

## PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MERANCANG PEKERJAAN KARYAWAN PADA PT. PERTANI (PERSERO) WILAYAH SULAWESI

Nurjannah Fadila S<sup>1</sup>, Sitti Marhumi\*<sup>2</sup>, Zalkha Soraya<sup>3</sup>, Nurinaya<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

e-mail: [nurjannahfadila.s@gmail.com](mailto:nurjannahfadila.s@gmail.com), [sitti.marhumi@unismuh.ac.id](mailto:sitti.marhumi@unismuh.ac.id), [zalkha.soraya@unismuh.ac.id](mailto:zalkha.soraya@unismuh.ac.id), [nurinaya@unismuh.ac.id](mailto:nurinaya@unismuh.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam merancang pekerjaan karyawan pada PT Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan melihat Peran SDM dalam Merancang Pekerjaan Karyawan pada PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. Dan teknik analisa yang digunakan yaitu menelaah data, reduksi data, menyusun data hasil reduksi, menyajikan data dan pemeriksaan keabsahan data serta penarikan kesimpulan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kelangsungan berjalannya perusahaan. Dengan demikian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja handal, yang di lakukan saat merancang pekerjaan karyawan. Oleh karena Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan faktor produksi, membangun dan mengembangkan perusahaan. Rancangan pekerjaan berdampak strategis terhadap karyawan yang pernah dibuat oleh pihak manajemen yaitu, Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Pelatihan peningkatan wawasan dan pengenalan produk kepada semua pegawai serta Penghargaan terhadap karyawan yang memiliki dedikasi terhadap perusahaan. Adapun strategi yang bisa dilakukan dalam pengembangan SDM, adalah para karyawan harus terupdate terhadap perkembangan zaman terutama perkembangan teknologi agar tidak ketinggalan. Salah satu upaya pengembangan adalah melakukan pelatihan terhadap karyawan.

**Kata kunci :** *Manajemen, SDM, Pertani*

### Abstract

*This study aims to determine the role of human resource management in designing the work of employees at PT Pertani (Persero) Sulawesi Region. This study uses qualitative research by looking at the role of HR in Designing Employee Jobs at PT. PT Pertani (Persero) Sulawesi Region. And the analysis technique used is analyzing the data, reducing the data, compiling the results of data reduction, presenting the data and checking the validity of the data and drawing conclusions.*

*The results of the study indicate that human resource management plays an important role in the continuity of the company's running, so that Human Resource Management (HR) must ensure that the company has a reliable workforce which is carried out when designing employee jobs because Human Resource Management is fairly important in determining factors of production, building and in developing the company. The design that has a strategic impact on employees has been made by the management, namely, HR management in accordance with the company's needs, training to increase insight and product introduction to all employees and awards for employees who are dedicated to the company. The strategy that can be done in developing human resources is that employees must be updated with the times. Keep up with every technological development so we don't miss out. And conduct training for employees.*

**Keywords :** *Management, HRD, Farmer*

## PENDAHULUAN

Proses pengelolaan manusia dalam organisasi ditangani oleh bagian manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi strategis dan berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi sebuah organisasi dalam mengelola manusia yang ada di dalamnya. Oleh sebab itu sebuah desain pekerjaan (rancangan pekerjaan) sangat penting dalam sebuah pekerjaan.

Menurut Rana et al., (2014:249) Desain pekerjaan adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Rancangan pekerjaan (desain pekerjaan) juga terkadang digunakan untuk menghadapi stress kerja karyawan. Sedangkan menurut Herjanto & Gaur (2010:37) menjelaskan bahwa rancangan pekerjaan adalah rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan.

Rancangan pekerjaan adalah suatu proses yang dilakukan untuk menentukan tugas tugas dari masing masing anggota, metode yang digunakan untuk dapat melaksanakan tugas tugas yang diberikan, dan juga kaitannya antara tugas satu dengan tugas lainnya. Rancangan pekerjaan juga berfungsi sebagai penentu hubungan pekerjaan antara karyawan dengan karyawan lain dan hubungan karyawan dengan manajernya. Oleh karena itu merancang pekerjaan perlu memperhatikan hubungan antara manusia dan teknologi

