

## **PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (*HUMAN CAPITAL MANAGEMENT*) DI PT BUANA RAYA DUTA**

### ***HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AT PT BUANA RAYA DUTA***

**Anggun Ajeng Asmarita**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

[anggun.asmarita25@gmail.com](mailto:anggun.asmarita25@gmail.com)

Corresponding email: [anggun.asmarita25@gmail.com](mailto:anggun.asmarita25@gmail.com)

---

#### **INFORMASI ARTIKEL**

##### **Riwayat Artikel:**

Diterima : 20 Nov 2024

Direvisi : 12 Des 2024

Disetujui : 25 Des 2024

##### **Keywords:**

*Human Resources Management*

##### **Kata kunci:**

*Manajemen Sumber Daya Manusia*

---

#### **ABSTRACT**

*Human resources (often abbreviated as HR) are something that is very important and cannot be separated from an organization, including PT Buana Raya Duta. Human resources are also the key that determines company development in a company, one of which is PT Buana Raya Duta. In essence, human resources are people who are employed in a company as movers, thinkers and planners to achieve the company's goals. Human Resource Management (HRM), also called resource development human resources, functions to carry out human resource planning, implementation and recruitment (including selection), training and employee career development, as well as carrying out initiatives for the organizational development of an organization. The main goal of HRM is to maximize organizational productivity through optimizing employee effectiveness and simultaneously improving the quality of employee work life and treating employees as highly valuable resources for the organization. As a consequence, HRM includes efforts to promote personal progress, employee satisfaction, and comply with provisions relating to employment.*

#### **ABSTRAK**

*Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi termasuk PT Buana Raya Duta. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan pada suatu perusahaan salah satunya PT Buana Raya Duta. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa*

*manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), disebut juga pengembangan sumber daya manusia, berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi. Sasaran utama MSDM adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi. Sebagai konsekuensinya, MSDM mencakup usaha-usaha untuk mengangkat kemajuan personal, kepuasan karyawan, dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.*

## PENDAHULUAN

Dalam pengembangan perusahaan, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai suatu organisasi. Kemampuan sumber daya manusia sangat berpengaruh karena sumber daya manusia adalah bagian terpenting guna menjalankan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi termasuk PT Buana Raya Duta. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan pada suatu perusahaan salah satunya PT Buana Raya Duta. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

PT Buana Raya Duta berusaha memaksimalkan Sumber Daya Manusia melalui upaya mendapatkan karyawan dengan kualitas terbaik dari proses rekrutmen, pengembangan dan pelatihan kompetensi, karier dan kepemimpinan, menciptakan koneksi yang tepat dengan karyawan, serta tetap membina hubungan industrial yang tepat agar seluruh karyawan terangkut dengan baik (Wikipedia, 2024).

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apa saja konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia?
- b. Apa saja yang menjadi komponen-komponen dasar Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT Buana Raya Duta?

- c. Bagaimana proses pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan pada PT Buana Raya Duta ?

Dari rumusan masalah diatas, penulisan karya ilmiah ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Menjelaskan mengenai konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Menjelaskan mengenai komponen-komponen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Buana Raya Duta.
- c. Menjelaskan tentang proses pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Buana Raya Duta.

### METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan karya ilmiah ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu penelitian pustaka (*library research*), karena penulis menggunakan pengolahan data dan informasi yang didapatkan melalui membaca, mempelajari, dan mengutip beberapa bacaan dari buku literature, dan modul-modul beserta sumber-sumber lain seperti internet yang berhubungan dengan penyusunan karya ilmiah yang dibuat ini.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), disebut juga pengembangan sumber daya manusia, berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi. Sasaran utama MSDM adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi. Sebagai konsekuensinya, MSDM mencakup usaha-usaha untuk mengangkat kemajuan personal, kepuasan karyawan, dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. (Iswanto, 2007)

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi bidang kajian penting dalam organisasi karena permasalahan yang dihadapi organisasi (baca: perusahaan) bukan hanya persoalan bahan mentah, alat-alat kerja dan produksi, atau modal kerja saja, tetapi juga masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang nota bene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. (Iswanto, 2007)

#### 2. Komponen-Komponen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena komponen tersebut yang

menjalankan system diperusahaan. Berikut ada 3 komponen utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, diantaranya:

- a. Pengusaha, adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menantu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- b. Karyawan, adalah penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan terbagi dua : Karyawan operasional dan Karyawan manajerial.
- c. Pemimpin atau Manajer adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan. (Sahdarullah, 2014)

