

Human Resource Management Planning at PT. Batang Hari Benulu Primary

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Batang Hari Bengkulu Pratama

Soni Ade Pratama ¹⁾; Evi Lorita ²⁾; Harius Eko Saputra ³⁾; Marida Sari Ningsih ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Program Studi Administrasi Publik, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ²⁾ evilorita@unived.ac.id

How to Cite :

Pratama, S. A., Lorita, E., Saputra, H. E., Ningsih, M. S. (2022). Administrative Services of the Faculty of Social Sciences in University of Dehasen Bengkulu for Students During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal ISO*, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/iso.v2i1>

ARTICLE HISTORY

Received [29 April 2022]

Revised [15 Mei 2022]

Accepted [15 Juni 2022]

KEYWORDS

Planning, Human Resources and HRM.

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Batang Hari Bengkulu Pratama. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut pendapat Schuler, (1987:62-78) dapat disimpulkan ada empat tahap penting dalam Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu: (1) Gathering, Analizing, and Forecasting Supply and Demand Data. Karyawan perusahaan diberikan pelatihan khusus, penerimaan karyawan sudah melengkapi persyaratan, penetapan karyawan tetap mendapatkan ilmu pengetahuan sesuai dengan perkembangan teknologi. (2) Esstablishing Human Resource Objectives and Policies. Perusahaan memberikan pelatihan dan seminar kepada karyawan akan tetapi tidak semua karyawan yang mendapatkan pelatihan dan seminar. (3) Humand Resource Programming. Adanya insentif pada karyawan yang mencapai target yang telah ditetapkan, sedangkan dana pension dan PHK diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja dalam bekerja perusahaan. (4) Humand Resource Planning-Control and Evaluation. Pengawasan dan evaluasi kinerja karyawan dilakukan oleh mandor sampai analisis laboratorium kepada menejer perusahaan, belum tersedia ruangan khusus untuk konsling, perusahaan membentuk forum khusus untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi untuk menduduki jabatan tertentu yang telah diseleksi dinilai hasil kinerjanya.

ABSTRACT

The objective of this research is to describe the Human Resource Management Planning at PT. Batang Hari Bengkulu Pratama. This research is categorized as a qualitative descriptive data collection by means of interviews, observation and documentation. The selection of informants was done by purposive sampling of five people with theory. According to Schuler's opinion, (1987: 62-78) it can be concluded that there are four important stages in the HR planning process of (1) Gathering, Analizing, and Forecasting Supply and Demand Data. Collecting, Analyzing, Predicting Supply and Demand Data. Employees at the company are given special training, recruitment of new employees complete the requirements, placement of employees in accordance with their expertise and are professional but employees still get knowledge and technology. (2) Establishing Human Resource Objectives and Policies. Setting HR goals and policies. Not all employees get training and seminars, only a certain section on education, no help with student fees for formal education provided by the company. (3) Humand Resource Programming. There are incentives for employees who reach the target, pension funds and layoffs are given by the company in accordance with the work period of employees who are 55 years old, calculated as working years, while employees who are laid off are calculated as their years of service in the company. (4) Humand Resource Planning-Control and Evaluation. HR Planning and Evaluation Control. Supervision and evaluation of employee performance is carried out by the foreman to laboratory analysis of the company leadership, there is no specific space for counseling. There is a special forum formed by the company to select employees who excel to be promoted and occupy certain positions.

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat seiring dengan meningkatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi seperti sekarang ini, menyadarkan kepada semua orang bahwa perubahan

lingkungan bisnis dan organisasi adalah nyata dan sedang berlangsung. Perubahan yang terjadi saat ini, secara langsung maupun tidak langsung merupakan bagian dari dampak yang diakibatkan oleh revolusi industri empat puluhan yang melanda semua negara di dunia. Untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, dinamis, dan cenderung sulit diprediksi pada era empat puluhan saat ini membutuhkan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cakap, terampil, berkeahlian, dan responsif terhadap perubahan. Era global yang terjadi saat ini telah membuka kesadaran banyak orang bahwa organisasi/perusahaan yang hidup di tengah-tengah persaingan bisnis yang kompetitif ini, teknologi menjadi daya tarik sekaligus simbol sebuah era baru yang disebut sebagai era teknologi informasi. Teknologi informasi sebagai sebuah era baru pada abad 21 ini, dicirikan oleh daur hidup produk (productlife cycle) yang semakin pendek.

Kecanggihan teknologi yang lahir dan direspon oleh pasar selalu diikuti terus oleh lahirnya teknologi baru yang lebih canggih dan begitu seterusnya. Kompetisi dalam melahirkan barang dan jasa seperti tidak ada akhirnya sehingga konsumen sangat dimanjakan oleh banyaknya pilihan yang bervariasi. Pada era global yang kompetitif ini, kehidupan organisasi bisnis dituntut terus bergerak mengikuti arus perubahan yang sangat cepat dan masif. Derasnya arus perubahan membawa konsekuensi logis bagi perusahaan untuk selalu mengantisipasi dan harus mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Dalam konteks ini, Cascio, dalam Safarudin Alwi, (2001:144) ditegaskan bahwa Perencanaan SDM akan menjadi lebih penting bagi perusahaan karena globalisasi, teknologi baru, proses restrukturisasi organisasi, dan perbedaan etnis dalam angkatan kerja. Dengan kata lain, faktor-faktor di atas akan menghasilkan ketidak pastian dan sukar untuk diprediksi, maka perusahaan harus mengembangkan bisnis dan menyusun rencana SDM secara sinergis dengan rencana bisnis dalam mengurangi resiko akibat ketidak pastian tersebut. Organisasi/ perusahaan yang memperkerjakan orang-orang untuk mencapai tujuan dalam menyediakan SDM pada era global sekarang maupun untuk proyeksi di masa datang tidak boleh mengesampingkan fenomena perubahan lingkungan bisnis yang masif dan turbulen seperti sekarang ini. Kelangsungan eksistensi organisasi yang hidup, tumbuh, dan berkembang ditengah-tengah lingkungan bisnis yang kompetitif memerlukan SDM yang berkualitas.

