



Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Assofwah Jember

Rafael Nabil Husain* , Naila Mafaza Malik, Nadatul Jannah, Aprilia Fitriani

Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji

Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No 1, Mangli, Kecamatan Kaliwates,

Kabupaten Jember, Jawa Timur, 68136

*Penulis Korespondensi: nabilrafael162@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze human resource management in improving employee performance at PT Assofwah Jember. This research uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, and documentation. The results show that PT Assofwah Jember implements several aspects of human resource management such as recruitment systems, performance appraisal, work motivation, leadership, and compensation to improve employee performance. Performance appraisal is carried out based on employee activity, discipline, loyalty, and contribution to the company. However, the implementation of occupational safety and health has not been optimal because the company has not provided formal employment protection such as BPJS Kesehatan and BPJS Ketenagakerjaan.*

Keywords: *Human Resource Management, Employee Performance, Recruitment System, Performance Appraisal, Occupational Safety and Health.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Assofwah Jember. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Assofwah Jember menerapkan beberapa aspek manajemen sumber daya manusia seperti sistem rekrutmen, penilaian kinerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan keaktifan, kedisiplinan, loyalitas, dan kontribusi anggota terhadap perusahaan. Namun, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja belum berjalan optimal karena perusahaan belum menyediakan perlindungan kerja formal seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Sistem Rekrutmen, Penilaian Kinerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal, efektif, dan efisien. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam mengatur, mengembangkan, serta memaksimalkan potensi karyawan agar dapat memberikan kontribusi kinerja terbaik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah, hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif, yang meliputi proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi, hingga evaluasi kinerja secara berkelanjutan.

PT Assofwah Jember sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha tertentu (dapat disesuaikan dengan kondisi sebenarnya), juga menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting dalam menjaga daya saing serta keberlangsungan perusahaan. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti rendahnya motivasi kerja, keterbatasan kemampuan atau kompetensi, serta belum maksimalnya penerapan sistem manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan kajian yang mendalam mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia di PT Assofwah Jember serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui analisis ini diharapkan dapat diketahui faktor-faktor yang menjadi pendukung maupun penghambat kinerja karyawan, sekaligus memberikan rekomendasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Dengan demikian, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Assofwah Jember, serta sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teori adalah bagian teori inti dari pembahasan untuk mendasari penelitian, melalui penjabaran teori yang lebih luas dan mendalam, dimana peneliti akan memperoleh pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang isu yang akan dikaji. Hal ini menjadikan peneliti untuk mendefinisikan rumusan masalah peneliti dengan tepat dan mencapai tujuan penelitian yang efektif.

a. Job specification

Job specification atau spesifikasi jabatan adalah persyaratan minimum yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu. Spesifikasi jabatan memuat kualifikasi yang dibutuhkan seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keahlian teknis, kemampuan fisik, dan karakteristik kepribadian yang relevan.

Menurut Rivai dan Sagala, spesifikasi jabatan merupakan uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Spesifikasi pekerjaan memberikan acuan bagi HRD dalam melakukan seleksi dan perekrutan tenaga kerja.

b. Sistem seleksi rekrutmen & penempatan

Rekrutmen merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mencari, menemukan, dan menarik calon pelamar agar siap melamar dan bekerja. Menurut Simamora, rekrutmen tidak sekedar mencari tenaga kerja, tetapi juga mencakup upaya memikat individu yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuannya adalah untuk mengisi kekurangan tenaga kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya melalui sumbu perencanaan

Seleksi adalah tahapan lanjutan setelah rekrutmen, yaitu proses penyaringan dan pemilihan calon karyawan. Dalam tahap ini, organisasi

menentukan individu yang paling memenuhi syarat dan paling sesuai untuk mengisi posisi tertentu

Sementara itu, penempatan (placement) adalah proses menugaskan atau menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan tertentu, baik untuk pertama kali maupun sebagai pengugasan kembali. Menurut Mathis dan Jackson, penempatan yang efektif terjadi ketika seseorang ditempatkan pada pekerjaan yang selaras dengan kemampuan, minat, serta kepribadiannya, sehingga dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi

c. Manajemen pelatihan pegawai

Pelatihan merupakan suatu proses yang dirancang secara sistematis untuk mengubah dan meningkatkan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Dessler, pelatihan adalah upaya memberikan keterampilan yang diperlukan kepada karyawan, baik yang baru maupun yang sudah bekerja, agar mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan lebih efektif.