### 3. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

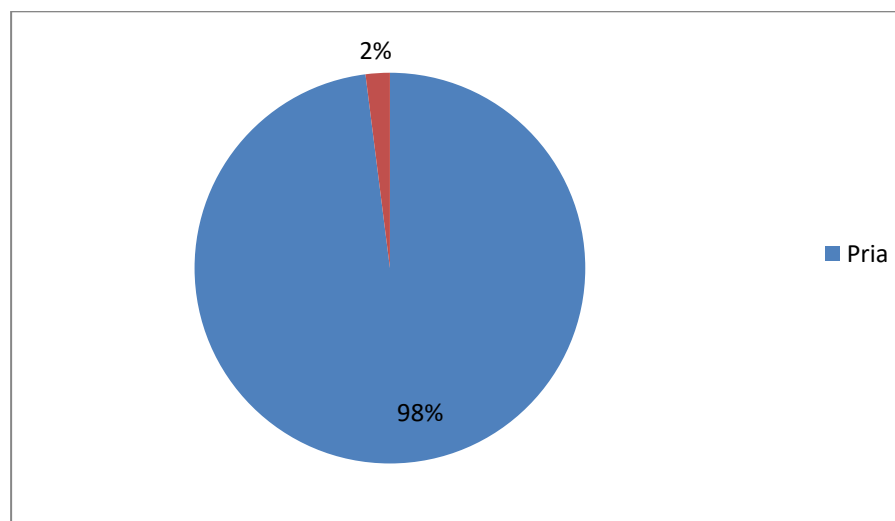
Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis terhadap manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Disamping itu selain dengan adanya pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa hal dibawah ini:

- a. Rekrutmen, adalah Rekrutmen adalah proses mencari dan menyeleksi calon karyawan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Kunci utama menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training, dan development calon karyawan. Tidaklah mudah mencari karyawan yang berkualitas. Proses rekrutmen ini penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang melamar pekerjaan pada suatu perusahaan.
- b. Pengembangan dan pelatihan kompetensi adalah Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah sebuah subsistem di dalam suatu perusahaan yang menekankan pada perbaikan kinerja individu. Subsistem ini amat penting karena perusahaan besar dan berkelanjutan akan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang luar biasa pula. (Noer, 2020)
- c. Jenjang karir dan kepemimpinan. Jenjang karier atau yang biasa disebut career path adalah jalur serangkaian posisi pekerjaan yang dijalani seseorang dan mengarah ke tujuan profesional jangka pendek dan jangka panjang. Singkatnya, jenjang karier adalah rute yang ditempuh untuk mencapai tujuan atau sasaran karier seseorang. Sedangkan Kepemimpinan adalah hal yang memegang peran dominan, krusial, krusial dalam keseluruhan upaya. Upaya yang dimaksud adalah untuk meningkatkan prestasi kerja. Baik pada tingkat individual, kelompok atau organisasi.
- d. Manajemen Kinerja adalah manajemen kinerja adalah proses sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan efektivitas individu dan tim dalam mencapai tujuan organisasi. Bayangkan Anda sedang bermain dalam tim sepak bola. Setiap pemain memiliki posisi dan tanggung jawab tertentu, serta harus bekerja sama untuk memenangkan pertandingan. Manajemen kinerja juga adalah pelatih yang memastikan setiap pemain tahu perannya, mengatur strategi permainan, dan memberikan umpan balik untuk terus meningkatkan performa. (SoM, 2024)

- e. Hubungan Industrial dan Kompensasi. Hubungan industrial adalah merupakan sebuah hubungan yang terbentuk antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses berjalannya suatu usaha. Sedangkan Kompensasi adalah Kompensasi adalah bagian dari hak seorang karyawan ketika bekerja di sebuah perusahaan. Pengetahuan tentang istilah ini menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pekerja maupun perusahaan.

