ANALISIS PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. SURGA ANTUMESA ABADI PANGKALAN BUN

Nove Anggrayini

noveanggrayini@yahoo.com

Prodi Ilmu Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Antakusuma
Jl. Iskandar No. 63 Telp/Fax. 0532 – 22287 Kode Pos 74112 Pangkalan Bun

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam sebuah organisasi, termasuk di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun. SDM berperan sebagai penggerak dan perencana yang bertujuan mencapai target organisasi. Manajemen SDM sangat penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta menjalankan program kerja yang efektif. Penelitian ini bertujuan mengetahui peran tugas dan kualitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen SDM. Metode pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan menggunakan instrumen yang tepat, mempertimbangkan performa tenaga kerja. Manajemen SDM merancang pekerjaan karyawan dengan memastikan setiap karyawan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Hal ini mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, Direktur Utama PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun, Bapak Didik Supriyanto, menjelaskan bahwa manajemen SDM berperan melalui evaluasi performa karyawan dan pelaksanaan pelatihan. Manajemen juga memastikan tenaga kerja melaksanakan tugas sesuai job description. Kesimpulan dari penelitian ini adalah manajemen SDM memainkan peran penting dalam merancang pekerjaan melalui evaluasi dan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Manajemen SDM, Kinerja Karyawan, Evaluasi Performa, Pelatihan

Abstract

Human Resources (HR) is an important factor in an organization, including at PT Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun. HR plays a role as a mover and planner who aims to achieve organizational targets. organization. HR management is very important to evaluate employee performance as well as running an effective work program. This research aims to to determine the role of tasks and work quality in improving employee performance through HR management. through HR management. Data collection methods are carried out systematically using appropriate instruments, considering the performance of the workforce. workforce performance. HR management designs the work of employees by ensuring that each employee performs tasks according to their responsibilities. This makes it easier to achievement of company goals. Based on the research results, the President Director of PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun, Mr. Didik Supriyanto,

explained that HR management plays a role through evaluating employee performance and implementing training. Management also ensures that the workforce carries out tasks according to the job description. The conclusion of this research is that HR management plays an important role in designing work through employee evaluation and training to improve performance and achieve company goals. to improve performance and achieve company goals.

***Keywords**: Human Resources, HR Management, Performance, Employee Performance, Performance Evaluation, Training*

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam mencapai keberhasilan dan keberlanjutan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam era persaingan global, kualitas sumber daya manusia menjadi aset vital yang tidak hanya berperan sebagai penggerak utama, tetapi juga sebagai elemen strategis yang harus terus dikembangkan. SDM dalam suatu organisasi mencakup individu-individu yang tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana, namun juga sebagai perencana dan pemikir yang berkontribusi pada tujuan bersama. Sebagai upaya strategis, MSDM bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas dengan memanfaatkan potensi SDM secara optimal melalui perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi yang terstruktur.

PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun, yang berfokus pada bidang perdagangan dan logistik bahan bakar minyak (BBM) industri, telah berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya melalui penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung produktivitas kerja. Kendati demikian, hasil evaluasi kinerja menunjukkan adanya keterbatasan dalam pencapaian produktivitas yang diharapkan. Berdasarkan pengamatan di lapangan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kurangnya pemanfaatan fasilitas pengembangan keterampilan dan ketidaksesuaian alokasi tugas yang dapat menghambat efektivitas kerja. Faktor-faktor ini menimbulkan dampak pada penurunan produktivitas, yang kemudian mempengaruhi pencapaian target perusahaan dalam hal distribusi dan penjualan BBM Solar.

Sebagai perusahaan yang memiliki peran penting dalam distribusi BBM di Kalimantan Tengah, PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun sangat bergantung pada performa karyawan untuk mencapai kelancaran operasionalnya. Situasi yang ada menunjukkan bahwa perusahaan ini perlu melakukan perbaikan dalam sistem MSDM yang lebih terintegrasi guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. MSDM yang efektif tidak hanya memerlukan pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan, tetapi juga harus disertai dengan evaluasi kinerja yang sistematis untuk mendorong motivasi dan kreativitas karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Bahwa peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara konsisten terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor, mulai dari industri jasa hingga perbankan. Budianto, Aida Vitria, dan Farida Yulianti (2020) menemukan bahwa MSDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui pendekatan

ekonomi manajemen, sedangkan Hartanti (2020) dan Yani (2020) menunjukkan bahwa penerapan rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi signifikan dalam konteks BPRS yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Puspita Ningrum dan Fatikhin (2020) serta Khatimah (2021) mendukung hasil ini dengan menekankan strategi penanganan individu dan dukungan sosial sebagai elemen penting. Penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Sarah (2021), Tarigan dkk. (2022), dan Setiawan (2022), mengonfirmasi efektivitas MSDM dalam membangun motivasi kerja dan etika profesional, yang terlihat pada rendahnya pelanggaran aturan kerja dan produktivitas tinggi di lembaga mereka masing-masing. Lubis (2022) dan Agustini dkk. (2022) juga menemukan bahwa apresiasi karyawan dan dukungan fasilitas kerja menjadi faktor yang mendukung produktivitas pada institusi pendidikan dan pemerintahan. Berdasarkan studi-studi ini, peran MSDM dalam meningkatkan kinerja terbukti luas, relevan, dan perlu diterapkan secara menyeluruh di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun untuk mencapai produktivitas dan tujuan operasional yang optimal.

