sehingga berdampak pada pemutusan hubungan kerja sama dengan pemasok. Sesuai dengan hasil wawancara yang diterapkan oleh Daren sebagai kepala divisi bagian produksi yang mengungkapkan bahwa “sepihnya orderan yang masuk menyebabkan relasi yang terjalin antar pemasok menjadi tidak lancar, sehingga entitas kami tidak bisa mempertahankan kegiatan operasional perusahaan sebagaimana mestinya”. Hasil wawancara juga dilakukan kepada Nelis sebagai kepala divisi bagian produksi yang menyatakan bahwa “hubungan yang terjalin kepada pemasok belakangan ini yaitu kurang baik sehingga berpengaruh pada orderan yang masuk dan relasi menjadi tidak baik”.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat berbeda-beda tergantung situasi, budaya organisasi, dan tujuan yang ingin dicapai. Pemimpin yang efektif sering kali mampu menggabungkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan situasi tertentu. Selain gaya kepemimpinan yang Anda pilih, konsistensi, integritas, kemampuan beradaptasi, serta kemampuan memotivasi dan menginspirasi anggota tim juga menjadi faktor penting keberhasilan kepemimpinan di perusahaan Anda.

Gaya Kepemimpinan yang ada di PT Hung A Indonesia yaitu dilakukan secara demokratis dimana atasan bersedia untuk selalu mendengarkan saran dan masukan dari karyawan atas segala permasalahan di tempat kerja. Implementasi yang dilakukan di perusahaan tersebut kemudian disesuaikan dengan visi misinya (Manurung et al., 2023). di PT Hung A ini menyediakan tempat kotak kritik dan saran, maupun menyebarkan link *google form* untuk melakukan survei mengenai tingkat kepuasan karyawan terhadap atasannya saat bekerja. Hal ini relevan dengan pendapat dari Manurung et al., (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang pegawai.

Dalam hasil wawancara yang telah direalisasikan terhadap 1 narasumber yang merupakan seorang karyawan produksi bernama “Nelis” menyatakan bahwa “atasan saya itu orangnya mudah bergalk, mau menerima segala kritik dan saran dari karyawannya.” Selain itu, hasil wawancara juga disampaikan oleh informan lain bagian produksi yang bernama “Nizar” menyatakan bahwa “pimpinan saya itu memang bisa mengerti kebutuhan dari karyawannya dan suka menerima kritikan yang masuk”.

Orientasi, Pelatihan, dan Pengembangan

Orientasi, pelatihan, dan pengembangan (TPP) merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat bekerja dengan sukses di perusahaan. Orientasi bertujuan memberikan karyawan baru pemahaman dasar tentang perusahaan, budaya organisasi, dan harapan kerja. Biasanya, orientasi mencakup pengenalan dengan perusahaan, produk atau layanan, kebijakan dan prosedur, kunjungan lapangan, dan pengenalan dengan rekan kerja. Keutamaan orientasi adalah membantu karyawan baru dengan cepat beradaptasi, merasa nyaman, dan memahami peran mereka dalam organisasi.

Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan interpersonal karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan. Pelatihan mencakup berbagai bidang seperti metode kerja, keselamatan kerja, penggunaan perangkat lunak atau sistem, serta pengembangan keterampilan kepemimpinan dan manajemen. Keuntungan dari pelatihan adalah meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai, mengurangi kesalahan, dan mempersiapkan pegawai untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar. Pengembangan, di sisi lain, bertujuan membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi jangka panjang untuk mendukung perkembangan karir mereka. Pengembangan meliputi program pengembangan pribadi dan profesional, seperti mentoring, kursus pendidikan lanjutan, pengembangan kepemimpinan, atau program rotasi jabatan. Keutamaannya adalah mendorong retensi karyawan, meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, dan mempersiapkan calon pemimpin di masa depan.

Penerapan TPP yang efektif memerlukan perencanaan yang baik, pemilihan metode yang sesuai, dan evaluasi secara terus-menerus untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Investasi dalam TPP juga merupakan investasi jangka panjang dalam sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang baru bekerja di PT Hung A Indonesia diberikan pengenalan mengenai visi misi perusahaan, job description, rekan kerja, dan bimbingan yang diadakan dua kali setahun. Tujuan dari bimbingan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target tercapai.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan di PT Hung A Indonesia meliputi beberapa aspek. Pelatihan dasar pengetahuan tentang ban bertujuan untuk menambah pemahaman dasar mengenai perawatan ban dan mengenali bagian dasar dari ban. Pelatihan proses produksi ban radial bertujuan untuk mengetahui pembuatan bahan komponendan bahan baku, kontrol kualitas, dan pembuatan ban, sehingga karyawan diharapkan mampu belajar dan mengimplementasikan ilmunya dengan baik. Pelatihan pembuatan ban continental membahas tahapan penting dalam membuat ban, seperti memperhatikan komponen, kualitas, dan vulkanisasi. Orientasi di PT Hung A Indonesia berlangsung selama tiga bulan. Jika karyawan baru tidak memiliki kompetensi yang sesuai selama masa orientasi tersebut, mereka akan di-PHK (pemutusan hubungan kerja). Berdasarkan hasil wawancara dengan Susilo sebagai HRD, masa orientasi memang dilakukan selama tiga bulan, dan jika karyawan tidak cocok, maka akan di-PHK. Pendapat ini menekankan bahwa masa pengenalan, pelatihan, dan pengembangan dilakukan selama tiga bulan, dan jika karyawan baru tidak menunjukkan kinerja yang bagus, mereka akan terkena PHK.

Reward System

Dalam konteks organisasi, sistem penghargaan mengacu pada pendekatan terstruktur untuk mengakui dan menghargai kontribusi dan pencapaian karyawan. Sistem ini biasanya mencakup berbagai bentuk insentif, bonus, kenaikan gaji, dan imbalan non-moneter seperti pengakuan, sertifikat, atau tunjangan tambahan. Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat perilaku yang diinginkan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja

dan produktivitas organisasi. Implementasi yang efektif memerlukan konsistensi dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi, keadilan, transparansi, dan penghargaan terhadap kinerja yang luar biasa.

Penghargaan adalah sebuah pemberian yang diberikan ketika sudah berhasil melakukan semua perintah yang diberikan atasan secara tepat waktu. Kami berharap sistem kompensasi ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga meningkatkan produktivitas karyawan dan mampu mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Isvandi, (2021) yang berpendapat bahwa kompensasi meningkatkan kinerja. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan PT Hung A Indonesia merupakan bentuk dukungan yang diberikan kepada karyawan yang berkinerja baik. "Hal ini sejalan dengan temuan wawancara dengan pekerja produksi bernama mecha, yang mengatakan bahwa pekerja yang memenuhi tujuan mereka akan dipromosikan."

Strategi lain yang diberikan oleh PT Hung A Indonesia yaitu adanya kenaikan gaji. Karyawan yang disiplin dalam bekerja dan yang memiliki penilaian kinerja yang tinggi, maka gajinya akan dinaikkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Semakin banyak *skill* yang dimiliki, maka gaji yang diterima akan bertambah tinggi. Sesuai dengan hasil wawancara yang dijelaskan oleh Daren sebagai kepala divisi bagian produksi mengungkapkan bahwa "seseorang yang berhasil memiliki tingkat kinerja yang sangat besar, gajinya akan dinaikkan".

Pendapat informan di atas menekankan bahwa promosi jabatan yang diberikan oleh PT Hung A Indonesia yaitu berupa promosi jabatan dan kenaikan gaji.

Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen dan seleksi adalah proses penting yang mengidentifikasi, menarik, dan memilih orang yang tepat untuk posisi tertentu di sebuah perusahaan. Prosesnya mencakup langkah-langkah seperti mengiklankan lowongan, mengumpulkan dan mengevaluasi lamaran, wawancara, dan membuat keputusan seleksi akhir. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi untuk memenuhi persyaratan perusahaan dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pembukaan lowongan kerja bagi bakal calon pegawai di perusahaan ini bersifat lokal dimana lowongan lebih diutamakan kepada orang terdekat dan keputusan penerimaan seleksi tersebut tergantung pada atasan untuk menerima ataupun menolak. Padahal seharusnya proses rekrutmen harus dilaksanakan secara transparan dan terbuka untuk umum dan untuk proses seleksi didiskusikan terlebih dahulu dengan staff lainnya seperti HRD agar mendapatkan kualitas MSDM yang bagus dan pekerjaan berkinerja lebih baik karena peningkatan efektivitas dan efisiensi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Susilo sebagai HRD PT Hung A Indonesia mengungkapkan bahwa "proses rekrutmen dan seleksi bersifat lokal". Hasil ini relevan dengan pendapat dari Mudassir et al., (2023) yang menyatakan bahwa penerimaan calon pegawai baru dilakukan secara internal". Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dari Daren sebagai kepala divisi bagian produksi yang menyatakan bahwa "proses rekrutmen ini dilakukan secara internal dengan alasan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten".

Pengangkatan dan Penempatan Karyawan

Rekrutmen dan penempatan mengacu pada proses perekrutan dan penempatan orang pada posisi atau posisi tertentu dalam suatu perusahaan. Prosesnya mencakup langkah-langkah seperti mengiklankan lowongan, menerima lamaran, memilih posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan persyaratan perusahaan, pengujian dan penempatan.