Era teknologi dan informasi, tuntutan kualitas SDM harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi terutama dalam hal kualitasnya. Hal ini penting karena kemajuan dan kecanggihan teknologi yang tidak di imbangi dengan tersedianya SDM yang mumpuni dalam mengoperasikan peralatan modern yang di miliki oleh organisasi/perusahaan, maka hal itu akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Minimnya SDM baik secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi akibat salah dalam perencanaan/proyeksi SDM di masa datang dapat menghambat kecepatan pencapaian tujuan. Organisasi yang tidak didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan sulit mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya dimasa yang akan datang, Riva'i (2004:35). Organisasi dalam perjalanan waktunya pasti telah memiliki sejumlah tujuan-tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu. Tujuan organisasi pada umumnya menganut prinsip atau pola tujuan jangka pendek (1 tahun), jangka menengah (5 tahun), dan jangka panjang (10 tahun) atau lebih.

Dalam rangka usaha untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut biasanya juga telah disiapkan rencana strategis dan rencana operasional sebagai panduan pencapaian tujuan tersebut. Satu hal yang tidak boleh diabaikan dalam praktek organisasi adalah pentingnya integrasi atau keterpaduan antara perencanaan bisnis dengan perencanaan SDM. Perencanaan bisnis yang diikuti dengan perencanaan SDM yang baik akan menghasilkan tingkat efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, perencanaan bisnis yang tidak dibarengi dan diikuti perencanaan SDM yang baik akan mempengaruhi tujuan organisasi. Tidak sedikit perusahaan- perusahaan besar dalam praktek organisasi bisnisnya yang kurang dalam memberi perhatian atau porsi pelibatan manajer SDM terhadap pembuatan rencana-rencana bisnis yang akan dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Biasanya pada tataran ini seorang pimpinan perusahaan melibatkan manajer pemasaran dan manajer keuangan, sehingga akibatnya perusahaan tidak memiliki SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, Walker, (1980:76). Sesuatu yang paradok bahwa perencanaan bisnis tidak diintegrasikan dengan perencanaan SDM. Sebuah ironi bahwa perusahaan dalam membuat perencanaannya kurang melibatkan bagian SDM, sehingga dalam implementasi rencana-rencana bisnis tersebut mengalami kendala ketika kualitas dan kuantitas SDM menjadi unsur utama kesuksesan tujuan. Begitu pentingnya aspek perencanaan SDM, maka perencanaan SDM harus sejalan dengan perencanaan bisnis. Dengan kata lain, antara perencanaan SDM dengan perencanaan bisnis harus saling terkait satu sama lain pada tingkat korporat.

LANDASAN TEORI

Siagian (1995) melihat adanya suatu fenomena administrasi yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian dan semakin banyaknya pihak yang menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia. Politisi, tokoh industri, para pembentuk opini seperti pimpinan media massa, para birokrat di lingkungan pemerintahan, dan para ilmuwan yang menekuni berbagai cabang ilmu terutama ilmu-ilmu sosial menunjukkan perhatian yang semakin besar terhadap manajemen sumber daya manusia.

Penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu bidang kajian manajemen di lapangan, juga menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang ada pada umumnya, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengontrolan dan sebagainya. Hanya saja, dalam manajemen sumber daya manusia, kajian manajemen lebih diarahkan dan dititik beratkan kepada manusia sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi. Hal ini akan berkaitan erat nantinya dengan manusia sebagai makhluk individu, makhluk sosial, yang memiliki berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya dengan bergabung ke dalam organisasi.

Flippo (1994) mengidentifikasi, setidaknya ada sepuluh fungsi-fungsi yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia. Flippo membaginya ke dalam dua kelompok besar, yaitu fungsi-fungsi manajemen, dan fungsi-fungsi operasional. Fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia terdiri dari, (1) perencanaan (planning), (2) pengorganisasian (organizing), (3) pengarahan (directing), dan (4) pengendalian (controlling). Adapun fungsi-fungsi operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia yaitu, (1) pengadaan tenaga kerja (procurement), (2) pengembangan (development), (3) kompensasi, (4) integrasi, (5) pemeliharaan (maintenance), dan (6) pemutusan hubungan kerja (separation).

Salah satu kegiatan penting yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam fungsi perencanaan yaitu analisis pekerjaan. Dengan menganalisis suatu pekerjaan, akan diketahui tugas-tugas apa yang akan dilakukan dalam pekerjaan itu, apa kompetensi-kompetensi yang harus dikuasai oleh sumber daya manusia yang akan menduduki posisi itu.

Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha mencapai tujuan organisasional. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja (manpower) yang meliputi angkatan kerja (labor force) dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yang bekerja disebut juga dengan pekerja. (Ndraha, 1999)

Suatu perencanaan di pilih dari semakain banyak alternative yang telah di analisis dan di pertimbangkan dengan teliti dan matang serta di laksanakan dalam satu kurun waktu tertentu. Maksudnya adalah agar satu organisasi berada pada kondisi dan posisi yang efektif dalam upaya menciptakan tujuan dan berbagai sasaran dalam lingkungan eksternal yang sring berubah pada tingkat dan intensitasnya yang pada kalanya tidak mungkin di perhitungkan sepenuhnya sebelumnya. Suatu perencanaan berorientasi pada masa depan. Karena orientasi demikian pemilihan perencanaan tertentu pada umumnya di dasarkan pada berbagai asumsi yang berdasarkan asumsi yang di gunakan oleh para perumus dan penentu perencanaan itu dengan sepenuhnya menyadari bahwa semua peristiwa dan faktor yang berpengaruh pada pertimbangan dan di pehitungkan dengan tepat.