Secara umum, metode pelatihan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu on the job training dan off the job training. On the job training adalah pelatihan yang dilaksanakan langsung di lingkungan kerja nyata, sehingga karyawan belajar sambil melakukan pekerjaan. Sementara itu, off the job training dilakukan di luar tempat kerja, seperti melalui kegiatan di kelas, seminar, atau workshop.

Menurut Mangkunegara, pelatihan memiliki beberapa tujuan utama, antara lain meningkatkan pemahaman dan penghayatan terhadap nilai-nilai dan ideologi organisasi, meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan, dan membantu memperbaiki akurasi dalam perencanaan SDM.

d. Perencanaan karir pegawai

Perencanaan karir adalah proses melalui mana seseorang memilih tujuan karir dan jalan untuk mencapainya. Menurut Handoko, perencanaan karir adalah proses yang disengaja di mana melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir pribadi dan langkah-langkah sepanjang hidup yang memberikan sumbangan bagi karir tersebut.

Terdapat dua perspektif dalam perencanaan karir, yaitu dari sisi individu (career planning) dan dari sisi organisasi (career management). Dari sisi organisasi, manajemen karir bertujuan untuk memastikan tersedianya tenaga kerja

yang kompeten guna memenuhi kebutuhan perusahaan di masa depan. Menurut Siagian, pengembangan karir pada hakikatnya adalah upaya seseorang dalam meningkatkan kemampuan teknisnya, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan.

e. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses evaluasi terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan suatu set standar yang telah ditetapkan, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Mangkunegara, penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Dessler, metode penilaian kinerja yang umum digunakan antara lain graphic rating scale method, alternation ranking method, paired comparison method, critical incident method, dan management by objectives (MBO). Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memberikan informasi bagi pengambilan keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, dan program pelatihan yang dibutuhkan.

f. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara, keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, sedangkan kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum.

Tujuan dari penerapan K3 menurut Mondy adalah untuk melindungi karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengurangi tingkat kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penerapan K3 juga diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis mengenai

manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Assofwah Jember. Pendekatan kualitatif digunakan agar peneliti dapat memahami kondisi serta penerapan manajemen sumber daya manusia yang terjadi secara langsung di lingkungan perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Assofwah Jember. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan job specification, sistem seleksi rekrutmen dan penempatan, pelatihan pegawai, Perencanaan kair, penilaian kinerja, , serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja karyawan dan kondisi lingkungan kerja perusahaan. Wawancara dilakukan kepada pihak perusahaan dan beberapa karyawan untuk memperoleh informasi mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data berupa foto, arsip, struktur organisasi, dan dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui hasil observasi dan wawancara dengan pihak perusahaan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dokumen perusahaan, serta sumber lain yang mendukung penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengumpulan data dilakukan dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya data direduksi dengan memilih informasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Setelah itu data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif agar mudah dipahami, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahapan ini, peneliti akan mengulas hasil dari penyajian data dan mengungkap temuan secara rinci dan sistematis. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi akan dikaitkan dengan teori pelayanan

publik dan manajemen strategi yang relevan. Teori berfungsi sebagai bahan perspektif dalam memahami fenomena yang ditemukan, bukan sebagai alat pembuktian semata. Tujuannya untuk memastikan bahwa hasil temuan selaras dengan fokus dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

A. Job Specification

Berdasarkan hasil wawancara, PT Assofwah memiliki spesifikasi kerja yang lebih menekankan pada komitmen, loyalitas, kemampuan komunikasi, serta kemampuan bekerja sama dibandingkan latar belakang pendidikan formal tertentu. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa kriteria yang diterapkan perusahaan, seperti memiliki kesamaan visi dan misi, mampu bekerja sama dalam tim, memiliki semangat kerja dan loyalitas, terdaftar secara resmi sebagai anggota, serta memiliki sikap amanah dan jujur.

Jika dianalisis berdasarkan teori Rivai dan Sagala, job specification atau spesifikasi jabatan merupakan persyaratan minimum yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan kompeten. Spesifikasi jabatan biasanya mencakup tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan teknis, kemampuan fisik, dan karakteristik kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan.

Dalam praktiknya, PT Assofwah lebih mengutamakan karakter dan kepribadian dibandingkan pendidikan formal. Hal ini dikarenakan sistem kerja perusahaan lebih banyak berhubungan dengan pelayanan masyarakat, komunikasi dengan calon jamaah, serta kerja sama tim dalam membangun jaringan keanggotaan. Oleh sebab itu, perusahaan lebih membutuhkan anggota yang memiliki sikap amanah, jujur, loyal, dan mampu berkomunikasi dengan baik.

