

Implementation of Human Resource Management at PMKS PT. Sinar Pandawa

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PMKS PT. Sinar Pandawa

Andriani Sahputri¹⁾; Aninda Mahfadillah²⁾; Annio Indah Lestari Nasution³⁾

^{1), 2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

³⁾Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹⁾ andrianisyahputri17@gmail.com; ²⁾ nindakopin21@gmail.com; ³⁾ annionst@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [11 April 2022]

Revised [13 April 2022]

Accepted [27 April 2022]

KEYWORDS

Human Resources
Management,
Recruitment, Training,
Occupational safety and
health

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan di PMKS PT. Sinar Pandawa, yaitu mengetahui sistem rekrutmen, pelatihan karyawan, penilaian karyawan serta pengawasan terhadap kehadiran karyawan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi, serta menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 2021 karyawan di PMKS PT. Sinar Pandawa berjumlah 107 orang. Pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia di PMKS PT. Sinar Pandawa dilakukan dengan sistem rekrutmen karyawan yang digunakan adalah melalui sumber internal dan eksternal, melakukan pelatihan bersertifikat, melakukan penilaian karyawan dengan 3 (tiga) aspek penilaian serta pengawasan terhadap kehadiran karyawan melalui sistem absensi fingerprint. Kemudian, keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan adalah dengan mewajibkan para karyawan memakai APD (Alat Pelindung Diri), juga melakukan sosialisasi atau penyuluhan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how the management of human resources is carried out at PMKS PT. Sinar Pandawa, namely knowing the recruitment system, employee training, employee assessment and supervision of employee attendance, as well as occupational safety and health. This study uses a descriptive research method with a qualitative approach. Data was collected by means of interviews and documentation, as well as using primary and secondary data. The results showed that in 2021 employees at PMKS PT. Sinar Pandawa numbered 107 people. Implementation of human resource management in PMKS PT. Sinar Pandawa is carried out with an employee recruitment system that is used through internal and external sources, conducting certified training, evaluating employees with 3 (three) aspects of assessment and monitoring employee attendance through the fingerprint attendance system. Then, the occupational safety and health that is implemented is by requiring employees to wear PPE (Personal Protective Equipment), as well as conducting socialization or counseling.

PENDAHULUAN

PT. Sinar Pandawa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, serta memiliki pabrik minyak kelapa sawit yang dikenal dengan nama PMKS PT. Sinar Pandawa yang terletak di Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara. Produk utama yang dihasilkan adalah Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel. Selain itu juga menghasilkan cangkang, abu janjang dan solid. Dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia atau tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting untuk dikelola dan diawasi dengan baik agar dapat mendukung pencapaian target perusahaan. Menurut Wilson Bangun (2012:5), manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi.

PMKS PT. Sinar Pandawa melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas karyawannya. Seperti adanya proses pencarian dan pemilihan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti, adanya penilaian karyawan serta pengawasan terhadap kehadiran karyawan, maka karyawan diwajibkan untuk melakukan absensi, serta adanya perhatian perusahaan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, seperti adanya kegiatan yang berhubungan dengan hal tersebut dan adanya peraturan-peraturan yang harus diterapkan para karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya harus dilakukan melalui proses pencarian dan pemilihan dengan baik. Proses rekrutmen dapat dikatakan sebagai salah satu

kunci untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan yang dibutuhkan dan diinginkan. Rekrutmen merupakan salah satu upaya yang dilakukan dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Kemudian, dalam meningkatkan kualitas karyawan juga dapat dilakukan dengan adanya pelatihan untuk karyawan. Pelatihan karyawan penting untuk dilakukan karena dengan adanya pelatihan pada karyawan maka resiko bagi perusahaan akan dapat dihindari. Selanjutnya, juga perlu adanya penilaian kinerja karyawan agar dapat diketahui kondisi perusahaan dan dapat dilakukan perbaikan-perbaikan atau langkah yang lebih baik untuk perusahaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2006:5), Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, kemandirian dan masalah keadilan.

Rekrutmen

Menurut Singodimedjo (dalam Desilia dan Harjoyo, 2019:20), mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar kerja untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen adalah proses menarik, mengundang, dan menemukan orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu di dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sering disebut *Pool of Talent*, yaitu proses ketika organisasi mencoba mengumpulkan kandidat-kandidat terbaik yang menduduki jabatan/posisi tertentu.

