

Tujuan Penerapan Manajemen SDM di PT Jarum

Gusnila Putriza¹, Hendra Riofita²

¹⁻²Tabiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Ekonomi

Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau

Email: gusnilaputriza08@gmail.com¹, hendra.riofita@uinsuska.ac.id²

Alamat: Alamat: Panam, Jl. HR. Soebrantas No.Km. 15, RW.15, Simpang Baru, Kota Pekanbaru, Riau 28293

Korespondensi penulis: gusnilaputriza08@gmail.com *

Abstract. *Human resources (HR) in the company need to be managed professionally in order to create a balance between employee needs and the demands and capabilities of the company's organization. This balance is the main key for the company to be able to develop productively and fairly. HR always plays an active and dominant role in every organizational activity, because humans become planners, actors and determinants of the realization of organizational goals. Human resource management has a major role in every institutional activity. Although supported by facilities and infrastructure and excessive funding sources, without the support of reliable human resources, institutional activities will not run well, this shows that human resources are the main key that must be considered with all its needs. The method used is a literature review, which is a scientific study that focuses on a particular topic. Literature review will provide an overview of the development of a particular topic. Literature review will allow a researcher to identify a theory or method, develop a theory or method, identify gaps that occur between a theory and relevance in the field / to a research result. The results of the study stated that Human Resource Management (HR) is one of the most vital aspects in the success of an organization or company. At PT Jarum, the implementation of HR management aims to create synergy between employees, management, and the company's strategic goals. This goal does not only include achieving short-term results such as productivity, but also includes long-term efforts to ensure the company's desires and the welfare of its employees.*

Keywords: Management, HR, PT Djarum

Abstrak. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan institusi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan institusi tidak akan berjalan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Metode yang digunakan adalah Literatur review merupakan suatu kajian ilmiah yang berfokus pada satu topik tertentu. Literatur review akan memberikan gambaran mengenai perkembangan suatu topik tertentu. Literatur review akan memungkinkan seorang peneliti untuk melakukan identifikasi atas suatu teori atau metode, mengembangkan suatu teori atau metode, mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara suatu teori dengan relevansi di lapangan / terhadap suatu hasil penelitian. Hasil penelitian menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek paling vital dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Di PT Jarum, penerapan manajemen SDM bertujuan untuk menciptakan sinergi antara karyawan, manajemen, dan tujuan strategis perusahaan. Tujuan ini tidak hanya mencakup pencapaian hasil jangka pendek seperti produktivitas, tetapi juga mencakup upaya jangka panjang untuk memastikan keinginan perusahaan dan kesejahteraan karyawannya.

Kata kunci: Manajemen, SDM, PT Djarum

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.¹SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat–alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat– alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan institusi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan institusi tidak akan berjalan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan institusi.

Menurut Mondy (2008) MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan–tujuan dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Berkaitan dengan hal diatas, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya . Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin

PT. Djarum adalah perusahaan rokok nasional Indonesia, yang berdiri di kota kudu sejak tahun 1951 sampai saat ini. Indonesia memiliki jumlah perokok terbesar ketiga di dunia sebesar 65 juta perokok. Namun, sampai sekarang produknya masih disukai, karena rokok Djarum memiliki kenikmatan yang berbeda. Namun hal ini bertolak belakang dengan tagline

¹ Bintoro, & Daryanto, d. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media