Selain itu, spesifikasi jabatan di PT Assofwah juga digunakan sebagai acuan dalam proses perekrutan anggota. Perusahaan memilih anggota yang memiliki kesamaan visi dan misi serta mampu bekerja sama dalam organisasi. Hal tersebut sesuai dengan teori Rivai dan Sagala yang menyatakan bahwa spesifikasi jabatan menjadi dasar dalam proses seleksi dan penerimaan tenaga kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan spesifikasi jabatan di PT Assofwah telah sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia, karena perusahaan tetap menerapkan standar tertentu dalam memilih anggota.

Namun, standar yang lebih diutamakan adalah aspek karakter, loyalitas, dan kemampuan komunikasi dibandingkan persyaratan pendidikan formal.

B. Sistem Seleksi Rekrutmen & Penempatan

Berdasarkan hasil wawancara, PT Assofwah menerapkan sistem rekrutmen berbasis jaringan dan keanggotaan. Setiap calon anggota diwajibkan mendaftar secara resmi, mengikuti pembinaan awal, memahami visi dan misi perusahaan, serta bersedia bekerja sesuai SOP yang telah ditetapkan. Selain itu, perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua orang tanpa membedakan status sosial maupun latar belakang pekerjaan.

Jika dianalisis berdasarkan teori Simamora, rekrutmen merupakan proses organisasi dalam mencari, menemukan, dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan sesuai kebutuhan perusahaan. Dalam praktiknya, sistem rekrutmen di PT Assofwah telah sesuai dengan teori tersebut karena perusahaan tetap melakukan proses pencarian dan penerimaan anggota berdasarkan kriteria tertentu, seperti kemampuan komunikasi, loyalitas, semangat kerja, dan kemampuan membangun jaringan.

Selanjutnya, pada tahap seleksi, PT Assofwah melakukan penyaringan anggota berdasarkan kemampuan dan kesiapan calon anggota dalam mengikuti aturan perusahaan. Hal ini terlihat dari adanya proses pembinaan awal dan kewajiban memahami visi serta misi perusahaan sebelum diterima menjadi anggota. Proses tersebut sesuai dengan teori seleksi yang menyatakan bahwa seleksi merupakan tahap pemilihan individu yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu di dalam organisasi.

Dalam proses penempatan, PT Assofwah menempatkan anggota berdasarkan kemampuan komunikasi, semangat kerja, loyalitas, kemampuan membangun jaringan, dan kemampuan memimpin anggota lain. Anggota baru biasanya ditempatkan terlebih dahulu sebagai anggota biasa atau koordinator sebelum mendapatkan kenaikan jabatan. Sistem penempatan ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson yang menyatakan bahwa penempatan kerja yang efektif dilakukan dengan menyesuaikan kemampuan dan karakteristik individu terhadap pekerjaan yang diberikan agar dapat bekerja secara optimal.

Selain itu, PT Assofwah juga memiliki jenjang penempatan jabatan yang jelas, yaitu mulai dari anggota aktif, koordinator, leader, top leader, hingga supervisor. Kenaikan jabatan diberikan berdasarkan capaian kerja dan kemampuan membina anggota lain. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan sistem penempatan dan pengembangan karir secara bertahap sesuai kemampuan masing-masing anggota.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan di PT Assofwah telah sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia. Perusahaan tidak hanya mencari anggota dalam jumlah banyak, tetapi juga mempertimbangkan kemampuan, loyalitas, dan kesiapan anggota agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi.

C. Manajemen Pelatihan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara, PT Assofwah menerapkan sistem pelatihan yang dilakukan secara rutin dan berjenjang kepada seluruh anggota. Bentuk pelatihan yang diberikan meliputi pelatihan mingguan, pertemuan bulanan, pelatihan kepemimpinan, dan sosialisasi lapangan. Pelatihan mingguan dilakukan untuk evaluasi kerja, penyampaian SOP terbaru, pembinaan anggota, dan pemberian motivasi kerja. Pertemuan bulanan dilakukan untuk menyampaikan informasi perusahaan, mengevaluasi capaian kerja, dan memperkuat solidaritas antar anggota. Selain itu, perusahaan juga memberikan pelatihan kepemimpinan kepada koordinator dan leader agar mampu memimpin anggota, menyampaikan arahan, menyelesaikan konflik, serta menjadi teladan bagi anggota lainnya.

Jika dianalisis berdasarkan teori Dessler, pelatihan merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Hal tersebut sesuai dengan praktik yang diterapkan PT Assofwah, karena perusahaan memberikan pembinaan dan pelatihan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan anggota dalam bekerja, berkomunikasi, serta memimpin tim.