Pelatihan

Menurut Dessler (dalam Mahmudah dan Endang, 2017:85) pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Pada prinsipnya, penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi dan individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi (Sulistiyani, 2009).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Yuli (2005:211), menyatakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan pengarahan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam proses bekerja sehingga aktivitas operasional karyawan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PMKS PT. Sinar Pandawa. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk memberikan gambaran mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan di PMKS PT. Sinar Pandawa. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumentasi dan wawancara. Dimana, wawancara yaitu melakukan tanya jawab secara langsung pada bagian personalia, hal ini dilaksanakan untuk memperoleh informasi yang diinginkan secara jelas. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang didapatkan langsung ketika melakukan wawancara kepada bagian personalia, sedangkan data sekunder didapat dari data yang diberikan oleh perusahaan seperti data jumlah karyawan, sertifikat pelatihan karyawan, penilaian karyawan dan data-data lainnya yang dianggap perlu dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia di PMKS PT. Sinar Pandawa

Pada tahun 2021 jumlah karyawan PMKS PT. Sinar Pandawa adalah 107 orang, yang terdiri dari 5 orang staff, 16 orang kantor, 2 orang berada di timbangan, 2 orang berada di gudang, 9 orang security, 13 orang maintenance, 9 orang sortasi, 6 orang laboratorium, 1 orang IPAL, 42 orang sebagai operator proses (pengolahan) yang terbagi menjadi shift I dan shift II, serta 2 orang asisten rumah tangga.

Sistem Rekrutmen

Jika ada posisi yang kosong atau membutuhkan tenaga kerja baru untuk suatu posisi atau jabatan maka perusahaan akan berupaya mencari tenaga kerja yang sesuai dengan posisi tersebut. PMKS PT. Sinar Pandawa dalam proses rekrutmen karyawan menggunakan sumber dari dalam organisasi (internal) dan luar organisasi (eksternal). Untuk sumber internal, dapat dilihat dari adanya karyawan yang mengalami naik jabatan dikarenakan prestasi atau keahlian yang dimilikinya. Kemudian, ada juga karyawan yang mengalami perputaran peran atau pindah tugas dikarenakan diberi kesempatan untuk menempati posisi tersebut. Selain itu, ada juga karyawan yang mengalami turun jabatan karena melakukan suatu kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Untuk Sumber eksternal, PMKS PT. Sinar Pandawa menggunakan sistem referral, yaitu perusahaan mencari kandidat dari luar perusahaan berdasarkan referensi karyawan yang ada di dalam perusahaan. Kandidat yang diajukan tersebut akan diwawancarai. Untuk kandidat yang terpilih akan langsung diperkerjakan, tapi masih dalam masa percobaan (*probation*) selama 3 bulan. Selama masa percobaan, kandidat harus mampu menunjukkan kemampuannya secara baik, karena di masa ini perusahaan akan melakukan penilaian layak atau tidaknya kandidat untuk dijadikan karyawan. Jika dalam waktu 3 bulan perusahaan merasa kandidat tersebut layak dan cocok maka akan diajukan sebagai karyawan melalui proses dan penilaian dari manajemen pusat. Tetapi, jika tidak layak maka akan disambung lagi selama 3 bulan, atau dapat juga langsung dilakukan pemutusan dan mengganti dengan yang lain.

Pelatihan Karyawan

Dalam hal pelatihan karyawan, PMKS PT. Sinar Pandawa juga pernah mengikuti pelatihan bersertifikat untuk beberapa karyawan terpilih. Pelatihan-pelatihan tersebut antara lain:

1. Sosialisasi Izin dan Tata Cara Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun.
2. Sosialisasi tentang Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun Bagi Kegiatan Usaha di Kabupaten Labuhanbatu.
3. Bimbingan Teknis "Manfaat Pengelolaan Limbah Cair Sebagai Wujud Pengendalian atas Kerusakan Lingkungan".
4. Pembinaan Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
5. Sosialisasi Berbagai Peraturan Perundang-Undangan Bidang Ketenagakerjaan.

Penilaian Karyawan

Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan di PMKS PT. Sinar Pandawa bertujuan untuk menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan oleh atasan ke bawahan. Adapun beberapa aspek penilaiannya terbagi menjadi 3 (tiga) aspek. Pertama, aspek teknis pekerjaan yang terdiri dari efektivitas dan prosedur pekerjaan (SOP), keterampilan menyelesaikan pekerjaan, dan Komponen Pencapaian Target (KPT). Kedua, aspek non-teknis yang terdiri dari tertib administrasi, inisiatif, kerja sama dan koordinasi antar bagian serta integritas. Ketiga, aspek kepribadian (*Leader Up*) yang terdiri dari koordinasi antar anggota, evaluasi dan pembinaan anggota (*coaching*), tanggung jawab dan wewenang, leadership, kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan.