resmi dari pemerintah untuk setiap produk rokok yakni “Merokok Membunuhmu”.²Indonesia menempati urutan ke - terbesar jumlah kematian yang disebabkan oleh kanker (188.100 orang) dan Badan Pengawasan Obat dan Makanan Republik Indonesia (BPOM RI) menyatakan 90% kanker disebabkan oleh rokok. baik perokok pasif maupun aktif. Tahun 2009 Perusahaan rokok dianggap sebagai “bad guy” oleh Altria Group, sehingga penjualan produk rokok di Amerika Serikat menurun 8%. Fenomena degradasi tersebut berujung pada kondisi terancamnya eksistensi perusahaan rokok. PT. Djarum memiliki cabang yang tersebar di penjuru Nusantara. Adanya cabang gudang atau pabrik rokok Djarum di berbagai Daerah menunjukkan bahwa PT. Djarum adalah perusahaan rokok besar di Indonesia. Rokok PT. Djarum banyak digemari oleh kalangan pemuda, karena produk rokok PT. Djarum memiliki rasa, dan merek yang merupakan gengsi tersendiri bagi kaum Adam kalangan remaja untuk mengkonsumsinya.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “to manage” yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu, jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2004). Menurut Kristiawan dkk (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Planing, Organizing, Actuating, Controlling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris management. Akar kata tersebut adalah manage atau managiare, yang memiliki makna: melatih kuda dalam melangkahkannya kakinya. Selanjutnya dalam kata manajemen tersebut terkandung tiga makna, yaitu pikiran (mind), tindakan (action) dan sikap (attitude). Dalam bahasa Arab manajemen diartikan sebagai idarah, yang berasal dari kata adaara, yaitu mengatur (Ma’shum dan Abidin, 1997). Al-Qur’an sebagai kitab sumber ilmu pengetahuan juga menyebutkan makna manajemen secara implisit dengan menggunakan kalimat yudabbiru, mengandung arti mengarahkan, melaksanakan, menjalankan, mengendalikan, mengatur, mengurus dengan baik, mengkoordinasikan, membuat rencana yang telah ditetapkan.

² Hendra Riofita. Perceived Opportunity and Risk Control Role on Willingness to Recommend Sharia Fintech. Jurnal Ekonomi Indonesia, Volume 13 Number 2, 2024: hlm. 137

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelola secara keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan (Darmadi, 2022) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.³

3. METODE PENELITIAN

Literatur review merupakan suatu kajian ilmiah yang berfokus pada satu topik tertentu. Literatur review akan memberikan gambaran mengenai perkembangan suatu topik tertentu. Literatur review akan memungkinkan seorang peneliti untuk melakukan identifikasi atas suatu teori atau metode, mengembangkan suatu teori atau metode, mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara suatu teori dengan relevansi di lapangan / terhadap suatu hasil penelitian. Melakukan literatur review sama artinya dengan melakukan kegiatan : 1) pengumpulan data / informasi, 2) melakukan evaluasi data, teori, informasi atau hasil penelitian, serta 3) menganalisa hasil publikasi seperti buku, artikel penelitian atau yang lain terkait dengan pertanyaan penelitian yang telah disusun sebelumnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelola secara keseluruhan proses manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek paling

³ Hasibuan, M. S. P. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia (8th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

vital dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Di PT Jarum, penerapan manajemen SDM bertujuan untuk menciptakan sinergi antara karyawan, manajemen, dan tujuan strategis perusahaan. Tujuan ini tidak hanya mencakup pencapaian hasil jangka pendek seperti produktivitas, tetapi juga mencakup upaya jangka panjang untuk memastikan keinginan perusahaan dan kesejahteraan karyawannya. Berikut adalah penjabaran tujuan utama dari penerapan manajemen SDM di PT Jarum.

Meningkatkan Produktivitas dan Efisiensi Kerja

Salah satu tujuan utama manajemen SDM adalah meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara mengelola potensi mereka secara efektif. PT Jarum menyadari bahwa sumber daya manusia yang kompeten dan terampil akan berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas output perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM ikut serta dalam merancang sistem kerja yang efisien, memberikan pelatihan yang relevan, serta memastikan bahwa setiap karyawan memiliki alat dan sumber daya yang diperlukan untuk bekerja dengan optimal. Dengan meningkatnya efisiensi, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional dan meningkatkan profitabilitas.

