

STRATEGI PEMANFAATAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENERAPAN HDR DAN SOP PADA PERUSAHAAN PT. MASTERDATA BALI

I Ketut Setia Sapta^{1,*}, Ni Kadek Ayu Asri Wulandari²

^{1,2}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

*Email: Ketutsetiasapta@unmas.ac.id

ABSTRAK

Program pengabdian masyarakat merupakan salah satu program Universitas Mahasaraswati sebagai salah satu implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pengabdian mahasiswa terhadap perusahaan. Program Pengabdian Masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pengalaman lapangan kepada mahasiswa tentang kondisi perusahaan secara langsung dan juga untuk membentuk sikap mandiri dan tanggung jawab mahasiswa selama melaksanakan kegiatan Pengabdian Masyarakat. Salah satu perusahaan yang menjadi lokasi tempat penulis yaitu, PT. Masterdata Bali. PT. Masterdata Bali yang berlokasi di Jalan Padang Mekar No. 03 A Denpasar Barat, Perusahaan ini bergerak dibidang Retail Laptop dan TV Hospitality. Pelaksanaan Program Pengabdian Masyarakat ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan lebih dapat mengoptimalkan pelayanan dengan baik. Karena pada perusahaan ini sedang mengalami masalah pada sumberdaya manusianya, terutama pada sebuah divisi di perusahaan yang bertugas untuk mencari, merekrut, memberikan pelatihan pada para karyawan, penggajian, hingga mengurus semua keperluan administrasi terkait karyawan. *Human resources department* (HRD) memiliki peran penting dalam membantu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang handal dalam bekerja sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Maka dari itu pengembangan atau pelatihan sangat penting dilakukan semua perusahaan untuk mengetahui bagaimana kualitas dari masing masing sumberdaya manusia, setelah ditetapkannya karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut, seorang atasan baik Manager dan HRD harus membimbing karyawan supaya bisa bekerja mengikuti SOP dari perusahaan. untuk PT. Masterdata Bali saat ini belum punya standar operasional perusahaan yang tetap, maka dari itu akan ditetapkannya SOP dari perusahaan tersebut melalui penelitian ini.

Kata Kunci: Pemanfaatan SDM , Penerapan HRD dan SOP.

ANALISIS SITUASI

Pada dasarnya, sebuah perusahaan sebelum memulai mendirikan sebuah perusahaan harus memenuhi semua persyaratan untuk membangun perusahaan. dengan syarat sebagai berikut proses pendirian PT, berikut ini syarat-syarat pendiriannya.

1. Pendiri setidaknya harus terdiri dari 2 orang yaitu direktur dan komisaris
2. Sudah ada nama perusahaan
3. Memiliki susunan pemegang saham dan pendiri wajib mengambil bagian saham tersebut

4. Akta pendirian harus disahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM
5. Menetapkan nilai modal dasar dan modal disetor.

Dasar observasi awal yang berlokasi di PT. Mastreldata Bali, setelah melakukan observasi dan wawancara Bersama Direktur PT. Masterdata Bali (Ibu Ni Made Sari) mengenai pelatihan karyawan dan penerapan.

HDR pada perusahaan ini belum berjalan optimal, segala pekerjaan masih dikatakan kacau karena tidak adanya penetapan SOP pada perusahaan. Setiap harinya karyawan yang bekerja memang melakukan job desknya masing masing, sering kali terjadi masalah dalam bekerja seperti keterlambatan karyawan dalam bekerja , miss komunikasi antar karyawan , dan masalah pada karyawan yang baru masuk pada perusahaan tersebut yang kurang mengerti tentang pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja menurun. Itulah pentingnya pelatihan atau masa training sebelum bekerja yg harus dioptimalkan, menerapkan HRD dalam perusahaan supaya bisa memberikan pelatihan pada para karyawan, penggajian, hingga mengurus semua keperluan administrasi terkait karyawan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan observasi yang saya lakukan permasalahan yang terjadi di PT. Masterdata Bali adalah masih kurangnya kesadaran dari pihak direktur untuk membentuk suatu devisi yang menangani permasalahan pada SDM perusahaan ini, seperti membentuk HRD untuk menetapkan SOP pada perusahaan.

SOLUSI YANG DIBERIKAN

Berdasarkan masalah yang terjadi seperti kurangnya pemberdayaan SDM pada PT. Masterdata Bali dan jasa serta kurangnya kesadaran staff terhadap pentingnya menerapkan SOP pada perusahaan. Untuk mengatasi masalah tersebut maka diperlukan solusi yaitu:

- 1) Menerapkan SOP dan pembagian setiap devisi pada perusahaan tersebut.
- 2) Melakukan *briefing* pada setiap karyawan yang baru bergabung pada perusahaan.
- 3) Sebagai Direktur harus Menetapkan leader atau pemimpin setiap devisi dan HRD pada perusahaan.
- 4) Menerapkan Absen karyawan pada perusahaan, supaya ketertiban bekerja lebih konsisten.

METODE PELAKSANAAN

Pada kegiatan pengabdian masyarakatan dan perusahaan dengan upaya meningkatkan kinerja perusahaan dan menerapkan kepemimpinan yg lebih terperinci pada perusahaan PT. Masterdata Bali yang berlokasi di Jl. Padang Mekar No. 03 Padang Sambian, Denpasar menggunakan metode sebagai berikut:

1. Tahap Observasi

Observasi dilakukan pada tanggal 6 Maret 2023 yang bertepatan di di Jl. Padang Mekar No. 03 Padang Sambian, Denpasar Barat, Bali, dengan menerapkan kinerja HRD dan SOP pada perusahaan tersebut.