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi peran MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun. Dengan memfokuskan pada aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam MSDM, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pandangan holistik mengenai bagaimana pengelolaan SDM dapat berperan sebagai pendorong produktivitas dan pertumbuhan perusahaan. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan kebijakan MSDM di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun dan memberikan masukan bagi perusahaan-perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan SDM.

II. LANDASAN TEORI

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis untuk mengelola, mengembangkan, dan mengorganisir sumber daya manusia dalam perusahaan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018), MSDM adalah “pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.” Prasadja Ricardianto (2018) menyatakan bahwa MSDM adalah "cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif." Sementara itu, Suparyadi (2015) mendefinisikan MSDM sebagai sistem yang mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan untuk memberikan kontribusi optimal. Berdasarkan beberapa pandangan ini, MSDM dapat disimpulkan sebagai upaya strategis dan terorganisir untuk mengoptimalkan peran individu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi utama MSDM adalah mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tercipta lingkungan kerja yang saling menguntungkan. Mondy, Noe, dan Premeaux mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia melibatkan pengkajian kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan keterampilan yang diperlukan. Proses MSDM mencakup perekrutan, penempatan, pengupahan, penilaian kinerja, pengembangan karir, pelatihan, keselamatan kerja, dan hubungan kerja efektif. Setiap fungsi ini berperan dalam mendukung PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun agar

dapat mencapai kinerja dan produktivitas yang optimal dalam menghadapi tantangan industri.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ulrich dan Lake (1990) menyatakan bahwa tujuan MSDM adalah mengembangkan sistem kerja berkinerja tinggi yang mencakup rekrutmen, seleksi, dan pengembangan yang selaras dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan lain meliputi penciptaan iklim kerja harmonis, pemeliharaan kesejahteraan karyawan, serta peningkatan komitmen. Di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun, MSDM ditujukan untuk meningkatkan kinerja operasional, dengan memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki keterampilan yang sesuai untuk mendukung distribusi dan penjualan BBM secara efektif.

Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian (1994), MSDM memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja yang ada, meningkatkan produktivitas, dan merencanakan kebutuhan tenaga kerja yang strategis. Bagi PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun, manfaat ini penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang terampil untuk memenuhi kebutuhan operasional.

Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Afandi (2018) menjelaskan bahwa indikator MSDM meliputi tugas kerja, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya. Di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun, penilaian ini berperan penting untuk menilai dan memantau kinerja karyawan dalam mencapai target operasional dan efektivitas distribusi BBM.

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja sesuai tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017), “Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam tugasnya.” Kinerja ini dapat dinilai secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan tujuan PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun untuk memastikan kelancaran distribusi BBM yang tepat waktu dan sesuai standar.

Fungsi dan Manfaat Kinerja Karyawan

Fahmi (2014) menyatakan bahwa fungsi kinerja karyawan meliputi peningkatan organisasi, motivasi, dan pengembangan kemampuan individu. Peningkatan kinerja karyawan di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun akan berdampak pada efisiensi dan keberlanjutan operasional, terutama dalam pencapaian target distribusi dan kepuasan pelanggan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sutrisno (2009) mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, termasuk pengetahuan, sikap, dan disiplin. Di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai target perusahaan.

Indikator Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan dipantau melalui indikator keuangan, kualitas, inisiatif, efisiensi, dan kewenangan. Bagi PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun, indikator-indikator ini menjadi tolok ukur keberhasilan dalam mencapai visi perusahaan, terutama dalam memenuhi kebutuhan pelanggan akan distribusi BBM secara efektif dan tepat waktu.

.

III. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun, yang berlokasi di Jl. Cilik Riwut 2 Gang Kutilang 2 No.29, Kelurahan Sidorejo, Kecamatan Arut Selatan, Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah. Lokasi ini dipilih karena perusahaan tidak keberatan dijadikan objek penelitian, dan PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun dianggap representatif untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian fenomenologi, yang berfokus pada pemahaman mendalam mengenai pengalaman dan persepsi para karyawan terhadap sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di perusahaan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung dengan karyawan untuk memperoleh informasi tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh pada kinerja mereka. Observasi digunakan untuk mengamati aktivitas sehari-hari di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun secara langsung, sehingga peneliti dapat memahami kondisi kerja secara kontekstual. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang mendukung, seperti laporan perusahaan dan catatan karyawan, guna mendapatkan pandangan yang lebih komprehensif terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini.

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tahap kedua adalah reduksi data, yaitu merangkum dan memfokuskan data yang relevan untuk keperluan penelitian. Tahap ketiga adalah penyajian data (data display), yang memudahkan interpretasi dan penarikan kesimpulan dengan menampilkan data dalam bentuk naratif yang terstruktur. Terakhir, kesimpulan ditarik berdasarkan data yang telah disusun secara sistematis, yang kemudian diverifikasi melalui metode induktif untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun

Peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun terbagi dalam tiga aspek utama: operasional, administrasi, dan strategis. Pada aspek operasional, MSDM bertanggung jawab atas proses rekrutmen, wawancara, pemrosesan lamaran kerja, pemenuhan kondisi kerja yang baik, sistem kompensasi, serta pengembangan dan pelatihan karyawan. Implementasi operasional ini berfokus pada memastikan bahwa semua prosedur dan kebijakan perusahaan dipenuhi serta memberikan lingkungan kerja yang produktif bagi karyawan.

Aspek administrasi MSDM meliputi pengelolaan dan penyimpanan data karyawan, seperti arsip dan database karyawan, serta pengaturan kebijakan kesejahteraan dan program pemeliharaan karyawan. Tanggung jawab ini dilaksanakan oleh satu karyawan khusus yang menangani administrasi, termasuk penanganan proses yang terkait langsung dengan penjualan bahan bakar minyak (BBM). Sedangkan pada aspek strategis, MSDM bertindak untuk memastikan bahwa setiap karyawan diakui sebagai aset berharga yang berkontribusi

signifikan terhadap kemajuan perusahaan, menekankan pentingnya pengelolaan karyawan secara efektif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Merancang Pekerjaan Karyawan di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun

Dalam proses merancang pekerjaan, MSDM di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun memperhatikan kinerja karyawan sebagai indikator keberhasilan perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Direktur Utama, Bapak Didik Supriyanto, manajemen SDM bertugas mengevaluasi performa tenaga kerja dan memastikan bahwa setiap karyawan menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Perusahaan tidak menemui hambatan berarti dalam merancang pekerjaan karyawan, berkat penerapan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) yang sudah diintegrasikan dalam sistem pengelolaan SDM. Berbagai jenis pelatihan diberikan, seperti perencanaan (planning), pelatihan teknis dan lintas fungsional, pelatihan teknologi, dan pelatihan kreativitas, yang seluruhnya dirancang untuk memenuhi tuntutan perubahan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Untuk memastikan keselarasan antara rancangan pekerjaan dan kualitas sumber daya manusia, perusahaan mengawasi kinerja karyawan melalui pemantauan harian dan evaluasi bulanan. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas serta kuantitas kerja, yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian target. Dasar perancangan pekerjaan juga mempertimbangkan pencapaian omset perusahaan dari tahun sebelumnya, sehingga kebutuhan dan ekspektasi kinerja lebih terarah dan jelas.

Implementasi Strategis Rancangan Pekerjaan oleh Manajer di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun

Peran manajer operasional, manajer administrasi, dan manajer keuangan di PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun memperlihatkan pentingnya perancangan kerja yang strategis untuk karyawan. Bapak Ichlasul Akbar Andima, selaku Manajer Operasional, menjelaskan bahwa manajemen membuat rancangan kerja sesuai dengan bidang masing-masing, dengan prosedur yang jelas terutama dalam rekrutmen dan promosi. Beliau juga menekankan pentingnya evaluasi kerja yang berkesinambungan berdasarkan RKAP sebagai upaya menghadapi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Manajer administrasi, Ibu Dhevie Wulandari, menekankan bahwa peningkatan omset penjualan merupakan dampak positif dari perancangan strategis yang dicanangkan. Beliau menghadapi hambatan dalam pekerjaan dengan mengembangkan solusi kreatif. Ibu Iin Daraini, Manajer Keuangan, mengelola penebusan dan penyaluran BBM ke konsumen berdasarkan analisis kebutuhan pembelian dan penjualan serta komunikasi antar manajer untuk mengoptimalkan pelaksanaan program. Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa rancangan pekerjaan yang berfokus pada pengembangan SDM melalui pelatihan, jenjang karir, dan penilaian berkala berperan besar dalam mendukung kinerja yang optimal di perusahaan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Bahwa peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan menjalankan fungsi-

fungsi administrasi, operasional, dan strategis. Penerapan MSDM yang baik di perusahaan ini, termasuk pelatihan dan penilaian kinerja yang berkelanjutan, telah memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan yang optimal menjadi faktor kunci dalam mendukung pencapaian target perusahaan di bidang perniagaan dan distribusi BBM di Kalimantan Tengah

Saran

1) PT. Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun disarankan untuk terus mempertahankan peran MSDM yang baik guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2) Karyawan diharapkan dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas sesuai dengan rancangan pekerjaan yang telah ditetapkan.
3) Perusahaan perlu melakukan diskusi dan mencari solusi atas kendala yang dapat menghambat kinerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat dan produktivitas.
4) Peneliti berikutnya diharapkan dapat mengkaji lebih banyak sumber dan referensi mengenai peran MSDM dalam merancang pekerjaan karyawan untuk memperkaya temuan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Dian Angelia, Terj.). Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional, 3*(1), 60-74.

Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: In Media.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group.