Menciptakan Kepuasan dan Kesejahteraan Karyawan

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal dan produktif. PT Jarum memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan, termasuk memberikan kompensasi yang adil, tunjangan yang menarik, dan fasilitas pendukung lainnya. Selain itu, perusahaan juga berkomitmen untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi para karyawan. Program-program seperti cuti tahunan, kemacetan jam kerja, dan dukungan untuk kesehatan mental merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Mendukung Strategi Perencanaan Perusahaan

Manajemen SDM di PT Jarum tidak hanya fokus pada pengelolaan karyawan yang ada saat ini, tetapi juga berperan dalam perencanaan sumber daya manusia untuk masa depan.⁴ Dengan memahami kebutuhan bisnis jangka panjang, manajemen SDM dapat mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dan posisi tertentu yang akan menjadi prioritas. Proses ini meliputi perencanaan rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan karir karyawan agar perusahaan memiliki SDM yang sesuai untuk menghadapi tantangan bisnis di masa depan.

⁴ Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>

Meningkatkan Loyalitas dan Retensi Karyawan

Tingkat turnover karyawan yang tinggi dapat menjadi tantangan besar bagi perusahaan karena memerlukan biaya yang signifikan untuk proses rekrutmen, pelatihan, dan orientasi karyawan baru. Untuk mengurangi hal ini, PT Jarum fokus pada strategi peningkatan loyalitas karyawan. Salah satu langkah yang dilakukan adalah dengan menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif, sehingga setiap karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Program penghargaan, promosi berbasis kinerja, dan komunikasi yang transparan juga menjadi bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan.

Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Di era persaingan global, inovasi menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan. PT Jarum mendorong karyawannya untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini, manajemen SDM memberikan ruang bagi karyawan untuk berkolaborasi, bereksperimen, dan mengambil risiko yang terukur dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga rutin mengadakan pelatihan inovasi, kompetisi internal, dan seminar untuk membekali karyawan dengan wawasan dan keterampilan terbaru.⁵

Menciptakan Sistem Penilaian Kinerja yang Objektif

Penilaian kinerja yang objektif merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen SDM. Di PT Jarum, sistem ini dirancang untuk memastikan bahwa kinerja setiap karyawan diukur secara adil berdasarkan indikator yang jelas dan diukur.⁶ Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang transparan, perusahaan dapat memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan serta menentukan langkah-langkah pengembangan yang sesuai. Selain itu, penilaian kinerja ini juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, dan penghargaan lainnya.

Menanggapi Kepatuhan terhadap Hukum dan Etika Kerja

Manajemen SDM juga berperan dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas perusahaan sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. PT Jarum sangat memperhatikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, termasuk hak-hak karyawan seperti upah minimum, jam kerja, dan hak cuti. Selain itu, perusahaan juga menanamkan nilai-nilai etika

⁵ Ilmi, I., & Nukhatillah, I. A. (2023a). Manajemen Pemasaran Lembaga Pendidikan Melalui Digital Marketing Produk Unggulan SMA N 1 Langkap Lancar. *Jurnal Pemberdayaan Komunitas MH Thamrin*, 5(1), 105–116. <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/JPKMHthamrin/issue/view/72>

⁶ Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

kerja dalam budaya organisasi, sehingga setiap karyawan memahami pentingnya integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab dalam bekerja.

Mengelola Keanekaragaman dan Inklusi

Keanekaragaman dan inklusi menjadi salah satu fokus penting dalam SDM manajemen modern. PT Jarum berupaya menciptakan lingkungan kerja yang menghargai perbedaan, baik dari segi gender, budaya, maupun latar belakang pendidikan. Dengan mengelola keanekaragaman ini, perusahaan dapat memanfaatkan berbagai perspektif untuk mengambil keputusan yang lebih baik.⁷Selain itu, perusahaan juga menyelenggarakan program pelatihan inklusif untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya toleransi dan kerja sama.