Setelah perusahaan merumuskan perencanaan, kemudian unit-unit usaha yang berada dibawah kepemilikan korporat merumuskan strategi-strategi bisnis, dan perusahaan yang terlibat membuat perencanaan fungsional, maka selanjutnya hal yang dilakukan oleh perusahaan adalah mengimplementasikan seluruh perencanaan yang telah dibuat.

Dari hasil observasi pada PT. Batang Hari Bengkulu Pratama perusahaan tersebut merupakan bergerak dibidang industri karet. Dalam perusahaan ini dipimpin oleh seorang Direktur, Kepala Pabrik, Keuangan dan QE. Dan mempunyai delapan bidang koordinator antara lain; Bidang pembelian bahan penolong, Pembelian bahan baku, Laboratorium, Produksi, Bengkel, Personalia, Sistem manajemen, dan Ekpor. Sedangkan dalam tenaga kerja karyawan berjumlah 315 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 281 orang dan perempuan 32 orang. Ada pun rincian tenaga kerja tersebut dari 8 bidang tersebut staff 10 orang, 43 orang mereka digaji bulanan oleh perusahaan. 129 orang digaji harian yang dibayarkan 1 minggu atau 2 minggu sekali gaji mereka perhari Rp 80.000 per hari. 29 orang sistem borongan produksi karet basa. 82 orang borongan produksi karet kering dan 20 orang yang memproses bahan baku.

Sedangkan dalam Perusahaan PT. Batang Hari Pratama tenaga kerja rata-rata berpendidikan masih rendah masih ada karyawan yang tidak tamat SMP dan SMA terutama di bidang produksi karet basa dan karet kering. Dalam penempatan karyawan tidak sesuai dengan keahliannya dikarenakan pendidikan tidak diutamakan dalam perusahaan ini. Pelaksanaan SDM nya diperusahaan ini jarang sekali mengadakan pelatihan pada karyawan keseluruhan akan tetapi hanya karyawan tertentu yang diberikan pelatihan itu pun terbatas hanya staff saja yang dekat dengan pimpinan, biasanya dilakukan 1 tahu itu

hanya 2 kali didalam perusahaan. Sedangkan dibagian lain sama sekali tidak ada namanya kepelatihan yang menyangkut tentang sumberdaya manusianya. Karyawan dibiarkan seperti biasanya dengan alasan perusahaan tidak ada biaya, karena biaya dari perusahaan sangat terbatas. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk dijadikan bahan penelitian dengan judul Analisis Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Batang Hari Bengkulu Pratama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini metode kualitatif untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara holistic. Penelitian kualitatif tidak diarahkan pada kesimpulan untuk membuktikan suatu hipotesis ditolak atau diterima, dan tidak menguji hubungan antara variable, tetapi lebih ditekankan pada pengumpulan data untuk mendeskripsikan keadaan sesungguhnya (Soegiyono, 2008).

Dalam penelitian ini akan digambarkan dan dianalisis permasalahan Penelitian ini metode kualitatif untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara holistik. Penelitian kualitatif tidak diarahkan pada kesimpulan untuk membuktikan suatu hipotesis ditolak atau diterima, dan tidak menguji hubungan antara variable, tetapi lebih ditekankan pada pengumpulan data untuk mendeskripsikan keadaan sesungguhnya Soegiyono, (2008:53).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dilihat bahwa Perencanaan MSDM Pada PT. Batang Hari Bengkulu Pratama sudah memenuhi perencanaan. Dilihat dari rujukan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Prof. Dr. Tjutju Yuniasrsih dan Dr. Suwatno, M.Si.(2016:95-98). Teori Menurut pendapat Schuler, (1987:62-78) dapat disimpulkan ada empat tahap penting dalam peroses perencanaan SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gathering, Analizing, and Forecasting Supply and Demand Data (Mengumpulkan, Menganalisis, Meramalkan Data Permintaan dan Penawaran)

Dilakukan sejumlah aktivitas untuk mengumpulkan, menginvestigasi, menganalisis, dan memperediksi kebutuhan data untuk menetapkan Suplay and Demand. Sumber data bisa berasal dari lingkungan internal yaitu dari dalam perusahaan jumlah karyawan, manajemen perusahaan dan jumlah barang yang diproduksi baik perhari, minggu, bulan dan pertahun maupun eksternal yaitu kerjasama dengan pihak ketiga mengadakan pelatihan dan seminar yang mendatangkan dari luar perusahaan, adanya kerjasama saling menguntungkan dan pihak ketiga dalam hal tenaga kontrak melalui pihak ketiga dalam hal perehaban bangunan atau gedung yang digali dari pengalaman masa lalu, pengamatan dimasa kini, dan diprediksi kebutuhan dimasa dapan. Berdasarkan data tersebut dikembangkan sebuah sistem informasi SDM dengan menggunakan alat-alat teknologi seperti computer, laptop dengan membangun jaringan internet di perusahaan untuk memudahkan asset informasi yang akan mengelola data menjadi informasi, sebagai bahan analisis dalam menyusun perencanaan SDM yang akurat dan eligible.

Keadaan Pegawai Saat Ini

Kemampuan skil karyawan dalam pelaksanaan kerja di perusahaan pada saat ini. Dari hasil wawancara dengan informan, perusahaan menempatkan karyawan dalam pekerjaan sesuai dengan job deskripsi, karyawan mampu berkerja sesuai dengan standar perusahaan, karyawan diberikan pelatihan khusus untuk meningkatkan kinerja personal dan sebagian besar karyawan memiliki kemampuan melaksanakan pekerjaan dilihat dari hasil surat pengalaman pekerjaan pada saat penerimaan karyawan baru.

