

**Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Divisi Human  
Capital Management PT Sinergi Gula Nusantara**

**Aisyah Arialma<sup>1</sup>, Siti Aminah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur  
22012010314@student.upnjatim.ac.id<sup>1</sup>, sitiaminah1961@gmail.com<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*Human resource management (HRM) is a crucial element in supporting organizational success. This study aims to analyze the implementation of HRM in the Human Capital Management Division of PT Sinergi Gula Nusantara. The research focuses on planning, development, and performance evaluation of employees to enhance organizational effectiveness. The research method employed is descriptive qualitative, using interviews, observations, and documentation for data collection. The findings indicate that the HRM implementation in this company aligns with standard practices, although challenges remain in optimizing employee training and development. This study provides recommendations to improve HRM strategies to sustainably achieve the company's goals.*

**Keywords:** *hr management, human capital, employee performance, organizational development*

**ABSTRAK**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen SDM pada Divisi Human Capital Management PT Sinergi Gula Nusantara. Fokus kajian meliputi perencanaan, pengembangan, serta evaluasi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM di perusahaan ini telah berjalan sesuai standar, meskipun masih terdapat tantangan dalam optimalisasi pelatihan dan pengembangan karyawan. Studi ini memberikan rekomendasi untuk peningkatan strategi manajemen SDM agar mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** manajemen sdm, human capital, kinerja karyawan, pengembangan organisasi

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran strategis dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebagai salah satu fungsi utama manajemen, pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan aspek administrasi, tetapi juga mencakup perencanaan strategis yang bertujuan untuk memastikan ketersediaan, kompetensi, dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mampu beradaptasi dan mengelola SDM dengan baik agar dapat bersaing secara efektif. Implementasi manajemen SDM yang efektif memungkinkan organisasi untuk

memanfaatkan potensi manusia sebagai aset utama yang dapat mendorong inovasi, efisiensi, dan keberlanjutan perusahaan.

PT Sinergi Gula Nusantara, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di industri gula, menghadapi tantangan yang kompleks dalam mengelola SDM. Divisi Human Capital Management (HCM) perusahaan ini memiliki tanggung jawab strategis dalam mengelola seluruh aspek terkait SDM termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja. Divisi ini menjadi penggerak utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus mendukung pertumbuhan perusahaan. Pada konteks tersebut penting untuk memahami bagaimana implementasi manajemen SDM yang dilakukan oleh divisi HCM dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Studi ini berfokus pada analisis implementasi manajemen SDM di Divisi Human Capital Management PT Sinergi Gula Nusantara. Penelitian ini mencakup aspek perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja hingga strategi dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Hal ini penting mengingat pengelolaan SDM yang baik tidak hanya menciptakan tenaga kerja yang kompeten tetapi juga membangun budaya kerja yang selaras dengan visi dan misi perusahaan.

Pada penerapannya perusahaan sering kali menghadapi berbagai tantangan seperti perubahan teknologi, kebutuhan akan keterampilan baru dan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja. Oleh karena itu, implementasi manajemen SDM yang berorientasi pada pengembangan karyawan dan peningkatan kualitas kerja menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan. Kajian ini bertujuan untuk mengevaluasi keberhasilan dan hambatan yang dihadapi dalam implementasi manajemen SDM di PT Sinergi Gula Nusantara serta memberikan rekomendasi strategis yang dapat membantu perusahaan untuk terus berkembang di tengah dinamika industri.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) pada Divisi Human Capital Management PT Sinergi Gula Nusantara. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali dan menjelaskan fenomena yang terjadi di lapangan secara rinci berdasarkan data yang diperoleh langsung dari sumber yang relevan. Penggunaan metode ini penelitian dapat mengeksplorasi bagaimana perusahaan mengelola SDM melalui berbagai proses manajemen, seperti perencanaan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karyawan.