Untuk mengawasi kehadiran karyawan atau tenaga kerja dan menilai kedisiplinan karyawan, maka PMKS PT. Sinar Pandawa menerapkan sistem absensi fingerprint. Dimana, absensi fingerprint ini adalah salah satu jenis absensi yang dilakukan dengan menggunakan sidik jari sebagai rekaman. Seluruh karyawan wajib melakukan absensi dari mulai mereka masuk kerja, ketika waktu istirahat, setelah istirahat, dan ketika waktu ingin pulang atau telah selesai bekerja. Dengan menggunakan absensi fingerprint ini maka waktu kerja karyawan akan diketahui tanpa adanya kecurangan yang dilakukan karyawan, serta keterlambatan karyawan juga akan diketahui dengan mudah karena jam masuk dan jam keluar karyawan akan terekam saat mereka melakukan absensi. Karyawan yang terlambat akan diberikan teguran oleh atasan. Tetapi, jika karyawan tersebut terlambat lagi, maka akan diberikan sanksi berupa dipulangkan ke rumah sebagai efek jera. Karyawan yang tidak masuk kerja biasanya akan memberikan keterangan kepada atasan, seperti cuti, sakit, izin, dan karyawan yang tidak memberikan keterangan akan dinyatakan alfa atau mangkir. Karyawan diberikan jatah cuti sebanyak 12 hari, dengan catatan cuti dapat diambil setelah satu tahun kerja. Karyawan yang dinyatakan cuti juga harus dengan alasan yang jelas dan logis serta berdasarkan persetujuan atasan. Karyawan yang tidak hadir juga dapat memberikan keterangan sakit. Karyawan yang sakit harus melapor kepada atasan mereka, kemudian karyawan tersebut akan diperiksa oleh bagian kesehatan yang ada di perusahaan agar dapat diketahui tindakan yang harus dilakukan selanjutnya. Untuk karyawan yang izin, biasanya karyawan tersebut memberikan surat yang menerangkan bahwa mereka tidak dapat hadir atau tidak bekerja pada hari tertentu dan dengan alasan tertentu pula. Untuk karyawan yang alfa atau mangkir ini merupakan karyawan yang tidak masuk kerja dengan tidak memberikan keterangan apapun kepada atasan. Untuk

karyawan yang tidak hadir dengan keterangan cuti dan sakit tidak akan dikenakan pemotongan gaji. Tetapi, untuk karyawan yang izin dan alfa akan dikenakan pemotongan gaji. Biasanya, karyawan yang alfa akan dikenakan pemotongan gaji lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang izin. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kehadiran karyawan dapat mempengaruhi gaji yang diterima karyawan nantinya.

Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja

PMKS PT. Sinar Pandawa sangat menyadari betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehat dan aman bagi semua karyawan. Oleh karena itu perusahaan berkomitmen dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melalui program yang terpadu, terencana dan berorientasi dan pencegahan. Untuk memperkecil atau mencegah terjadinya kecelakaan dari aktivitas yang dilakukan karyawan dan mengoptimalkan kinerja karyawan yang membawa dampak positif, maka perusahaan rutin melakukan aktivitas yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, seperti melakukan pelatihan kebakaran, sosialisasi P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) oleh bagian yang ditunjuk perusahaan. Kemudian, perusahaan juga mewajibkan karyawan untuk memakai baju dinas dan APD (Alat Pelindung Diri) berupa helm, sepatu safety, masker dan earplug. Untuk karyawan yang melanggar hal tersebut maka akan diberikan teguran oleh atasan.

PMKS PT. Sinar Pandawa juga mendapatkan penghargaan Kecelakaan Nihil (*Zero Accident Award*) atas prestasinya dalam melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga mencapai 1.862.190 jam kerja orang tanpa kecelakaan kerja, terhitung sejak tanggal 01 Januari 2018 sampai dengan 31 Desember 2020.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Jumlah karyawan PMKS PT. Sinar Pandawa pada tahun 2021 adalah 107 orang.
2. Sistem rekrutmen yang digunakan PMKS PT. Sinar Pandawa adalah melalui sumber internal dan eksternal. Untuk sumber internal dapat dilihat dari adanya karyawan yang naik jabatan, perputaran peran atau pindah tugas dan turun jabatan.
3. PMKS PT. Sinar Pandawa juga pernah mengikuti pelatihan bersertifikat untuk beberapa karyawan terpilih.
4. Penilaian karyawan dilakukan PMKS PT. Sinar Pandawa bertujuan menuju ke arah yang lebih baik, dengan 3 (tiga) aspek penilaian yaitu aspek teknis pekerjaan, aspek non-teknis dan aspek kepribadian (*Leader Up*), juga melakukan pengawasan terhadap kehadiran karyawan melalui absensi fingerprint.
5. Kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan di PMKS PT. Sinar Pandawa adalah dengan mewajibkan para karyawan memakai APD (Alat Pelindung Diri) berupa helm, sepatu safety, masker dan earplug, juga melakukan sosialisasi atau penyuluhan.

Saran

Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, sebaiknya antar karyawan yang satu dengan yang lainnya harus melakukan komunikasi dengan baik untuk membangun interaksi yang baik pula, sehingga dapat menghasilkan situasi yang kondusif dan dapat menjadi pendukung dalam meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, Rima Nur dan Isnurrini Hidayat Susilowati. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, 2(1), 133-140.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjojo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten : Unpam Press.
- Denik, Kun; M.Ai. Musadieq; dan M. Djudi. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling (TRS)). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(5), 102-107.
- Kesuma, Fitri Dewi dkk. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat. *Maker : Jurnal Manajemen*, 5(2), 13-24.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny dan Endang Siswanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubahara Manajemen Press.