Standar atau aturan-aturan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan (konpentesi) yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk penerimaan karyawan. Dari hasil wawancara dengan informan maka diketahui bahwa perusahaan dalam penerimaan karyawan berdasarkan ketentuan dan standar perusahaan memberikan syarat umum dalam penerimaan karyawan dan ada SOP dalam peroses penerimaan karyawan dan disesuaikan dengan posisi kerja dalam penempatnya.

Jumlah tenaga kerja yang ada diperusahaan saat ini sudah memenuhi kebutuhan perusahaan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa jumlah tenaga kerja sudah memenuhi kebutuhan perusahaan, karyawan diberikan ilmu pengetahuan baru sesuai dengan perkembangan teknologi melalui

pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dan kerjasama dengan pihak lain dalam membahas isu-isu baru yang berkembang.

Benar atau tidak kemampuan (skill) karyawan dalam pelaksanaan kerja di perusahaan sesuai bidangnya masing-masing. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan dalam penempatan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing dilihat dari surat lamaran kerja pada penerimaan karyawan baru dan dilakukan training selama tiga bulan gunanya menilai kinerja calon karyawan untuk ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

Standar aturan-aturan digunakan untuk melaksanakan pekerjaan (kompetensi) yang telah ditetapkan dalam penerimaan karyawan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan dalam penerimaan karyawan baru memberikan persyaratan yang telah dituliskan atau diberitahukan terlebih dahulu melalui pengumuman tentang tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Jumlah tenaga kerja dibatasi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan membatasi jumlah karyawan yang telah memenuhi kebutuhan saat ini karena kondisi sekarang penurunan harga barang karet dipasaran yang berdampak pada penghasilan perusahaan berkurang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada saat penelitian diketahui bahwa karyawan di perusahaan diberikan pelatihan khusus untuk menunjang atau meningkatkan kinerja personal, penerimaan karyawan perusahaan sudah ada persyaratan tertentu yang sudah ditetapkan, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya berdasarkan surat lamaran pekerjaan sesuai spesifikasi bidang pekerjaan dan tenaga kerja karyawan sudah memenuhi kebutuhan perusahaan tetapi karyawan tetap mendapatkan ilmu pengetahuan baru sesuai dengan perkembangan teknologi. Dalam penerimaan karyawan perusahaan memberikan persyaratan secara umum untuk mengajukan lamaran pekerjaan dan pembatasan jumlah karyawan dikarenakan kondisi saat ini harga barang tidak menentu sehingga berdampak pada produksi berkurang.

Kondisi Organisasi

Visi dan Misi serta tujuan perusahaan pada saat ini. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa visi, misi dan tujuan perusahaan dalam menjalankan kegiatan sesuai dengan kebijakan mutu dalam lingkungan perusahaan karyawan diberikan kreatifitas dalam melaksanakan tugas sebagai personil yang terlatih.

Perusahaan memberikan pelatihan dan seminar untuk meningkatkan skill atau kualitas kerja karyawan baik internal maupun eksternal. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan perusahaan untuk mengikuti pelatihan maupun seminar yang diadakan oleh perusahaan sendiri maupun pelatihan di luar perusahaan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi karyawan perusahaan itu sendiri.

Kepemimpinan perusahaan pada saat ini. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa kepemimpinan perusahaan sudah cukup bagus karena pimpinan memberikan arahan dan motivasi pada karyawan untuk semangat dalam berkerja, pimpinan sering terjun langsung lapangan untuk mengawasi kerja karyawan, dan pimpinan dalam menjalankan kebijakan sesuai dengan aturan perusahaan.

Dukungan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan SDM pada karyawan melalui pelatihan dan seminar. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa karyawan perusahaan diberikan langsung pelatihan dan seminar guna meningkatkan sumber daya manusia baik langsung bertatap muka ataupun melalui online dengan aplikasi zoom meeting guna menambah ilmu pengetahuan.

Visi dan misi serta tujuan perusahaan pada saat sekarang. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa karyawan sebagian mengetahui visi dan misi perusahaan meningkatkan SDM supaya karyawan berkerja seara baik dan aman dalam menjalankan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja dalam menilai kualitas barang yang ramah lingkungan.

Perusahaan memberikan pelatihan dan seminar yang dilaksanakan baik internal dan eksternal untuk meningkatkan kualitas karyawan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan yang diselenggarakan secara internal dan eksternal guna memberikan pengetahuan kepada karyawan dalam hal memajukan Sumber Daya Manusia.

Dengan kepemimpinan perusahaan sekarang. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui kepemimpinan perusahaan sekarang ini cukup baik sangat ketat dan disiplin karena menginginkan para karyawan berkerja secara optimal dan pimpinan memperhatikan karyawan dibidang kesehatan dan sosial dimasyarakat.

Dukungan berupa transportasi (uang) untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan dan seminar. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui karyawan dalam mengikuti pelatihan dan seminar oleh perusahaan diberikan uang untuk transportasi besarnya tidak ditentukan

tergantung lamanya pelatihan yang di ikuti oleh karyawan tersebut baik pelatihan internal maupun eksternal.

Dari hasil observasi dan wawancara pada saat penelitian diketahui bahwa perusahaan dilihat dari kondisi perusahaan saat ini suda menjalankan visi, misi dan tujuan perusahaan. Perusahaan telah memberikan pelatihan dan seminar tapi tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan hanya karyawan yang ditunjuk oleh pengawas bagian yang mendapatkan pelatihan baik internal maupun eksternal dalam pelatihan tersebut karyawan mendapatkan uang transportasi besarnya tidak ditentukan tergantung berapa hari kegiatan tersebut berlangsung, pimpinan sudah cukup bagus dalam menjalankan kebijakan yang telah dilaksanakan sesuai dengan kondisi sekarang.

Kebutuhan Masa Yang Akan Datang

Dukungan perusahaan untuk karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi SMA, D3, S1 dan S2 yang berupa bantuan biaya untuk karyawan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan belum ada memberikan bantuan untuk biaya pendidikan kejenjang yang lebih tinggi akan tetapi perusahaan mendukung bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan selagi tidak mengganggu jam kerja di perusahaan tersebut.

Jumlah karyawan pada perusahaan saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan perkembangan dan permintaan pelanggan dan peraturan kebijakan pemerintah, tetapi disesuaikan dengan kondisi dan situasi keadaan perusahaan.

Pengaruh pada karyawan pada saat terjadinya globalisasi harga karet, hasil produksi perusahaan yang tidak menentu di dunia dan dimasyarakat. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa sangat berpengaruh sekali dengan perusahaan dan masyarakat akibat turunya harga karet yang lebih murah sehingga terjadinya kebijakan merumahkan sebagian karyawan di perusahaan tersebut.

Dukungan perusahaan untuk karyawan melanjutkan dibidang pendidikan (bantuan biaya siswa) kejenjang yang lebih tinggi. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan belum samasekali memberikan bantuan biaya siswa kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi akan tetapi perusahaan mendukung bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan tersebut selagi tidak mengganggu kerja produksi.

Perusahaan tidak menerima karyawan baru karena jumlah karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan pada saat ini tidak menerima karyawan baru dikarenakan harga karet menurun produksinya yang berdampak pada penerimaan karyawan.

Pengaruh terhadap karyawan pada saat globalisasi harga karet hasil produksi perusahaan tidak menentu di dunia dan masyarakat. Dari hasil wawancara informan diketahui bahwa sangat berpengaruh bagi perusahaan dengan mengurangi jam kerja produksi, mengurangi kekurangan ekspor dan merumahkan karyawan selama sepuluh hari akibatnya berdampak pada perekonomian karyawan.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan informan pada saat penelitian diketahui bahwa perusahaan untuk tingkatan pendidikan belum ada sama sekali bantuan biaya siswa untuk melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi namun perusahaan mendukung bagi karyawan mau melanjutkan kependidikan formal tersebut selagi tidak meninggalkan pekerjaan perusahaan, kalau dilihat jumlah karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan tetapi ada sebagian bidang yang membutuhkan keahlian khusus untuk bisa menerima karyawan tergantung dengan kebutuhan, dan era globalisasi sangat berpengaruh pada perusahaan dan karyawan dengan harga karet turun kelevel terendah Rp. 3000 per kilogram perusahaan mendapatkan laba turun dan produksi karet turun yang disebabkan barang tersebut tidak ada, ini akibat masyarakat tidak menjual karet keperusahaan sehingga terjadinya pengurangan karyawan untuk mempertahankan perusahaan dari kebangkrutan.

Establishing Human Resource Objectives and Policies (Menetapkan Tujuan dan Kebijakan Sumber Daya Manusia)

Penetapan tujuan dan kebijakan SDM mesti berlandaskan tujuan dan kebijakan corporate yang jelas, agar dapat mengantisipasi pengembangan organisasional dalam merespon perubahan global. Tujuan utama menetapkan kebijakan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia adalah merancang-merancang kebutuhan jumlah dan kualifikasi pegawai yang handal dan memiliki kompetensi profesional untuk mendukung tercapainya sasaran Corporate.

Tabel 1. Daftar Pelatihan Karyawan PT. Batang Hari Bengkulu Pratama

No	Tahun	Nama Kegiatan Pelatihan atau Seminar	Bukti Kegiatan
1	2019	Pelatihan Audit Internal Berbasis ISO 19011:2018	
2	2018	Pelatihan Pertama Pada Kecelakaan (P3K)	
3	2020	Seminar Meningkatkan Kinerja dan Keamanan Laboratorium SIR	
4	2020	Pelatihan Internal Penggunaan APAR	
5	2020	Surat Keterangan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3)	

Sumber: Data Internal PT. Batang Hari Bengkulu Pratama

Penempatan karyawan pada perusahaan sesuai dengan keahliannya dalam menduduki jabatannya diperusahaan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan dengan bidang keahliannya setelah diseleksi oleh bagian personalia dilaporkan ke pimpinan di evaluasi disetiap tahunnya diterangkan dalam format khusus oleh pimpinan.

Penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya dalam menduduki jabatan di perusahaan. Hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya masing-masing untuk diletakan kebidang-bidang lainya yang membutuhkan untuk kelancaran produksi.

Dari hasil observasi dan wawancara pada saat penelitian diketahui bahwa perusahaan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam hal penempatan sesuai keahliannya yang telah diseleksi dan dievaluasi oleh bagian personalia diajukan ke pimpinan untuk penempatan karyawan.

Humand Resource Programming (Pemrograman Sumber Daya Manusia)

Pada tahap ini dirancang mekanisme dan prosedur manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat di implementasikan dengan baik, terutama meningkatkan daya tawar bagi Rekrutmen calon pegawai yang Qualified. Kegiatan meliputi penyusunan program yang berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut: program pengadaan pegawai baru (mulai dari proses rekrutmen, seleksi, induksi atau orientasi, sampai kepenempatan), program perancangan sistem kompensasi, program pemberdayaan secara optimal, program pengembangan (Melalui pendidikan, pelatihan, promosi, perencanaan karier, dan lain-lain), program pemeliharaan (perawatan) bagi pegawai yang produktif, program konseling bagi pegawai yang mengalami stres atau tekanan mental ataupun gangguan psikologis lainnya, dan program persiapan pensiun sampai realisasi terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) baik disebabkan oleh tibanya saat pensiun maupun karena alasan-alasan lainnya.