Berdasarkan metode pelatihannya, PT Assofwah menerapkan dua jenis pelatihan, yaitu on the job training dan off the job training. On the job training terlihat pada kegiatan sosialisasi lapangan, di mana anggota belajar secara langsung melalui praktik menawarkan program umroh, teknik komunikasi kepada

masyarakat, dan strategi membangun jaringan anggota. Sedangkan off the job training terlihat pada kegiatan pelatihan mingguan dan pertemuan bulanan yang dilakukan melalui pembinaan, evaluasi kerja, serta penyampaian materi dan motivasi kepada anggota.

Selain itu, tujuan pelatihan di PT Assofwah juga sesuai dengan teori Mangkunegara yang menyatakan bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan pemahaman terhadap nilai organisasi, meningkatkan produktivitas kerja, dan memperbaiki kualitas sumber daya manusia. Hal ini terlihat dari tujuan pelatihan di PT Assofwah yang berfokus pada pembentukan karakter kepemimpinan, penanaman sikap disiplin dan amanah, peningkatan kemampuan komunikasi, serta pembentukan kerja sama tim yang baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pelatihan yang diterapkan PT Assofwah telah sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia. Pelatihan tidak hanya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja anggota, tetapi juga untuk membentuk karakter, loyalitas, dan jiwa kepemimpinan agar anggota mampu bekerja secara efektif dan mendukung tujuan perusahaan.

D. Perencanaan Karir Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara, PT Assofwah memiliki sistem jenjang karir yang jelas dan bertahap, dimulai dari anggota biasa, koordinator, leader, top leader, hingga supervisor. Kenaikan jabatan ditentukan berdasarkan jumlah perekrutan anggota, keaktifan dalam kegiatan perusahaan, kemampuan memimpin tim, loyalitas terhadap perusahaan, serta kemampuan mencapai target kerja. Bahkan, anggota dapat memperoleh kenaikan jabatan dalam waktu yang relatif cepat apabila memiliki capaian kerja yang tinggi dan mampu membina anggota lainnya. Selain itu, perusahaan juga memberikan pembinaan kepada anggota agar memiliki peluang untuk berkembang dan meningkatkan jenjang karirnya.

Jika dianalisis berdasarkan teori Handoko, perencanaan karir merupakan proses yang dilakukan seseorang untuk menentukan tujuan karir dan langkah-

langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Dalam praktiknya, PT Assofwah telah menerapkan sistem perencanaan karir karena perusahaan memberikan jalur karir yang jelas kepada anggota serta kesempatan untuk berkembang sesuai kemampuan dan pencapaian kerja masing-masing.

Dari sisi organisasi, sistem karir di PT Assofwah juga sesuai dengan konsep career management, yaitu upaya perusahaan dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Hal ini terlihat dari adanya pembinaan dan pelatihan kepada anggota agar mereka mampu meningkatkan kemampuan memimpin, bekerja sama, dan mencapai target sehingga siap menempati posisi yang lebih tinggi.

Selain itu, menurut Siagian, pengembangan karir merupakan upaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan. Hal tersebut juga diterapkan di PT Assofwah melalui pembinaan rutin dan pelatihan kepemimpinan yang diberikan kepada anggota untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mental kepemimpinan mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem perencanaan dan pengembangan karir di PT Assofwah telah sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota untuk berkembang dan memperoleh kenaikan jabatan berdasarkan kemampuan, loyalitas, dan prestasi kerja yang dimiliki.

E. Penilaian Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara, sistem penilaian kinerja di PT Assofwah dilakukan dengan melihat hasil kerja dan kontribusi anggota dalam perusahaan. Penilaian tersebut mencakup jumlah anggota yang berhasil direkrut, keaktifan dalam kegiatan perusahaan, kedisiplinan mengikuti rapat, loyalitas terhadap perusahaan, serta kemampuan membina anggota lain. Semakin tinggi tingkat keaktifan dan pencapaian anggota, maka semakin baik pula nilai kinerjanya. Hasil penilaian tersebut digunakan sebagai dasar dalam menentukan kenaikan jabatan, pemberian kompensasi, dan tunjangan bagi anggota.

Hasil wawancara tersebut sesuai dengan teori penilaian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa penilaian kinerja

merupakan proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam praktik di PT Assofwah, pimpinan melakukan penilaian terhadap anggota berdasarkan indikator tertentu yang berhubungan dengan tanggung jawab dan kontribusi mereka dalam perusahaan.