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam merancang desain pekerjaan adalah suatu hubungan yang dinamis sehingga setiap masukan ataupun pikiran yang cerdas bukan hanya berasal dari atasan kepada karyawannya, tetapi karyawan juga mempunyai hak untuk menyampaikan ide/pikiran mereka. Jadi semua juga berperan aktif dalam merancang sebuah desain pekerjaan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia banyak diberikan oleh para ahli. Mondy dan Martocchio (2016) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2014:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan bermasyarakat. Hasibuan (2014: 21) menjelaskan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan dan pengadaan, dan kedisiplinan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa umumnya menyoroti tentang tujuan dan sistem dari perencanaan hingga pengawasan. Sistem dan proses yang terstruktur sangat penting yang harus dilaksanakan oleh manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan yang disusun baik jangka pendek, menengah atau jangka Panjang.

Sutrisno (2016:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan yang baik secara individu ataupun organisasi. Alam dalam Simamora (2017:12) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan,

penilaian, pemberian penghargaan dan pengelolaan terhadap individu atau kelompok anggota organisasi.

Peran Manajemen sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Menurut Jefri Pleffer (2012) berargumentasi bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing lain yang kini semakin berkurang keampuannya, seperti teknologi produk dan proses produksi.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif.

Noe, et al., (2016) menjelaskan bahwa proses perekrutan terdiri dari praktik atau kegiatan apa pun yang dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik calon karyawan yang dibutuhkan. Proses ini berharap untuk mendorong orang-orang yang memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan. Seleksi merupakan proses memutuskan kandidat mana yang akan menjadi terbaik dan paling efektif yang akan dipilih untuk bergabung dengan perusahaan.

Penelitian terdahulu terkait manajemen sumber daya manusia diantaranya Rasnah Ulfah (2019) dengan judul Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Departemen Operasional PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Pusat Bandung. Hasil penelitiannya yaitu variabel desain pekerjaan (X) berpengaruh signifikan kepuasan kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2), baik secara langsung maupun tidak langsung atau melalui kepuasan kerja. Selain itu, diketahui bahwa kepuasan kerja juga secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Husaini dan Abdullah (2017) yaitu Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Dari pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia lah yang sangat penting dan sangat menentukan semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu, penelitian dengan judul Peran Manajemen SDM dalam Peningkatan Kinerja oleh Julyta Prisca Aulia (2018). Hasil penelitian adalah peran SDM terbukti dapat berpengaruh secara signifikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang penting untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan dan juga dapat merancang suatu desain pekerjaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena perubahan yang terjadi akan mengikut sertakan beberapa aspek dan mencapai sebuah tujuan maka Manajemen Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan kualitasnya. Rancangan pekerjaan sendiri merupakan salah satu hal yang penting, maka dari itu diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan yang tinggi. Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran diantaranya merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan fungsi administrasi suatu organisasi. Hal inilah yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada di PT Pertani (Persero) Makassar Sulawesi Selatan.

PT Pertani (Persero) Makassar Sulawesi Selatan terletak di jalan jenderal sudirman No.29 kelurahan mangkura, kecamatan ujung pandang, merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang dibentuk sejak tahun 1959 sebagai pionir yang fokus pada sektor pertanian. Dari waktu ke waktu perseroan telah memainkan peran tersebut. Perseroan tumbuh dan berkembang menjadi pelaku utama dibidang agribisnis yang memproduksi, mengadakan serta memasarkan sarana produksi dan komoditi pertanian.

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan maka penting untuk dilakukan penelitian dengan mengambil topik yang berkaitan **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Merancang Pekerjaan Karyawan pada PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi”**.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan melihat Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Merancang Pekerjaan Karyawan pada PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif karena penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah yang dimulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir. Menurut Creswell (2016) penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial, kasus ini dapat berupa suatu peristiwa, aktivitas, proses, dan program

Penelitian ini terfokus pada Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (HRD) Dalam Merancang pekerjaan karyawan pada PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan

Analisis ini berdasarkan data yang dinyatakan dengan bentuk uraian informasi kemudian dikembangkan dengan data lainnya untuk mendapatkan kejelasan/menguatkan suatu gambaran dalam hal ini yaitu mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam merancang pekerjaan karyawan pada PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. Peran manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam merancang/mendesain sebuah pekerjaan. Semua data akan didapatkan dari hasil pengamatan, dokumentasi dan wawancara dengan semua pihak yang terlibat dalam penelitian nantinya.