Penelitian dilakukan di kantor pusat PT Sinergi Gula Nusantara yang menjadi pusat pengelolaan Divisi Human Capital Management. Subjek penelitian meliputi manajer divisi HCM, staf SDM, serta beberapa karyawan dari berbagai level organisasi. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dirangkum untuk mengidentifikasi informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yaitu membandingkan data dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk menemukan konsistensi informasi. Proses konfirmasi data kepada responden untuk memastikan interpretasi yang dibuat sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Divisi Human Capital Management (HCM) di PT Sinergi Gula Nusantara memiliki tiga subdivisi utama yang mendukung implementasi manajemen sumber daya manusia: Subdivisi Pengembangan SDM dan Budaya Perusahaan Subdivisi Personalia dan Hubungan Industrial serta Subdivisi Remunerasi dan Kesejahteraan. Masing-masing subdivisi menjalankan tugas strategis untuk memastikan pengelolaan SDM berjalan optimal sesuai dengan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance).

### **1. Subdivisi Pengembangan SDM dan Budaya Perusahaan**

Subdivisi Pengembangan Organisasi bertanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan kebijakan serta strategi yang mendukung perkembangan sumber daya manusia (SDM) dan budaya perusahaan. Beberapa fokus utama yang dikelola oleh divisi ini meliputi perencanaan tenaga kerja, analisis beban kerja manajemen risiko serta pengembangan organisasi. Sub Divisi ini juga terlibat dalam koordinasi dengan serikat pekerja, perumusan perjanjian kerja bersama (PKB) serta penyusunan standar formasi dan profil pekerjaan karyawan.

Subdivisi ini bertanggung jawab atas pengelolaan program pelatihan, pengembangan budaya kerja dan internalisasi nilai perusahaan. Salah satu fokus utamanya adalah menyusun materi onboarding bagi karyawan baru, yang mencakup pengenalan budaya perusahaan dan nilai-nilai AKHLAK BUMN. Selain itu, pengelolaan data peserta magang dan penelitian dilakukan secara terstruktur melalui pembuatan database yang memuat informasi penting seperti nama, asal universitas, divisi penempatan, dan durasi kegiatan. Subdivisi ini juga memanfaatkan teknik otomatisasi dokumen untuk mempercepat proses administratif, seperti penyusunan kontrak magang.

### **2. Subdivisi Personalia dan Hubungan Industrial**

Subdivisi Personalia dan Hubungan Industrial bertanggung jawab dalam merancang kebijakan dan strategi yang berfokus utama pengelolaan model kompetensi, penilaian key performance indikator (KPI) serta penataan formasi dan profil pekerjaan karyawan. Selain itu subdivisi ini juga terlibat dalam pengelolaan rekrutmen, seleksi, serta penilaian dan promosi karyawan untuk memastikan bahwa talenta terbaik dapat berkembang dalam perusahaan.

Subdivisi ini fokus pada pengelolaan dokumen kepegawaian, absensi, dan evaluasi kinerja karyawan. Proses pengelolaan dokumen karyawan dilakukan secara sistematis dengan mengganti map lama yang kurang layak dengan map baru yang lebih terorganisir. Data kehadiran karyawan juga dikelola menggunakan spreadsheet untuk memastikan keakuratan informasi, yang mencakup jumlah hari kerja, izin,

sakit, dan keterlambatan. Evaluasi kinerja dilakukan dengan metode skala penilaian grafik, yang memungkinkan klasifikasi kinerja karyawan berdasarkan kategori seperti "poor," "on target," dan "above target."

### 3. Subdivisi Remunerasi dan Kesejahteraan

Subdivisi remunerasi dan kesejahteraan dalam divisi sumber daya manusia (SDM) bertanggung jawab untuk mengelola berbagai aspek terkait penggajian dan tunjangan karyawan. Tugas utama dari subdivisi ini adalah memastikan bahwa seluruh karyawan, termasuk direksi dan komisaris, mendapatkan remunerasi yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Hal ini mencakup pengelolaan payroll (gaji dan tunjangan), seperti SHT (Santunan Hari Tua), PMP (Program Manfaat Pensiun), cuti, THR (Tunjangan Hari Raya), serta tunjangan lainnya yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Subdivisi ini menangani berbagai aspek penggajian, tunjangan, dan kesejahteraan karyawan. Proses verifikasi dokumen outsourcing menjadi salah satu tugas penting untuk memastikan keakuratan data sebelum dilakukan proses pembayaran. Data penggajian diolah secara detail mencakup nominal gaji, lembur, dan tunjangan lainnya yang selanjutnya dilaporkan ke divisi keuangan. Subdivisi ini juga mengelola perhitungan lembur karyawan untuk memastikan pemberian kompensasi sesuai kebijakan perusahaan.