Sistem dalam penerimaan karyawan di perusahaan PT. Batanghari Bengkulu Pratama. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa dalam penerimaan calon karyawan sudah ada ketentuan

yang berlaku umum di setiap perusahaan untuk memenuhi persyaratan tertentu sesuai dengan mutu perusahaan.

Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan untuk karyawan menaiki jabatan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa promosi jabatan di dalam perusahaan ada dengan memperhatikan penilaian kinerja personil pertahunnya dalam hasil penilaiannya berdasarkan syarat tertentu yang dimiliki perusahaan.

Perusahaan menyediakan tempat program konsling bagi karyawan yang stress dalam melakukan pekerjaan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan menyediakan tempat pelayanan konsling bagi karyawan yang bermasalah tapi tidak ada ruangan khusus tersebut selama ini masih bergabung dengan ruangan HRD.

Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun atau PHK. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan memberikan dana pensiun dan PHK bagi setiap karyawan dengan besarnya dana tersebut dihitung dengan masa kerja karyawan selama berkeja diperusahaan tersebut.

Pemrograman Sumber Daya manusia Sistem atau cara (syarat) dalam penerimaan karyawan pada perusahaan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui penerimaan karyawan baru perusahaan memberikan persyaratan yang telah ditentukan guna untuk melihat identitas karyawan tersebut terutama dibidang keahliannya.

Perusahaan memberikan pelatihan atau seminar kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan SDM. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan baik interna maupun eksternal akan tetapi tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan tersebut hanya sebagian saja yang ditunjuk oleh petugas dilapangan.

Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan setelah memenuhi persyaratannya. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa promosi jabatan diperusahaan ada yang dilakukan untuk semua karyawan yang memiliki penilaian tertentu dilihat dari kinerja, kedisiplinan, tanggungjawab dan skil yang menjadikan dasar untuk menduduki jabatan baru.

Perusahaan menyediakan tempat program konsling bagi karyawan yang bermasalah. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan ada menyediakan tempat untuk konsling tetapi masih bergabung dengan ruangan HRD (personalia) dan ada juga karyawan yang sebagian tidak tahu perusahaan memberikan tempat konsling bagi karyawan yang bermasalah.

Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun atau PHK. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan memberikan dana pensiun dan PHK bagi setiap karyawan dengan besarnya dana tersebut dihitung dengan masa kerja karyawan selama berkeja diperusahaan tersebut.

Dari hasil observasi dan wawancara pada saat penelitian diketahui bahwa sistem penerimaan karyawan sesuai dengan prosedur yang berlaku umum, karyawan diberikan pelatihan dan seminar baik internal maupun eksternal, adanya promosi jabatan oleh perusahaan setelah melakukan penilaian kinerja, tersedianya tempat konsling bagi karyawan yang menghadapi masalah pekerjaan walaupun belum tersedianya ruangan khusus dan perusahaan memberikan dana pension sesuai dengan peraturan pemerintahan yang dihitung masa kerja karyawan.

Humand Resource Planning-Control and Evaluation (Kontrol Perencanaan dan Evaluasi Sumber Daya Manusia)

Kegiatan lebih difokuskan untuk mengawasi dan mengevaluasi implementasi program-program manajemen Sumber Daya Manusia. Dilakukanya pelatihan keterampilan penggunaan komputer,, pelatihan keuangan, diarahkan untuk mengikuti magang ke perusahaan yang sudah maju dalam atau mengikuti studi banding selama waktu tertentu, yang sedang berjalan agar tetap ada jalur yang sudah ditetapkan. Sehubungan dengan hal itu harus ada jaminan bahwa setiap program dapat di implementasikan secara transparan dan profesional. Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui kondisi obyektif SDM organisasi, yang kemudian dimanfaatkan sebagai umpan balik untuk refisi kebijakan atau melakukan tindakan penyesuaian kepentingan sesuai dengan analisis sebab akibat.

Disamping itu hasil evaluasi dapat digunakan sebagai basis Feedforward khususnya untuk menyusun perencanaan selanjutnya dimasa yang akan datang. Misalnya dalam rangka membuat kebijakan terkait dengan alternative perlunya rekrutmen pegawai baru, promosi bagi yang berprestasi, optimalisasi pemberdayaan partisipasi aktif para pegawai, pembinaan dan pelatihan bagi pegawai yang membutuhkan peningkatan, atau dirancang pemutusan hubungan kerja bagi mereka yang tidak produktif.

Sistem pengawasan yang tela dilakukan pimpinan perusahaan terhadap karyawan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan dalam sistem pengawasan sesuai dengan SOP perusahaan setiap tahun dilakukan oleh mandor, pengawas lapangan yang telah ditunjuk langsung perusahaan, asisten kepala bagian dan kepala bagian langsung melakukan pengawasan.

Cara perusahaan mengevaluasi kegiatan-kegiatan SDM yang telah diberikan perusahaan pada karyawan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa pimpinan bagian masing-masing menilai karyawan dilihat dari kerajinan, kecakapan, kedisiplinan, dan kepatuhan personil tersebut per bulan dan pertahun untuk di evaluasi dengan format khusus dari kepala bagian masing-masing untuk menilai kinerja karyawan.

Cara perusahaan memutuskan hubungan kerja pada karyawan yang tidak produktif pada saat berkerja. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan melakukan PHK kepada karyawan sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Kebijakan perusahaan dalam menerapkan visi, misi dan tujuan dan sasaran perusahaan bagi karyawan. Hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa dengan penerapan visi dan misi perusahaan dapat menjalankan sistem manajemen sehingga dapat melaksanakan proses produksi dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dari produktifitas perusahaan setelah disosialisasikan kepada seluruh karyawan perusahaan.

Kontrol Perencanaan dan Evaluasi SDM, adanya sistem pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap karyawan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan untuk menilai kinerja karyawan yang menjalankan tugas dengan benar dan bertanggungjawab dinilai oleh pimpinan untuk mendapatkan penghargaan dalam arti dinaikan jabatannya sehingga karyawan berkompentensi dalam hal kinerjanya.

Pernah terlibat mengevaluasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa karyawan pernah terlibat dalam pelaksanaan 17 agustus yang diadakan oleh perusahaan dan diumumkannya karyawan teladan yang telah dinilai kinerjanya selama satu tahun oleh pimpinan dan pengawas sehingga mendapatkan piagam sebagai bukti mendapatkan menjadi karyawan teladan.

Perusahaan menerapkan dan memutuskan hubungan kerja kepada setiap karyawan yang tidak produktif. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa perusahaan memberhentikan karyawan yang tidak produktif yang diakibatkan kesalahan sendiri antara lain tidak disiplin dalam menjalankan tugas, tidak ada rasa tanggung jawab dalam menjalankan kerja, melakukan kontak fisik dengan sesama karyawan dan petugas pengawas perusahaan dan yang paling patal melakukan pencurian barang milik perusahaan.

Dari hasil observasi dan wawancara pada saat penelitian diketahui bahwa sistem pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan penilaian kinerja personil disetiap bulan dan tahun, dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan SDM melalui penilaian karyawan dilihat dari kerajinan, kecakapan, kedisiplinan, dan kepatuhan personil dengan peraturan perusahaan serta perusahaan melakukan PHK pada karyawan sesuai dengan prosedur dan mengikuti aturan pemerintah sesuai dengan undang-undang tenaga kerja kebijakan perusahaan dalam menerapkan visi dan misi dengan menjalankan sistem manajemen dengan baik akan berdampak pada produksi dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gathering, Analizing, and Forecasting Supply and Demand Data (Mengumpulkan, Menganalisis, Meramalkan Data Permintaan dan Penawaran)

Karyawan perusahaan diberikan pelatihan khusus untuk menunjang atau meningkatkan kinerja personal, penerimaan karyawan perusahaan sudah ada persyaratan tertentu yang sudah ditetapkan, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya berdasarkan surat lamaran pekerjaan sesuai spesifikasi bidang pekerjaan dan tenaga kerja atau karyawan sudah memenuhi kebutuhan perusahaan tetapi karyawan tetap mendapatkan ilmu pengetahuan baru sesuai dengan perkembangan teknologi. Dalam penerimaan karyawan perusahaan memberikan persyaratan secara umum untuk mengajukan lamaran pekerjaan dan pembatasan jumlah karyawan dikarenakan kondisi saat ini harga barang tidak menentu sehingga berdampak pada berkurangnya produksi.

Dilihat dari kondisi perusahaan saat ini sudah menjalankan visi, misi dan tujuan perusahaan. Perusahaan telah memberikan pelatihan dan seminar tapi tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan hanya karyawan yang ditunjuk oleh pengawas bagian yang mendapatkan pelatihan baik internal maupun eksternal, dalam pelatihan tersebut karyawan mendapatkan uang transportasi besarnya tidak ditentukan tergantung berapa hari kegiatan tersebut berlangsung, pimpinan perusahaan sudah cukup bagus dalam menjalankan kebijakan yang telah dilaksanakan sesuai dengan kondisi sekarang.

Perusahaan untuk tingkatan pendidikan formal belum ada sama sekali bantuan biaya pendidikan untuk melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi namun perusahaan mendukung bagi karyawan yang mau melanjutkan kependidikan formal tersebut selagi tidak meninggalkan pekerjaan perusahaan, kalau dilihat

jumlah karyawan diperusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan tetapi ada sebagian bidang yang membutuhkan keahlian khusus untuk bisa menerima karyawan tergantung dengan kebutuhan, dan era globalisasi sangat berpengaruh pada perusahaan dan karyawan dengan harga karet turun ke level terendah Rp. 3000 per kilogram perusahaan mendapatkan laba turun dan produksi karet turun yang disebabkan barang tersebut tidak ada, ini akibat masyarakat tidak menjual karet keperusahaan sehingga terjadinya pengurangan karyawan untuk mempertahankan perusahaan dari kebangkrutan.

Esstablishing Human Resource Objectives and Policies (Menetapkan Tujuan dan Kebijakan SDM)

Perusahaan memberikan kebijakan kepada karyawan untuk memberikan pelatihan dibidang masing-masing hampir disetiap bidang diberikan pelatihan dalam penunjukan karyawan untuk mendapatn pelatihan tersebut, dalam pemberian pelatihan tersebut karyawan ditunjuk langsung oleh perusahaan atas kebijakan pimpinan yaitu kepala perusahaan yang batasan waktu pelatihan tersebut disesuaikan pelaksanaan. Karyawan diberikan insentif dalam mengikuti pelatihan atau seminar baik yang diadakan dalam perusahaan itu sendiri maupun diluar perusahaan yang kerja sama dengan instansi lain besarnya insintif yang didapat tergantung lamanya diadakan kegiatan tersebut, sedangkan di bidang pendidikan formal seperti SMA, D3, S1 dan S2 perusahaan tidak memberikan bantuan biaya uang bagi karyawan yang mau menaikan kejenjang yang lebih tinggi, karyawan yang mau melanjutkan kejenjang pendidikan formal yang lebih tinggi berusaha sendiri tanpa ada bantuan biaya siswa perusahaan.