Kegiatan analisis data melalui beberapa proses antara lain yaitu (1) Menelaah semua data yang ada dari beberapa sumber, yaitu diperoleh dengan wawancara pada semua pihak yang terlibat terkait dengan peran manajemen sumber daya manusia dalam merancang/mendesain pekerjaan karyawan. (2) Reduksi data menggunakan abstraksi. Abstraksi adalah kegiatan membuat rangkuman pernyataan pernyataan, proses, dan inti yang harus dijaga agar tetap ada di dalamnya. Reduksi data pada penelitian ini yaitu merangkum pernyataan pimpinan dan karyawan menggunakan metode wawancara tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam merancang pekerjaan karyawan. (3) Menyusun data hasil reduksi dalam bentuk satuan untuk dikategorisasikan pada langkah selanjutnya. Satuan data tersebut dikelompokkan menjadi dua diantaranya peran manajemen sumber daya manusia dan merancang/desain pekerjaan karyawan. (4) Menyajikan data dalam bentuk uraian singkat dan bentuk table untuk mengemukakan hubungan antar masing masing kategori. Penyajian data dibedakan atas keberhasilan dari tiap program perancangan desain pekerjaan. (5) Pemeriksaan keabsahan data, yaitu pemeriksaan kembali untuk memeriksa keaslian data tersebut untuk dipertanggungjawabkan. Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan metode

*triangulasi* yaitu tingkat keabsahan data dikumpulkan dari sudut pandang yang berbeda. Metode *triangulasi* dalam penelitian ini yaitu berdasarkan pendekatan terhadap 3 obyek.

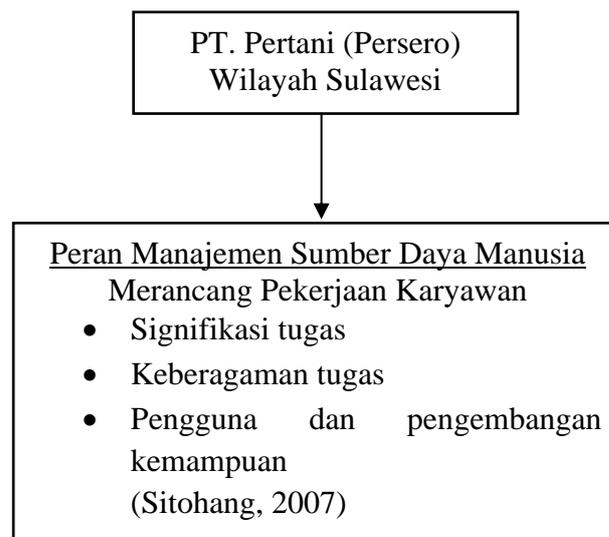
Penarikan kesimpulan dan verifikasi. Jika kesimpulan yang disampaikan pada tahap awal masih bersifat sementara maka akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung. Sedangkan, jika kesimpulan yang disampaikan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang konsisten dan *valid* saat peneliti kembali mengambil data di lapangan, maka kesimpulan yang disampaikan merupakan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan (*kredibel*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Peran manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dalam merancang pekerjaan karyawan dimana semakin bagus peran manajemen sumber daya manusianya maka rancangan pekerjaan karyawan juga teratur sehingga tingkat keberhasilan yang dicapai perusahaan juga semakin tinggi, sebaliknya semakin kurang peran manajemen sumber daya manusianya maka rancangan pekerjaan karyawan juga tidak teratur sehingga tingkat keberhasilan yang dicapai perusahaan juga semakin rendah. Gambaran dari penelitian ini secara umum adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep



Dalam merancang pekerjaan karyawan, seorang manajemen sumber daya manusia akan mempertimbangkan banyak hal, termasuk performa tenaga kerja atau sumber daya manusia itu sendiri. Ketika sumber daya manusia atau karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya, maka pihak manajemen sumber daya manusia lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Namun ketika tenaga kerja atau sumber daya manusia melaksanakan tugas dan tanggung jawab tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka pihak manajemen sumber daya manusia akan lebih sulit dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Wawancara yang dilakukan peneliti pada hari **Sabtu, Tanggal 9 April 2022** kepada informan yakni **Kepala SDM, Keuangan, dan Umum yang** kemudian peneliti mengajukan pertanyaan yaitu:

*“Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam merancang pekerjaan karyawan ?”*

Bapak tersebut mengatakan, *“di PT Pertani (Persero) sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kelangsungan berjalannya perusahaan, sehingga Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) harus menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja handal yang di lakukan saat merancang pekerjaan karyawan karena Manajemen Sumber Daya Manusia terbilang penting dalam menentukan faktor produksi, membangun dan dalam mengembangkan perusahaan. Serta melakukan bimbingan-bimbingan dan pelatihan baik internal maupun eksternal untuk meningkatkan skill SDM.”*

Kepala SDM, Keuangan dan Umum juga mengatakan bahwa:

*“Setiap rancangan SDM pasti akan ada hambatan-hambatan, di PT Pertani Cabang dan Unitnya yang tersebar di seluruh Indonesia. hambatan-hambatan yang di alami seperti, Merekrut putra-putra daerah setempat dengan biaya rekrutmen tinggi, banyaknya pertimbangan mutasi karyawan jauh dari tempat tinggalnya, dan terdapat perbedaan karakter karyawan yang beda-beda daerah, sehingga terdapat hambatan dalam merancang pekerjaan karyawan”.*

*Jawaban informan tentang upaya pengembangan SDM, mengatakan bahwa “ Karyawan akan mendapatkan bimbingan dan pelatihan baik dari internal maupun dari eksternal, bimbingan dan pelatihan tersebut untuk meningkatkan skill SDM baik di bidang Pemasaran, Produksi, Pengawasan, dan Administrasi.”*

*“Bagaimana memastikan rancangan-rancangan yang sudah dibuat dapat terlaksana ?”*

Bapak kepala SDM, Keuangan dan Umum mengatakan, *“Setiap Wilayah, Cabang dan Unit bahkan kantor pusat sudah di buat RKAP Rencana Kerja Anggaran Perusahaan setiap tahunnya, RKAP tersebut akan di evaluasi tiap bulan baik dari segi pemasaran, administrasi dan SDM, sehingga dari RKAP tersebut maka setiap SDM di berikan Job Desk dan di target pekerjaan yang bisa di lihat KPI karyawannya, dan setiap tahun karyawan akan di nilai kinerjanya secara berjenjang sesuai jabatan SOTK (Susunan Organisasi dan Tata Kelola).”*

Jawaban selanjutnya tentang dasar pertimbangan manajemen dalam melakukan rancangan pekerjaan karyawan. Bapak tersebut mengatakan, *“ ada beberapa yang menjadi dasar manajemen dalam melakukan rancangan pekerjaan antara lain :*

- a. Core Bisnis yang di lakukan perusahaan*
- b. Kondisi daerahnya*
- c. Kebutuhan karyawan dalam satuan unit, Cabang dan Wilayah*
- d. Perkembangan teknologi kedepan”*

*“Bagaimana cara bapak meyakinkan karyawan bahwa pekerjaan yang diberikan sangat penting ?”*

Bapak Kepala SDM, Keuangan dan Umum mengatakan, *“Untuk meyakinkan karyawan bahwa pekerjaan yang di berikan sangat penting adalah pemberian SK (surat keputusan) Mutasi, di berikan Jabatan, dan Kenaikan Pendapatan.”*

Wawancara selanjutnya pada hari **senin, Tanggal 11 April 2022**. Peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Seksi Beras dengan mengajukan pertanyaan tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam merancang pekerjaan karyawan

Bapak Kepala Seksi Beras mengatakan bahwa, *“Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) yang membuat dan menentukan job description masing-masing karyawan sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan tidak akan keluar dari SOP yang telah ditentukan. Hal ini juga akan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan-tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.”*

*“Apakah PT Pertani (Persero) mempunyai hambatan dalam merancang pekerjaan karyawan?”*

Kepala Seksi Beras menjawab bahwa, *“Di setiap perusahaan pasti akan menemui hambatan dalam merancang pekerjaan karyawan. Demikian juga di PT. Pertani (Persero) hambatan akan muncul pada saat awal memulai suatu program / rancangan pekerjaan. Karena untuk setiap hal yang baru kita dituntut untuk adaptasi.”*