Implementasi manajemen sumber daya manusia di PT Sinergi Gula Nusantara mencerminkan penerapan strategi SDM yang terintegrasi dengan kebutuhan operasional perusahaan. Pengelolaan program onboarding dan internalisasi nilai AKHLAK BUMN menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pembentukan budaya kerja yang kuat. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan data kepegawaian dan dokumen administratif meningkatkan efisiensi dan akurasi kerja.

Adapun hal tersebut membuat tantangan masih terlihat pada pengelolaan dokumen yang memerlukan sistem digitalisasi lebih lanjut untuk meminimalkan kesalahan manual. Selain itu, pelaksanaan evaluasi kinerja yang berbasis metode penilaian grafik perlu dilengkapi dengan standar yang lebih terukur untuk mengurangi subjektivitas. Subdivisi remunerasi juga perlu memastikan transparansi dalam proses penggajian outsourcing agar hubungan dengan vendor tetap harmonis. Implementasi manajemen SDM di PT Sinergi Gula Nusantara telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan terutama dalam aspek digitalisasi dan pengelolaan data. Upaya berkelanjutan dalam pengembangan SDM dan pengelolaan kesejahteraan karyawan diharapkan dapat mendukung pencapaian visi perusahaan untuk menjadi entitas agribisnis berbasis tebu yang kompetitif secara global.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) pada Divisi Human Capital Management PT Sinergi Gula Nusantara telah menunjukkan kinerja yang baik dalam mendukung operasional perusahaan. Dengan pembagian tugas ke dalam tiga

subdivisi, yaitu Pengembangan SDM dan Budaya Perusahaan, Personalia dan Hubungan Industrial serta Remunerasi dan Kesejahteraan, divisi ini berhasil menjalankan berbagai fungsi strategis. Subdivisi Pengembangan SDM berperan aktif dalam internalisasi nilai budaya perusahaan dan pengelolaan program pelatihan, sementara Subdivisi Personalia memastikan kelengkapan data kepegawaian dan pelaksanaan evaluasi kinerja secara terstruktur. Subdivisi Remunerasi dan Kesejahteraan memastikan transparansi dan akurasi dalam pengelolaan gaji dan kesejahteraan karyawan termasuk karyawan outsourcing. Terdapat beberapa tantangan, seperti perlunya digitalisasi yang lebih terintegrasi dalam pengelolaan dokumen dan data SDM untuk meningkatkan efisiensi. Evaluasi kinerja juga memerlukan pendekatan yang lebih terstandarisasi guna mengurangi potensi bias dan meningkatkan objektivitas penilaian. Berdasarkan hal tersebut pengelolaan SDM yang diterapkan telah mendukung pencapaian visi perusahaan sebagai perusahaan agribisnis berbasis tebu yang unggul, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan di berbagai aspek. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan sistem digital yang terintegrasi dalam pengelolaan dokumen kepegawaian dan data SDM sehingga dapat meminimalkan kesalahan manual, meningkatkan efisiensi, dan memudahkan akses data secara real-time. Proses evaluasi kinerja dapat ditingkatkan dengan menggunakan indikator yang lebih terukur dan berbasis kompetensi. Hal ini akan membantu mengurangi subjektivitas dalam penilaian dan memberikan gambaran kinerja karyawan yang lebih adil. Subdivisi Remunerasi dan Kesejahteraan perlu memperkuat koordinasi dengan vendor outsourcing untuk memastikan proses penggajian dan tunjangan karyawan outsourcing berjalan dengan lebih transparan dan efisien.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwisosa, V., Sutarno, & Sunarso. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 28-37.
- Khotimah, R., Suprayitno., & Handayani, A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 12-27.
- Mujtaba, M. C., Lamidi, & Sunarso. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 38-48.
- Syafila, M., Handayani, A., & Sunarso. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Donorojo Kabupaten Pacitan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 1-11.
- Widyastanto, D., Sutarno., & Indriastuti, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 49-60.