Humand Resource Programming (Pemrograman Sumber Daya Manusia)

Dalam penerimaan karyawan perusahaan menyeleksi sangat ketat dikarenakan untuk kepentingan pekerja dalam menjalankan tugasnya. Aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik itu tertulis maupun tidak tertulis kalau tertulis karyawan menandatangani isi surat perjanjian yang berdasarkan matrai agar kuat dasar hukumnya. Secara administrasi harus dilengkapi sebagai syarat lamaran pekerjaan mulai dari KTP sampai suratkelakuan baik dari kepolisian yang mana dijadikan dasar untuk perusahaan melihat karyawan ini tidak cacat hukum. Perusahaan dalam hal ini memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan apa bila ada program pelatihan eksternal maupun internal. Hanya karyawan khusus yang diberikan kesempatan yang menyangkut pelatihan tersebut, dan tidak semua karyawan mendapatn pelatihan walaupun sesama bidang tertentu dalam arti kata adanya pilih kasih pimpinan perusahaan biasanya adanya kedekatan emosional.Kalau dilihat dari program konsling perusahaan menyediakan untuk karyawan berdiskusi tentang masalah baik itu tentang pekerjaan maupun pribadi.Namun perusahaan belum menyediakan ruangan khusus untuk konsling selama ini masih bergabung dengan ruangan personalia dan sekantor dengan SPSP (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang menjadi satu tempat untuk konsling.Kalau masalah pesangon yang diberikan oleh perusahaan selama ini tidak ada masalah dikarenakan perusahaan memberikan pesangon sesuai aturan pemerintah.Masa pensiun diperusahaan ini 55 Tahun besarnya pesangon sesuai dengan masa kerja diperusahaan.Kalau karyawan yang berdampak PHK mereka ada haknya yang diberikan oleh perusahaan karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan masa kerja.

Humand Resource Planning-Control and Evaluation (Kontrol Perencanaan dan Evaluasi SDM)

Perusahan dalam hal pengawasan dan evaluasi kegiatan kerja karyawan selalu diawasi oleh pimpinan atau devisi masing-masing mulai dari tingkat level mandor, teknisi, asisten, kepala bagian dan analisis laboratorium.Semuanya diawasi oleh pimpinan atas kepala perusahaan untuk mengevaluasi kinerja mereka dilapangan.Agar menjadikan dasar atau rujukan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan.Perusahaan menyediakan wadah serikat kerja agar membangun hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan yang lebih baik dalam berkerja dan saling koordinasi. Selama ini diperusahaan sekarang tidak ada tuntutan masalah gaji dan kesejahteraan karyawan yang mencolok kepermukaan dikarenakan perusahaan mengikuti intruksi pemerintahan daerah yang disesuaikan kebijakan pemerintah daerah dalam memberikan upah karyawan disesuaikan upah UMP daerah masing-masing dan kesejahteraan kesehatan karyawan dipenuhi oleh perusahaan.Dalam promosi jabatan di perusahaan sekarang kalau dilihat masih ada sifat kekeluargaan yang dilakukan untuk menduduki jabatan-jabatan tertentu.Walaupun ada juga yang berdasarkan prestasi kerja karyawan di perusahaan untuk menduduki jabatan tersebut.Untuk dijadikan karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut mendapatkan jabatan baru yang dihasilkan dari seleksi yang sangat ketat oleh kepala perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian penelitian yang berjudul Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Batang Hari Bengkulu Pratama dapat disimpulkan ada empat tahap penting dalam proses perencanaan SDM antara lain yaitu :

Gathering, Analizing, and Forecasting Supply and Damand Data (Mengumpulkan, Menganalisis, Meramalkan Data Permintaan dan Penawaran)

Karyawan diperusahaan diberikan pelatihan khusus, penerimaan pegawai baru yang suda melengkapi persyaratan, penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya dan frofsional tetapi karyawan tetap mendapatkan ilmu pengetahuan baru sesuai dengan perkembangan teknologi.

Esstablishing Human Resource Objectives and Policies (Menetapkan Tujuan dan Kebijakan SDM)

Perusahaan memberikan pelatihan dan seminar kepada karyawanya akan tetapi tidak semua karyawan yang mendapatkan pelatihan dan seminar. Karyawan yang mendapatkan pelatihan tersebut hanya bagian-bagian tertentu saja yang dianggap vital. Sedangkan mengenai pendidikan tidak di berikananya bantuan beasiswa pendidikan formal bagi karyawan oleh perusahaan kejenjang yang lebih tinggi.

Humand Resource Programming (Pemrograman Sumber Daya Manusia)

Aadanya isentif pada karyawan yang mencapai target yang telah ditetapkan Sedangkan dana pensiun dan PHK diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja karyawan dalam berkerja. Dana pensiun diberikan apabila karyawan berumur 55 Th sedangkan karyawan yang di PHK dihitung masa kerjanya selama berkerja diperusahaan.

Humand Resource Planning-Control and Evaluation (Kontrol Perencanaan dan Evaluasi SDM)

Pengawasan dan evaluasi kinerja karyawan dilakukan oleh mandor sampai analisis laboratorium kepada manaejer Perusahaan, belum tersedia ruangan khusus untuk konseling. Perusahaan membentuk forum khusus untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi untuk menduduki jabatan tertentu yang telah diseleksi dinilai hasil hasil kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 1994. Manajemen Personalial: Edisi Keenam, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Hartini Yuliana, Lorita Evi, C. Kader Bando Amin. 2021. Efektivitas Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bengkulu Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Kota Bengkulu Tahun 2018. Professional Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik. Vo. 8 No. 2 (2021).
- Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L.& J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management:Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., 1996. Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta: Prenhalindo.
- Sastrohadiwiro, B. Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2009. Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Tulzana Arda, Lorita Evi, Saputra Harius Eko. 2021. Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Pengelolaan Kearsipan Di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pelabuhan Bengkulu Pulau Baai. Professional Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik. Vo. 8 No. 1 (2021).