*“Strategi apa yang dilakukan oleh bapak dalam upaya pengembangan SDM ?”*

Jawabnya mengatakan, *“Harus update terhadap perkembangan jaman. Ikuti setiap perkembangan teknologi agar kita tidak ketinggalan. Serta melakukan pelatihan terhadap karyawan.”*. Lebih lanjut dikatakan bahwa untuk memastikan rancangan-rancangan tersebut terlaksana, maka dilakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan, bisa seminggu sekali, dua minggu sekali, sebulan sekali atau per triwulan

*“Pertimbangan apa saja yang menjadi dasar manajemen dalam melakukan rancangan pekerjaan karyawan?”*

Jawabannya, *“Dengan memetakan atau melihat kemampuan SDM yang dimiliki dan memperkirakan kebutuhan SDM untuk jangka waktu tertentu.”*

Berdasarkan pendapat informan **Bapak Kepala SDM, Keuangan dan Umum dan Bapak Kepala Seksi Beras**, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia dalam merancang pekerjaan karyawan sangat berperan penting dalam mengembang perusahaan yang ada di Indonesia khususnya PT. Pertani (Persero) Sulawesi yaitu bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia terbilang penting dalam menentukan faktor produksi, membangun dan dalam mengembangkan perusahaan, selain itu bagaimana meningkatkan skill SDM baik di bidang Pemasaran, Produksi, Pengawasan, dan Administrasi. Olehnya itu peran penting adanya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan hasil produksi, konsumsi, dan distribusi yang ada pada perusahaan tersebut.

Wawancara yang dilakukan peneliti pada hari **Sabtu, Tanggal 16 April 2022** kepada informan yakni **Bendahara Materil Cabang Pemasaran Sul-Sel** yang kemudian peneliti mengajukan pertanyaan sebagai berikut :

*“Rancangan seperti apa yang berdampak strategis terhadap karyawan yang pernah dibuat oleh pihak manajemen?”*

Jawabannya mengatakan, *“Rancangan yang berdampak strategis terhadap karyawan yang pernah dibuat oleh pihak manajemen yaitu, Pengelolaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Pelatihan peningkatan wawasan dan pengenalan produk kepada semua pegawai serta Penghargaan terhadap karyawan yang memiliki dedikasi terhadap perusahaan.”*

*“Upaya apa yang anda lakukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan rancangan pekerjaan yang telah dibuat oleh pihak manajemen?”*

Informan tersebut mengatakan, *“upaya yang saya lakukan seperti Memahami sistem operasional prosedur (SOP) Perusahaan, melakukan Analisa guna pengambilan langkah taktis dan strategis untuk melaksanakan tugas yang tidak bertentangan dengan SOP dan melakukan koordinasi dengan pihak internal dan eksternal perusahaan demi kelancaran Pekerjaan.”*

*“Bagaimana cara bapak menghadapi hambatan-hambatan yang ada dalam melakukan pekerjaan agar sesuai dengan rancangan pekerjaan yang telah dibuat oleh pihak manajemen ?”*

Jawaban Bendahara Material Cabang Makassar mengatakan, *“dengan melakukan kerjasama dan koordinasi dengan team dalam perusahaan maupun di luar perusahaan dan meminta petunjuk dari atasan apabila ada kendala dalam pekerjaan.”*

*“Bagaimana bapak mengelola keberagaman pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda?”*

Jawabannya mengatakan, *“mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diberikan oleh pihak manajemen serta melakukan komunikasi secara efektif, bersikap netral / fleksibel dan juga menghargai satu sama lain antar karyawan.”*

*“Apa yang dilakukan bapak dalam upaya meningkatkan kualitas kerja?”*

Bapak Bendahara mengatakan bahwa, *“menetapkan target dan tujuan yang jelas, memaksimalkan waktu dalam bekerja dan banyak belajar dengan mengikuti bimbingan yang diberikan oleh pihak perusahaan.”*

Wawancara berikutnya dengan **kepada Bendahara finansial** dengan mengajukan pertanyaan sebagai berikut :

*“Rancangan seperti apa yang berdampak strategis terhadap karyawan yang pernah dibuat oleh pihak manajemen ?”*