2. Tahap Wawancara

Dalam metode ini dilakukan tanya jawab kepada Direktur PT. Masterdata Bali untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi dan mendiskusikan program kerja yang akan dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

3. Tahap Perencanaan

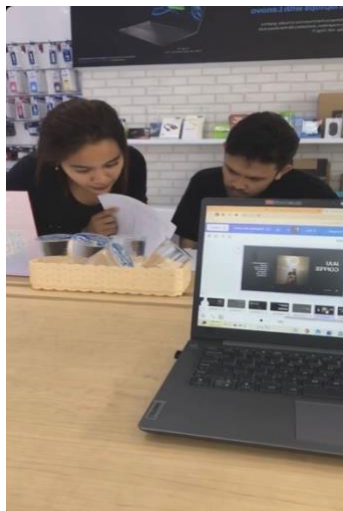
Setelah dapat hasil observasi dan wawancara, kemudian dibuat perencanaan program. Dari menerapkan SOP , diantaranya menerapkan absen pada perusahaan dan HRD yang akan ditetapkan pada perusahaan ini.

4. Tahap Pelaksanaan

Setelah menyusun perencanaan tahap selanjutnya adalah tahap pelaksanaan, disini saya bekerja sama dengan mitra yaitu PT. Masterdata Bali untuk terwujudnya program yang sudah direncanakan. Mitra sangat menyambut baik dan mendukung dengan adanya program yang kami buat, program ini merupakan solusi yang terbaik bagi perusahaan dan karyawannya.

HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN

Upaya peningkatan dan pengolahan kain pada PT. Masterdata Bali telah berhasil ditingkatkan melalui penerapan kinerja karyawan dengan cara melakukan *training*, Teknis kerja *training* akan diberikan oleh Senior atau pegawai senior yang ada di perusahaan PT. Masterdata Bali. Karena tidak adanya HRD yang membina langsung bagaimana teknis kerja karyawan baru, jadi karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lamalah yang memberikan bagaimana cara kerja pada devisi yang akan ditekuninya



Gambar 1. Training calon karyawan

Pada gambar diatas sedang melakukan training kepada karyawan yang melamar pekerjaan bagian sales, ditraining bagaimana cara memasarkan produk yang baik, mengenal produk, dan bagaimana cara mendi customer service yang baik.



Gambar 2. menerapkan absen sebelum mulai bekerja



Gambar 3. Meeting pembagian devisi.



Gambar 4. pengajuan untuk melakukan kualifikasi kepada calon HDR baru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kemampuan karyawan dalam memahami konsep terkait menerapkan SOP pada perusahaan, telah berhasil ditingkatkan melalui kegiatan pelatihan serta pemahaman tentang konsep tersebut. Adapun faktor-faktor yang mendukung keberhasilan kegiatan ini, pimpinan serta staf yang mendukung kegiatan ini, antusiasme karyawan dalam mengikuti kegiatan ini, tersedia fasilitas pendukung yang memadai dalam melaksanakan kegiatan ini.

Kemampuan seluruh karyawan dalam menerapkan konsep tersebut perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pendampingan (HRD) secara berkelanjutan sehingga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan KUALITAS sdm pada perusahaan, meningkatkan kepedulian karyawan dalam memperbaiki system kepemimpinan supaya semua kinerja atasan maupun karyawan berjalan dengan optimal. Diharapkan kegiatan ini dapat memberikan pengaruh yang baik dalam meningkatkan prestasi perusahaan, menambah kualitas dan ketertiban SDM dalam perusahaan tersebut.

Saran dari penelitian yang saya buat saat ini pada PT. Masterdata Bali yaitu untuk perusahaan harus menerapkan SOP pada perusahaannya, karena semua standar dalam bekerja harus ada dengan jelas dan tegas. Dalam perusahaan juga harus ada Human resources department (HRD) memiliki peran penting dalam membantu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang handal dalam bekerja sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Dengan adanya HRD dalam perusahaan semua permasalahan tentang karyawan atau SDM dalam perusahaan tersebut terselesaikan, jadi tidak ada lagi masalah kualitas SDM yang buruk dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku panduan KKN ALTERNATIF Unmas Denpasar 2023 FEB UNMAS DENPASAR.2022. Buku Panduan KKN Alternatif Peduli Pandemi Covid-19 (KAPPC) FEB Unmas Dps.
- Lubis, Rahman. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI. *Jurnal Manajemen*. 4(1): 164-173.
- DEWI, Dewa Ayu Putu Ratni; SAPTA, I. Ketut Setia; RIHAYANA, I. Gede. PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS 1 SERIRIT. *EMAS*, 2022, 3.3: 71-90.
- AJUSTA, AA GEDE; ADDIN, Syahrial. Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Di Departemen HRD PT Sumber Maniko Utama. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2018, 2.3: 181-189.
- LABOLA, Yostan A., et al. Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 2019, 7.1: 28-35.
- PRAMUDYA, I. Wayan Ananta; SAPTA, I. Ketut Setia; RIHAYANA, I. Gede. PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA AQUA MAMBAL. *EMAS*, 2022, 3.2: 46-54.
- ARIEF, Rachmat; SUNARYO, Sunaryo. Pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP), gaya kepemimpinan, dan audit internal terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 2020, 9.2: 125-143.