Meningkatkan Kompetensi Melalui Pelatihan dan Pengembangan

Peningkatan kompetensi karyawan merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan. PT Jarum memiliki program pelatihan yang komprehensif untuk memastikan bahwa karyawannya selalu memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan industri. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari peningkatan kemampuan teknis hingga pengembangan soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen konflik. Selain pelatihan formal, perusahaan juga mendorong pembelajaran berbasis pengalaman melalui mentoring dan rotasi pekerjaan.

Membangun Identitas dan Budaya Perusahaan yang Kuat⁸

Budaya perusahaan yang kuat dapat menjadi daya tarik bagi potensi calon karyawan sekaligus memperkuat loyalitas karyawan yang sudah ada. PT Jarum berusaha membangun budaya kerja yang berorientasi pada kerja sama tim, inovasi, dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Melalui berbagai kegiatan seperti acara perusahaan, program CSR, dan komunikasi internal yang efektif, perusahaan menciptakan identitas yang dapat dibanggakan oleh seluruh karyawannya.

Mendukung Transformasi Digital

Di era digitalisasi, PT Jarum memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM. Sistem manajemen SDM berbasis digital memungkinkan perusahaan untuk mengelola data karyawan, proses rekrutmen, dan pelatihan secara lebih cepat dan akurat. Selain itu, digitalisasi juga membantu perusahaan dalam mengembangkan program

⁷ Hendra Riofita. "Penguatan Kapabilitas Media Sosial Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Perguruan Tinggi Islam Swasta." *Jurnal Manajemen Islam Asia (AJIM)* 4, no. 2 (2022): 110–25.

⁸ Hendra Riofita. Enhancing Islamic Higher Education Image as the Halal Industry Driving Indonesian Halal Industries. *Journal of Digital Marketing and Halal Industry* Vol. 4, No. 1 (2022) 77-90

pembelajaran online dan platform kolaborasi yang memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Menyesuaikan dengan Perubahan Pasar dan Tantangan Global

Pasar kerja yang dinamis dan tantangan global seperti perubahan teknologi, pandemi, dan isu lingkungan menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang adaptif. PT Jarum melalui manajemen SDM berupaya meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan ini. Dengan pendekatan yang fleksibel, perusahaan dapat merespons perubahan dengan lebih cepat dan tetap kompetitif di pasar.⁹

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen SDM di PT Jarum dirancang untuk mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dengan mengutamakan keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan kesejahteraan karyawan. Melalui berbagai tujuan yang telah dijabarkan, perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, inovatif, dan berorientasi pada pertumbuhan. Dengan manajemen SDM yang efektif, PT Jarum tidak hanya mampu mencapai target bisnisnya, tetapi juga membangun reputasi sebagai perusahaan yang peduli terhadap karyawannya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Bintoro, & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan* (Cetakan ke-1). Gava Media.
- Darmadi, D. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(2), 85. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Djarot, T. A. (2014). *Konsep-konsep manajemen personalia*. PT. Refika Aditama.
- Hasibuan, M. S. P. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia* (8th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Illi, I., & Nukhbatillah, I. A. (2023). Manajemen pemasaran lembaga pendidikan melalui digital marketing produk unggulan SMA N 1 Langkap Lancar. *Jurnal Pemberdayaan Komunitas MH Thamrin*, 5(1), 105-116. <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/JPKMHthamrin/issue/view/72>

⁹ Dessler, & Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Djarot, T. A. (2014). *Konsep-konsep Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Riofita, H. (2022a). Penguatan kapabilitas media sosial untuk meningkatkan kinerja pemasaran perguruan tinggi Islam swasta. *Jurnal Manajemen Islam Asia (AJIM)*, 4(2), 110-125.
- Riofita, H. (2022b). Enhancing Islamic higher education image as the halal industry driving Indonesian halal industries. *Journal of Digital Marketing and Halal Industry*, 4(1), 77-90.
- Riofita, H. (2024). Perceived opportunity and risk control role on willingness to recommend sharia fintech. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 13(2), 137.