Selain itu, sistem penilaian di PT Assofwah juga sejalan dengan teori dari Gary Dessler mengenai tujuan penilaian kinerja, yaitu sebagai dasar pengambilan keputusan terkait promosi jabatan, pemberian gaji, dan kompensasi. Hal ini terlihat dari hasil wawancara bahwa anggota yang memiliki kinerja baik akan memperoleh kesempatan kenaikan jabatan, tunjangan, dan kompensasi yang lebih besar.

Metode penilaian yang diterapkan PT Assofwah juga dapat dikategorikan mendekati metode Management by Objectives (MBO), karena penilaian dilakukan berdasarkan pencapaian target dan kontribusi nyata anggota terhadap perusahaan, seperti keberhasilan merekrut anggota dan keaktifan dalam kegiatan perusahaan. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja di PT Assofwah dapat dikatakan telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan motivasi dan produktivitas anggota perusahaan.

F. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara, PT Assofwah belum menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja seperti BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan bagi para anggotanya. Hal tersebut disebabkan karena sistem kerja di perusahaan bersifat kemitraan dan berbasis jaringan, sehingga tidak menerapkan sistem kepegawaian tetap sebagaimana perusahaan formal pada umumnya. Sistem pendapatan anggota juga lebih berorientasi pada hasil kerja dan capaian target, sehingga kompensasi yang diberikan berupa bonus, insentif, dan tunjangan berdasarkan pencapaian masing-masing anggota.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Assofwah masih belum berjalan secara maksimal. Padahal menurut Anwar Prabu Mangkunegara, keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja, sedangkan kesehatan kerja berkaitan dengan kondisi fisik, mental, dan stabilitas

emosi pekerja. Dalam hal ini, belum adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan bahwa perlindungan terhadap anggota dalam aspek kesejahteraan kerja masih terbatas.

Selain itu, menurut R. Wayne Mondy, tujuan penerapan K3 adalah untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, mengurangi risiko kerja, serta meningkatkan produktivitas karyawan. Jika dikaitkan dengan kondisi di PT Assofwah, perusahaan belum sepenuhnya memenuhi tujuan penerapan K3 karena belum adanya fasilitas perlindungan resmi seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Namun demikian, perusahaan tetap menunjukkan adanya upaya menjaga kenyamanan anggota melalui pembinaan, dukungan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan. Hal ini dapat dikaitkan dengan aspek kesehatan kerja secara mental dan emosional, karena lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan yang baik antaranggota dapat membantu meningkatkan semangat dan kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan K3 di PT Assofwah masih bersifat sederhana dan belum sesuai sepenuhnya dengan teori maupun ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang menekankan pentingnya perlindungan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja. Namun, perusahaan tetap berupaya menjaga kesejahteraan anggota melalui pendekatan kekeluargaan dan motivasi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa PT Assofwah Cabang Jember telah menerapkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang cukup baik dan terstruktur sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut terlihat dari adanya pembagian tugas yang jelas antara top management, middle management, dan low management, sehingga setiap anggota memiliki tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan operasional perusahaan.

Dalam pelaksanaannya, PT Assofwah lebih menekankan pada aspek karakter, loyalitas, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta sikap amanah dan jujur dibandingkan latar belakang pendidikan formal. Sistem rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, hingga pengembangan karir dilakukan secara bertahap dan berorientasi pada kemampuan serta capaian kerja anggota. Selain itu, perusahaan juga memberikan pembinaan rutin, motivasi kerja, dan pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Sistem penilaian kinerja dan kompensasi di PT Assofwah juga diterapkan berdasarkan hasil kerja dan kontribusi anggota terhadap perusahaan. Semakin baik kinerja dan capaian anggota, maka semakin besar peluang kenaikan jabatan dan kompensasi yang diperoleh. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat kekeluargaan, pembinaan, dan motivatif sehingga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar anggota.

Meskipun PT Assofwah belum menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan tetap berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman melalui pembinaan, komunikasi yang baik, dan dukungan motivasi kepada anggota. Secara keseluruhan, penerapan MSDM di PT Assofwah Cabang Jember telah sesuai dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia dan mampu mendukung perkembangan anggota serta keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007)
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013)
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, terjemahan Paramita Rahayu, (Jakarta: PT Indeks, 2010)
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004)

- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, (Jakarta: Salemba Empat, 2006),
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, terjemahan Diana Angelica, dkk., (Jakarta: Salemba Empat, 2015)
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, (Yogyakarta: BPFE, 2001)
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)