Bapak Bendahara Finansial mengatakan, *“rancangan yang berdampak strategis terhadap karyawan yang pernah di buat oleh pihak manajemen adalah Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta pelatihan peningkatan wawasan kepada semua karyawan.”*

*“Upaya apa yang anda lakukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan rancangan pekerjaan yang telah dibuat oleh pihak manajemen ?”*

Bapak Bendahara Finansial mengatakan, *“Menentukan tujuan dengan Memahami sistem operasional prosedur (SOP) perusahaan, melakukan komunikasi dengan pihak manajemen serta bekerja lebih maksimal.”*

*“Bagaimana cara bapak menghadapi hambatan-hambatan yang ada dalam melakukan pekerjaan agar sesuai dengan rancangan pekerjaan yang telah dibuat oleh pihak manajemen ?”*

Jawabannya mengatakan, *“dengan mencari solusi dan melakukan komunikasi dengan atasan atau pihak manajemen.”*

*“Bagaimana bapak mengelola keberagaman pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda ?”*

Bapak tersebut menjawab, *“saya mengelola keberagaman pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan menjalankan Tanggung jawab sebaik-baiknya dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.”*

*“Apa yang dilakukan bapak dalam upaya meningkatkan kualitas kerja?”*

Hasil Wawancara selanjutnya kepada **salah satu karyawan PT. Pertani (Persero) Sulawesi.**

*“Rancangan seperti apa yang berdampak strategis terhadap karyawan yang pernah dibuat oleh pihak manajemen ?”*

Jawabannya *“mengatakan, rancangan yang berdampak strategis terhadap karyawan yang pernah dibuat oleh pihak manajemen adalah penerapan disiplin dan etos kerja ke karyawan yang sebelumnya produktifitasnya tidak maksimal menjadi lebih maksimal.”*

*“Upaya apa yang anda lakukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan rancangan pekerjaan yang telah dibuat oleh pihak manajemen ?”*

Jawabannya mengatakan, *“upaya yang saya lakukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan rancangan pekerjaan yang telah dibuat oleh pihak manajemen adalah menjemput peluang pasar, mengkoordinasikan kebutuhan costumer, memberikan pelayanan yang baik ke costumer, dan menjalin hubungan emosional yang baik kepada costumer.”*

*“Bagaimana cara bapak menghadapi hambatan-hambatan yang ada dalam melakukan pekerjaan agar sesuai dengan rancangan pekerjaan yang telah dibuat oleh pihak manajemen ?”*

Jawabannya mengatakan, *“cara saya menghadapi hambatan-hambatan yang ada dalam melakukan pekerjaan agar sesuai dengan rancangan pekerjaan yang telah dibuat oleh pihak manajemen dengan selalu berdo’a sebelum memulai aktifitas, menanamkan hal-hal positif untuk lebih semangat bekerja, membuat perencanaan/planing kegiatan, saling koordinasi sesama team, dimulai dengan bismillah, bekerja cerdas dan hati yang ikhlas.”*

*“Bagaimana bapak mengelola keberagaman pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda?”*

Bapak tersebut mengatakan, *“saya mengelola keberagaman pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan bekerja profesional dan proporsional.”*

*“Apa yang dilakukan bapak dalam upaya meningkatkan kualitas kerja?”*

Jawabannya mengatakan, *“upaya yang saya lakukan dalam meningkatkan kualitas kerja yaitu inovatif, saling koordinasi sesama team dan mengikuti pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan.”*

Berdasarkan pendapat informan dari **Bapak Bendahara Material, Pemasaran Cabang Makassar, dan Bendahara Finansial** di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa rancangan pekerjaan yang berdampak strategis terhadap karyawan yang pernah dibuat oleh manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia dengan cara mengikutkan pelatihan, dan peningkatan jenjang karir, serta pemberian target dan kinerja masing-masing karyawan.

## **Pembahasan**

Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara terhadap informan bahwa untuk lebih mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia individu haruslah bersifat dinamis dan *terupgrade* agar tidak ketinggalan zaman, karena tantangan yang dihadapi sangat beragam. Hal tersebut juga senada apa yang disampaikan oleh menurut Desleer (2005) bahwa, saat ini manajemen sumber daya manusia menghadapi beberapa tantangan, yaitu :

1. Globalisasi. Saat ini dunia bisnis atau perusahaan yang dimiliki bisa tersebar ke negara yang lain untuk bisa lebih berkembang. Begitupun dengan dunia kerja mobilisasi pekerja sudah melewati batas-batas negara. Seperti yang ada di daerah morowali banyak pekerja asing yang melakukan ekspansi untuk bekerja di daerah tersebut. Olehnya itu penduduk lokal harus lebih tercapu untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki agar bisa bersaing dengan sehat.
2. Perkembangan teknologi. Teknologi yang berkembang secara cepat membuat organisasi harus cepat menyesuaikan diri agar tidak kehiangan keunggulan kompetitifnya. Para karyawan harus dituntut untuk lebih beradaptasi dengan teknologi khususnya bagaimana memasarkan produknya ke media sosial agar tersampaikan dengan efektif dan efisien.
3. Relokasi industri. Banyak yang merelokasi tenaga industrinya ke negara-negara maju daripada ke negara berkembang karena upah mereka lebih tinggi di negara berkembang daripada negara yang maju.
4. Sifat pekerjaan. Tempat pekerjaan atau perusahaan sekarang sangat bersifat selektif untuk mendapatkan tenaga kerja. Dimana para pemilik perusahaan wajib untuk melihat latar belakang pendidikan yang pernah dimiliki, skill, dan knowledge yang dimiliki.
5. Demografi tenaga kerja. Perubahan juga terjadi pada demografi tenaga kerja. Saat ini perempuan sudah mulai banyak terjun ke dunia kerja, sehingga pekerjaan tidak lagi dimonopoli oleh laki-laki. Hal tersebut juga karena mindset bagi kaum

perempuan sekarang terbuka tanpa menyalahi kodratnya sebagai perempuan, dilain sisi juga karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam sehari-hari.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Karena peranannya yang cukup penting bagi perkembangan perusahaan, memahami tentang manajemen SDM adalah hal yang wajib dilakukan oleh para pemilik perusahaan dan karyawan HRD. Seperti yang telah disinggung sebelumnya, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang cukup signifikan pada perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan yang bekerja dibagian pemberdayaan SDM atau pemilik sebuah perusahaan untuk mengerti tentang manajemen SDM dengan seksama.

Selanjutnya SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi, yang saling berkaitan dengan MSDM, yang mengatur dan mengurus berdasarkan visi dan misi suatu perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari ilmu manajemen (*Management science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi aspek perusahaan dan organisasi, yang mencakup analisis tugas/jabatan, rekrutmen, dan seleksi calon tenaga kerja, orientasi, pelatihan, pemberian imbalan, penilaian dan pengembangan SDM. Karena sebagian atau seluruh tugas tentang penempatan personalia yang tepat untuk tugas yang tepat, orientasi, pelatihan, pemberian imbalan, promosi, pendisiplinan, serta penilaian kerja untuk perbaikan kinerja yang merupakan tugas setiap manajer.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia melibatkan banyak aspek, terutama dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi (kekuatan dan kelemahan) serta lingkungan eksternal (peluang dan ancaman). Tantangan manajer masa kini adalah, merespon perubahan-perubahan eksternal agar faktor-faktor lingkungan eksternal menjadi kuat dan kompetitif.

Peran SDM dalam menentukan keberhasilan organisasi sangatlah besar, dimana SDM merupakan keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan, dilain pihak SDM tetap dapat bertahan dikarenakan mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan pada visi dan strategi organisasi (Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, 2012:25)

Pada dasarnya, Manajemen SDM sendiri bisa dikatakan upaya atau cara dalam mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa memiliki kemampuan manajemen SDM yang mumpuni, kemampuan perusahaan dalam mencapai kesuksesan bisnis akan lebih sulit untuk dilakukan. Jadi manajemen SDM adalah salah satu aspek krusial perusahaan agar bisa berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi. Alasan mengapa manajemen SDM penting untuk dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi adalah melalui kegiatan tersebut, perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Keseimbangan internal tersebut mencakupi tujuan, sasaran, serta aktivitas dari berbagai pihak yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sebagai salah satu elemen utama yang ada pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia memerlukan sistem manajemen yang baik agar kinerja perusahaan dapat berjalan