#### 4. Komposisi Karyawan PT Buana Raya Duta

##### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

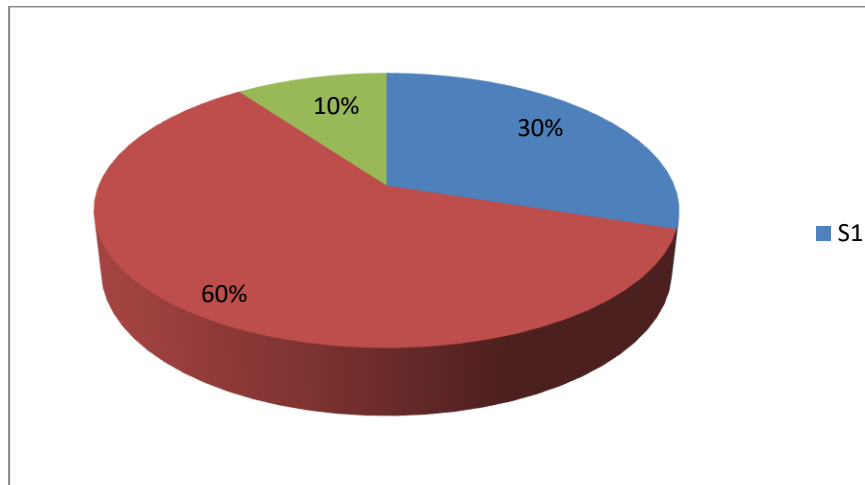


Gambar 1. Presentasi karyawan berdasarkan Jenis kelamin

Jumlah SDM pada tahun 2024 yang dimiliki PT Buana Raya Duta berjumlah 75 orang, yang terdiri dari 73 orang pria (98%) dan 2 orang wanita (2%).

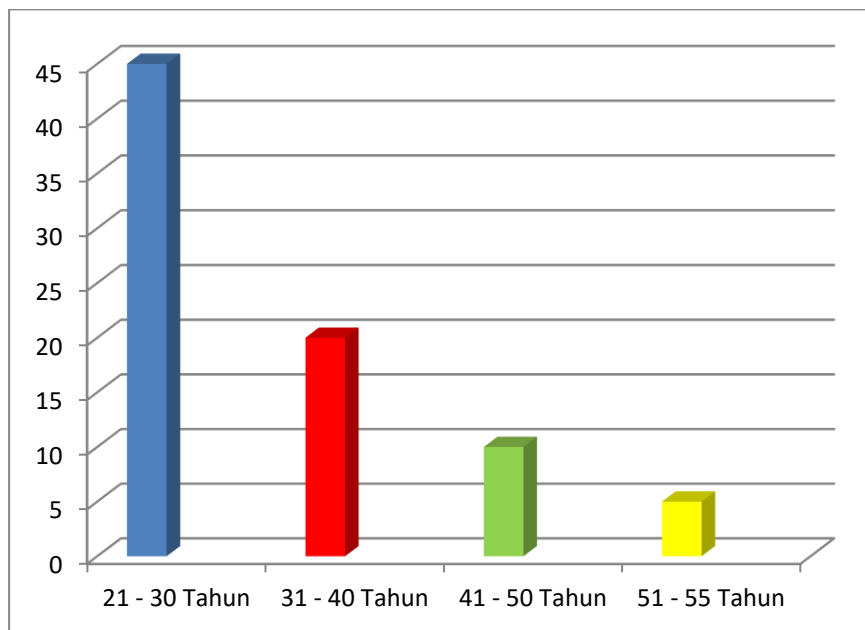
##### b. Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan karyawan PT Buana Raya Duta pada tahun 2024 terdiri dari jenjang pendidikan S1 60 orang (60%), SMA 10 orang (30%), dan SMP 5 orang (10%).



Gambar 2. Presentasi karyawan berdasarkan pendidikan

**c. Berdasarkan Usia**



Gambar 3. Presentasi karyawan berdasarkan usia

Dilihat dari komposisi karyawan PT Buana Raya Duta menurut usianya terdiri dari 40 orang dengan usia 21-30 tahun, 20 orang dengan usia 31-40 tahun, 10 orang dengan usia 41-50 tahun, dan 5 orang dengan usia 51-55 tahun.

**5. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (*Human Capital Management*) di PT Buana Raya Duta**

**a. Rekrutmen**

Proses rekrutmen PT Buana Raya Duta diterapkan melalui proses desentralisasi dimana masing-masing Departemen Perusahaan memiliki kebebasan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Selain itu dalam proses rekrutmen dimulai dengan proses seleksi berkas sampai akhirnya proses seleksi tes dan interview dilakukan hingga mendapatkan kandidat karyawan yang paling baik. (Nurhuda, 2014)

**b. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi**

Untuk memastikan kemampuan SDM sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, PT Buana Raya Duta melakukan beberapa komitmen untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas karyawan melalui proses pelatihan dan pengembangan kompetensi secara terstruktur, komprehensif, dan berjenjang sejak awal tahap rekrutmen. (Priyono; Marnis, 2008)

**c. Jenjang Karir dan Kepemimpinan**

PT Buana Raya Duta memberikan perhatian khusus terutama untuk karyawan-karyawannya dengan mengadakan proses persiapan kepemimpinan sebagai bekal utama untuk menjamin keselarasan visi dan misi serta keberlangsungan bisnis dalam jangka panjang. (Suyono, 2022)