Langkah-langkah umum dalam pengangkatan dan penempatan staf dimulai dengan pengumuman lowongan. Perusahaan mengiklankan posisi yang tersedia dengan deskripsi dan persyaratan pekerjaan yang jelas untuk menarik calon karyawan yang sesuai. Setelah pengumuman ini, perusahaan mulai menerima lamaran dari para calon karyawan. Lamaran-lamaran ini kemudian ditinjau, dan kandidat potensial dipilih berdasarkan kualifikasi mereka yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Proses selanjutnya adalah seleksi, di mana kandidat dievaluasi melalui berbagai metode seperti wawancara, tes evaluasi, dan pemeriksaan latar belakang. Langkah ini penting untuk menilai bakat, pengalaman, dan kepribadian kandidat guna memastikan mereka cocok untuk posisi yang dilamar. Beberapa perusahaan juga mungkin mengadakan tes atau penilaian tambahan untuk menentukan kualifikasi teknis atau keterampilan khusus yang diperlukan untuk posisi tersebut.

Setelah proses seleksi selesai, karyawan yang terpilih ditempatkan pada posisi masing-masing. Biasanya, mereka akan menjalani masa orientasi untuk lebih memahami perusahaan dan peran mereka. Masa orientasi ini membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugas-tugas mereka. Langkah terakhir adalah penunjukan resmi, di mana karyawan yang ditunjuk menerima surat pengangkatan atau kontrak kerja. Dokumen ini merinci persyaratan kerja, gaji, serta hak dan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan. Dengan demikian, seluruh proses pengangkatan dan penempatan staf bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan baru siap untuk berkontribusi secara efektif dalam organisasi..

Penempatan staf dan penempatan merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang memastikan bahwa suatu perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan operasionalnya. Prosedur perekrutan dan penempatan yang baik juga dapat meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan budaya organisasi yang positif.

Banyaknya karyawan yang sudah mendaftar, kemudian diseleksi, diangkat, dan ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan tanda tangan kontrak yang sudah disediakan. Penempatan karyawan juga disesuaikan berdasarkan kualifikasi yang sesuai dengan jenis jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sesuai dengan hasil wawancara yang diterapkan oleh Susilo HRD PT Hung A Indonesia yang mengungkapkan bahwa “pengangkatan dan penempatan karyawan dipilih berdasarkan kualifikasi dan *skill* yang dimiliki”. Pendapat informan tersebut menekankan bahwa pegawai akan ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki”.

KESIMPULAN

Kesimpulan analisis manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pada PT Hung A Indonesia menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi, berinvestasi dalam pengembangan karyawan, menerapkan sistem manajemen kinerja yang efektif, dan menciptakan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Meskipun manajemen SDM di PT Hung A Indonesia sudah berjalan lancar dan efektif, dengan kemajuan dalam budaya organisasi, hubungan antar karyawan dan pemasok, gaya kepemimpinan demokratis, serta orientasi, pelatihan, dan sistem penghargaan bagi karyawan baru, masih terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan untuk peningkatan lebih lanjut..

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengapresiasi bantuan yang diberikan oleh rekan-rekan seperjuangan dalam menyusun jurnal ini. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen pembimbing yang telah membimbing saya sepanjang penulisan artikel ini dan tidak lupa kepada dosen penguji yang memberikan masukan revisi agar jurnal ini dapat tersusun dengan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11–22. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Aprianto, M. A. D. (2020). *Manajemen Kinerja*. Guepedia. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kinerja/VEFPEAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Arfian, D. (2024). *Sebagian Korban PHK Pabrik Ban di Cikarang Tolak Tawaran Kompensasi*. Radar Bekasi. <https://radarbekasi.id/2024/01/22/sebagian-korban-phk-pabrik-ban-di-cikarang-tolak-tawaran-kompensasi/>
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja* (Cetakan 1). Airlangga University Press. https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_KINERJA/hMjjDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja&printsec=frontcover
- Hermawan, S., & Amirullah. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif Akuntansi (Pengantar Religiositas Keilmuan)* (Cetakan 2). Penerbit Peneleh. https://www.google.co.id/books/edition/Methodologi_Penelitian_Kualitatif_Akuntan/Cq_mDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metode+kualitatif&printsec=frontcover
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- 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.
- Manurung, R., Ardila, H., Gaol, J. L., & Silaeen, N. R. (2023). Analisis Manajemen

- Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Kinerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 13(1), 22–33. <https://doi.org/10.46930/global.v11i2.2470>
- Mudassir, Dandu, S., & Asri. (2023). Strategi Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Pondok Pesantren DDI Galbar Kec. Ujung Tanah Kota Makassar). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(3), 461–475. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3921%0Ahttps://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/download/3921/2090>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Setiawan, D. (2024). *Pabrik Cikarang Berhenti Produksi, PT Hung-A Indonesia Lakukan PHK Massal untuk 1.500 Karyawan*. Jawa Pos. <https://www.jawapos.com/ekonomi/013791853/pabrik-cikarang-berhenti-produksi-pt-hung-a-indonesia-lakukan-phk-massal-untuk-1500-karyawan>