dengan optimal, Dengan memiliki manajemen SDM yang terorganisir, upaya perusahaan dalam mencapai target organisasi akan menjadi lebih mudah untuk bisa dicapai. Suasana kerja dalam perusahaan tersebut juga akan menjadi lebih membangun saat memiliki manajemen SDM yang mumpuni. Kesengajaan antar karyawan yang biasanya berimbas buruk pada kinerja perusahaan akan jarang dirasakan. Oleh karena itu, setiap perusahaan disarankan untuk memiliki manajemen SDM yang positif, baik sejak saat proses rekrutmen pekerja hingga melakukan pemberdayaan SDM yang telah bekerja di perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan keputusan paraktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin produksi uang dan lingkungan kerja, namun juga menyangkut karyawan MSDM yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor-faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husaini dan Abdullah (2017) yang berjudul “Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi” yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia yang sangat penting dan sangat menentukan semua potensi yang dimiliki, sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sehingga hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada PT Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi, maka diambil kesimpulan bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam merancang pekerjaan karyawan adalah

1. Peningkatan sumber daya manusia sangat berperan penting di lingkungan PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi, yakni dengan cara luwes dalam beradaptasi agar bisa berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik, mengikuti perkembangan teknologi di era globalisasi, upgrade wawasan dan ilmu pengetahuan.
2. Adapun rancangan pekerjaan yang dilakukan oleh kepala pimpinan cabang PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi yaitu: pengelolaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pelatihan peningkatan wawasan dan pengenalan produk kepada semua pegawai serta penghargaan terhadap karyawan yang memiliki dedikasi terhadap perusahaan.
3. Adapun strategi yang dilakukan dalam pengembangan SDM di PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi adalah para karyawan diharuskan meng*upgrade* terhadap perkembangan jaman, dengan mengikuti setiap perkembangan teknologi agar tidak ketinggalan. serta melakukan pelatihan terhadap karyawan.

## SARAN

Berikut ini adalah saran-saran yang penulis uraikan, sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan :

1. Komisaris pimpinan manajemen sumber daya manusia dapat lebih meningkatkan rancangan pekerjaan karyawan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.
2. Karyawan disarankan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rancangan pekerjaan yang dibuat oleh pihak manajemen.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Merancang Pekerjaan Karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Aulia, Prisca Julyta, 2018. *Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam : Skripsi Universitas Islam Indonesia.*

Anton, Athoillah. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen* Bandung: Pusataka Setia.

Ansory, Al Fadjar., & Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.

Asmara Indahingwati, Novianto Eko Nugroho, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Penerbit PT Scopindo Media Pustaka

Creswell John W. 2013. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Dewi, Desilia Purnama., & Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Pamulang : Unpam Press.

Dewi Hanggraeni, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Dinny M. Aruperes, dkk. 2018. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Bitung*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3088–3097. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen : Universitas Sam Ratulangi.

Erwin, Suryatama, *Aplikasi Iso Sebagai Standar Mutu* : Jakarta: Kata Pena, 2014.

Ermayana & Fathoni, Ali. 2016 “*Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok terhadap Kepuasan Kerja serta Keterkaitan terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Sinar Sosro KPW Jawa Tengah*” : Tesis Program Pasca Sarjana Manajemen STIE DP Semarang. Semarang

Garibaldi, Ganjar. 2017 “ *Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar Di PT. Bank Bjb Tbk ”* : Stie Ekuitas School Of Business Bandung.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manc 68 Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Husaini & Abdullah. 2017 “*Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*”. Takengon : Universitas Jabal Ghafur.

Octaviani, J. 2014. *Desain Pekerjaan pada Seksi HRD PT Unitex Tbk*.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Suryani Ni Kadek, Foeh John 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Badung Bali : Nilacakra Publishing House.

Sobry Sutikno. 2012. *Manajemen Pendidikan, Lombok: Holistica*

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama : Bandung.

Ulfah, Rasnah. 2019 “*Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Departemen Operasional PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Pusat Bandung*” .Tesis : Universitas Pendidikan Indonesia.

Yuliyati, Erlina. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management Di Smk Muhammadiyah Prambanan : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(1), 24–35*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia.

Yusmiar. 2017 “*Pengaruh Struktur Modal, Kebijakan Deviden dan Size terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Propeerti di Bursa Efek Indonesia)*” : Jurnal Wawasan Manajemen. Volume 2 No. 3