**d. Manajemen Kinerja**

PT Buana Raya Duta selalu mendorong peningkatan kinerja karyawannya, karena karyawan yang berkinerja baik merupakan modal utama perusahaan untuk bertumbuh dan berkembang dengan sehat. (Moch. Iqbal, 2024)

**e. Hubungan Industrial dan Kompensasi**

PT Buana Raya Duta juga selalu mementingkan hubungannya dengan karyawan agar berjalan searah sesuai apa yang diinginkan bagian Hubungan Industrial terutama pada bagian kompensasi khususnya dimana itu bagian dari hak karyawan yang harus dipenuhi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi setiap perusahaan guna mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan setiap perusahaan.
2. Dari data yang dipaparkan dibagian pembahasan disimpulkan bahwa tahun 2024 jumlah SDM yang dimiliki PT Buana Raya Duta berjumlah 75 orang dengan komposisi 73 orang pria (98%) dan 2 orang wanita (2%), dengan komposisi pendidikan paling tinggi yaitu S1 sebanyak 60 orang (60%). Untuk komposisi lainnya SMA 10 orang (30%), dan SMP 5 orang (10%). Dan dilihat dari komposisi usia paling banyak adalah 40 orang kategori usia 21-30 tahun, selanjutnya 20 orang kategori usia 31-40 tahun, 10 orang kategori usia 41-50 tahun, dan yang paling sedikit 5 orang kategori usia 51-55 tahun.
3. PT Buana Raya Duta selalu berupaya memaksimalkan Sumber Daya Manusia melalui beberapa upaya diantaranya menda[atkan karyawan dengan kualitas terbaik dengan pengembangan kompetensi maksimal, karier dan kepemimpinan kuat, serta

mampu menciptakan keterikatan dengan hubungan karyawan, dan mampu membina hubungan industrial yang erat dengan merangkul budaya perusahaan.

## SARAN

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT Buana Raya Duta dijadikan pedoman perusahaan lain untuk meningkatkan kinerja dari segala aspek maupun bidang.
2. Diharapkan PT Buana Raya Duta terus mengelola SDM secara berkelanjutan agar bisa membangun karyawan yang kompeten dan kompetitif dalam segala hal.’
3. Diharapkan PT Buana Raya Duta sebagai perusahaan Jasa Angkut Barang Khusus bisa meningkatkan kualitas layanannya agar mencapai kepuasan pelanggan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, S., & Yuhanda, R. (2020). Hubungan Motivasi Dan Moral Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(2).
- Iswanto, Y. (2007). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Maryani, S., & Finthariasari, M. (2021). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Intrinsic Motivation Pada Karyawan Bank Bri Cabang Curup. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 2(2), 122-128.
- Moch. Iqbal, Z. (2024). Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Motivasi Kerja. *Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Motivasi Kerja*, 2-7.
- Noer, M. (2020, 01 27). *Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dan Jenis-Jenisnya*. Dipetik 10 28, 2024, dari Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dan Jenis-Jenisnya: <https://presenta.co.id/artikel/pelatihan-dan-pengembangan-karyawan/>
- Nurhuda, E. (2014). Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan. *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan*, 2-4.

- Onsardi, O., & Fintariasari, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia (strategi meningkatkan kinerja karyawan).
- Onsardi, O., Fintariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021). The influence of human resource management practices on employee outcomes in private and public banking in Indonesia. *Rigeo*, 11(9).
- Priyono; Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sahdarullah. (2014). *Komponen-Komponen MSDM*. Dipetik 10 28, 2024, dari Komponen-Komponen MSDM: <https://bahanpustakaula.blogspot.com/2014/10/komponen-komponen-msdm.html>
- Sari, T. M., & Fintariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 49-55.
- SoM, P. (2024, 07 22). *Manajemen Kinerja: Pengertian, Tujuan dan Proses*. Dipetik 10 28, 2024, dari Manajemen Kinerja: Pengertian, Tujuan dan Proses: <https://ppmschool.ac.id/manajemen-kinerja/#:~:text=Pada%20dasarnya%2C%20manajemen%20kinerja%20adalah,bermain%20dalam%20tim%20sepak%20bola>.
- Suyono, J. (2022). Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Baik. *Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Baik*, 1-12.
- Wikipedia. (2024, October 10). *Sumber Daya Manusia*. Dipetik October 28, 2024, dari Sumber Daya Manusia: [https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia)
- Yun, I. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., ... & Negara, I. S. K. (2021). Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis).