



**Analisis Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan
(Studi Kasus pada PT Cahaya Murni Borneo Timur)**

***Analysis of Human Resource Management Systems in Improving Employee Work Effectiveness
(A Case Study at PT Cahaya Murni Borneo Timur)***

Ria Four Ladys Lumban Tobing¹, Novie Noordiana Rachma Yulia², Yanti Rahayuningsih³

¹²³Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Surabaya

Email: riafourladys@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada PT Cahaya Murni Borneo Timur serta perannya dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung selama kegiatan magang, dokumentasi, serta wawancara tidak terstruktur dengan pihak Human Resource Development (HRD). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen SDM di PT Cahaya Murni Borneo Timur telah berjalan cukup baik, terutama dalam aspek administrasi kepegawaian, pengelolaan absensi, kontrak kerja, dan pengelolaan data karyawan. Namun, masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya, seperti pengelolaan arsip dan koordinasi antar divisi. Dengan adanya perbaikan berkelanjutan, sistem manajemen SDM diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Efektivitas Kerja, HRD, Karyawan*

Abstrak

Human resource management (HRM) plays an important role in supporting organizational success in achieving company goals. Effective HRM can increase productivity, work quality, and create a conducive working environment for employees. This study aims to analyze the human resource management system implemented at PT Cahaya Murni Borneo Timur and its role in improving employee work effectiveness. This research uses a qualitative descriptive method with a case study approach. Data collection techniques include direct observation during internship activities, documentation, and unstructured interviews with the Human Resource Development (HRD) department. The results indicate that the HRM system at PT Cahaya Murni Borneo Timur has been implemented fairly well, particularly in employee administration, attendance management, employment contracts, and employee data

management. However, several obstacles remain, such as archive management and inter-departmental coordination. Continuous improvement of the HRM system is expected to enhance employee work effectiveness optimally.

Keywords: *Human Resource Management, Work Effectiveness, HRD, Employees*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, perusahaan tidak lagi hanya bergantung pada modal dan teknologi, tetapi juga pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. SDM dipandang sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja organisasi (Dessler, 2015). Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola hubungan kerja, meningkatkan kompetensi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pengelolaan SDM yang tidak optimal dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti rendahnya efektivitas kerja, ketidakteraturan administrasi kepegawaian, serta menurunnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penerapan sistem manajemen SDM yang terencana dan sistematis menjadi kebutuhan penting bagi setiap organisasi (Hasibuan, 2012).

Perusahaan manufaktur merupakan sektor yang sangat bergantung pada efektivitas kerja karyawan karena proses operasionalnya melibatkan banyak tenaga kerja dengan pembagian tugas yang kompleks. Efektivitas kerja karyawan menjadi kunci dalam menjaga kelancaran proses produksi dan pencapaian target perusahaan. Efektivitas kerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sistem manajemen SDM yang diterapkan oleh perusahaan (Sutrisno, 2016). PT Cahaya Murni Borneo Timur sebagai perusahaan manufaktur di bidang furnitur dan perlengkapan rumah tangga memerlukan sistem manajemen SDM yang mampu mengelola tenaga kerja secara efektif, khususnya dalam aspek administrasi kepegawaian, pengelolaan absensi, kontrak kerja, dan penggajian karyawan. Fungsi Human Resource Development (HRD) menjadi bagian strategis dalam memastikan seluruh proses pengelolaan SDM berjalan sesuai dengan kebijakan perusahaan dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku (Sedarmayanti, 2016).

Dalam praktiknya, penerapan sistem manajemen SDM di perusahaan sering menghadapi berbagai kendala, seperti kurang tertatanya sistem pengarsipan dokumen kepegawaian, lemahnya koordinasi antar divisi, serta keterbatasan sumber daya dalam pengelolaan administrasi. Kendala tersebut dapat berdampak pada efektivitas kerja karyawan dan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem administrasi SDM yang kurang terorganisir dapat menghambat kinerja karyawan dan menurunkan efektivitas kerja (Elnaga & Imran, 2013).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di PT Cahaya Murni Borneo Timur serta mengkaji perannya dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian manajemen SDM serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengoptimalkan fungsi HRD.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di perusahaan serta menganalisis perannya dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggambarkan fenomena secara komprehensif berdasarkan kondisi nyata di lapangan (Sugiyono, 2015). Penelitian dilakukan di PT Cahaya Murni Borneo Timur, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang furnitur dan perlengkapan rumah tangga. Waktu penelitian dilaksanakan selama kegiatan magang, yaitu pada bulan Oktober 2023 hingga Januari 2024.

Subjek penelitian adalah divisi Human Resource Development (HRD), sedangkan objek penelitian adalah sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan, khususnya dalam aspek administrasi kepegawaian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung terhadap aktivitas kerja di divisi HRD serta wawancara tidak terstruktur dengan pembimbing lapangan dan staf yang terkait. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi perusahaan, seperti data absensi, kontrak kerja, laporan administrasi kepegawaian, serta arsip pendukung lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait kebijakan dan praktik MSDM yang diterapkan. Dokumentasi digunakan sebagai bahan pendukung untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dianalisis dengan cara mengelompokkan, membandingkan, serta mengaitkan temuan lapangan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang relevan (Sugiyono, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Cahaya Murni Borneo Timur

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi selama pelaksanaan penelitian, PT Cahaya Murni Borneo Timur telah menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan tenaga kerja, pengelolaan administrasi kepegawaian, serta pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Sistem ini dijalankan oleh divisi Human Resource Development (HRD) yang memiliki peran sentral dalam mengatur dan mengoordinasikan seluruh aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan. Dalam praktiknya, sistem MSDM di perusahaan lebih menitikberatkan pada fungsi administratif dan operasional, seperti pencatatan absensi, pengelolaan cuti dan izin, pembuatan kontrak kerja, serta penggajian karyawan. Fokus ini sejalan dengan karakteristik perusahaan manufaktur yang membutuhkan keteraturan administrasi untuk menjaga stabilitas operasional dan kelancaran proses produksi. Menurut Hasibuan (2012), pengelolaan administrasi SDM merupakan fondasi utama dalam menciptakan ketertiban organisasi dan mendukung efektivitas kerja karyawan. Namun demikian, sistem MSDM di PT Cahaya Murni Borneo Timur belum sepenuhnya terintegrasi secara digital dan masih mengandalkan pengelolaan arsip manual. Kondisi ini berpotensi menimbulkan keterlambatan dalam proses administrasi serta meningkatkan risiko kesalahan pencatatan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem MSDM perusahaan masih berada pada tahap pengembangan dan memerlukan perbaikan berkelanjutan agar dapat mendukung efektivitas kerja karyawan secara optimal.

Peran Human Resource Development dalam Mendukung Efektivitas Kerja

Divisi HRD memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas kerja karyawan melalui pengelolaan administrasi kepegawaian yang tertib dan konsisten. HRD bertanggung jawab dalam memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kejelasan terkait status kerja, hak dan kewajiban, serta aturan yang berlaku di perusahaan. Kejelasan tersebut menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa aman dan kepastian kerja bagi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRD di PT Cahaya Murni Borneo Timur telah berupaya menjalankan perannya dengan cukup baik, khususnya dalam pengelolaan kontrak kerja dan penggajian. Karyawan memperoleh informasi yang jelas mengenai masa kerja, jam kerja, serta hak-hak yang diterima. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2016) yang menyatakan bahwa HRD berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Meskipun demikian, peran HRD masih lebih dominan pada aspek administratif dibandingkan aspek pengembangan karyawan. HRD belum secara optimal menjalankan fungsi pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan. Padahal, menurut Dessler (2015), HRD tidak hanya bertugas mengelola administrasi, tetapi juga berperan sebagai agen pengembangan sumber daya manusia agar karyawan mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja dan perubahan lingkungan organisasi.

Administrasi SDM sebagai Faktor Penentu Efektivitas Kerja

Administrasi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Cahaya Murni Borneo Timur. Pengelolaan absensi, cuti, dan izin menjadi indikator utama dalam menilai disiplin dan kehadiran karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakteraturan dalam pengarsipan dokumen administrasi sering kali menyebabkan keterlambatan dalam proses rekapitulasi absensi dan pelaporan data kepegawaian. Kondisi ini dapat berdampak pada efektivitas kerja, terutama ketika data administrasi digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Menurut Sedarmayanti (2014), administrasi SDM yang tidak tertata dengan baik dapat menghambat kelancaran operasional dan menurunkan efisiensi kerja karyawan. Oleh karena itu, penataan administrasi SDM menjadi aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian lebih dari pihak perusahaan. Dalam konteks penelitian ini, upaya penataan ulang arsip administrasi berdasarkan divisi dan urutan tanggal terbukti membantu meningkatkan efisiensi kerja HRD serta memudahkan proses pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan sistem administrasi SDM dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja, baik bagi karyawan maupun pihak manajemen.

Efektivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif MSDM

Efektivitas kerja karyawan di PT Cahaya Murni Borneo Timur dapat dilihat dari tingkat disiplin, kepatuhan terhadap jam kerja, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sistem MSDM yang diterapkan perusahaan memberikan kerangka kerja yang cukup jelas bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa efektivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kejelasan sistem kerja dan dukungan administrasi yang memadai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ketika sistem administrasi berjalan dengan baik, karyawan cenderung bekerja dengan lebih tertib dan bertanggung jawab. Sebaliknya, ketidakteraturan administrasi dapat menimbulkan kebingungan dan menurunkan motivasi kerja. Selain itu, efektivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kualitas komunikasi antara HRD dan karyawan. HRD berperan sebagai penghubung antara manajemen dan karyawan dalam menyampaikan kebijakan serta menangani permasalahan kepegawaian. Komunikasi yang efektif akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan berdampak positif terhadap efektivitas kerja.

Kendala dan Implikasinya terhadap Sistem MSDM

Penelitian ini menemukan beberapa kendala dalam penerapan sistem MSDM, antara lain keterbatasan sistem pengarsipan, kurangnya integrasi data antar divisi, serta keterbatasan sumber daya dalam pengelolaan administrasi. Kendala-kendala tersebut berdampak pada efektivitas kerja HRD dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Elnaga dan Imran (2013) menyatakan bahwa sistem MSDM yang tidak terintegrasi dengan baik dapat menurunkan kinerja karyawan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem MSDM yang diterapkan agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan operasional dan perkembangan organisasi.

Upaya Perbaikan dan Relevansinya dengan Teori MSDM

Sebagai upaya mengatasi kendala yang ada, PT Cahaya Murni Borneo Timur melakukan penataan ulang administrasi kepegawaian serta meningkatkan koordinasi antara HRD dan divisi terkait. Upaya ini menunjukkan adanya kesadaran manajemen terhadap pentingnya sistem MSDM yang tertata dan terintegrasi. Upaya perbaikan tersebut sejalan dengan pandangan Dessler (2015) yang menekankan bahwa sistem MSDM harus dievaluasi dan dikembangkan secara berkelanjutan agar mampu mendukung efektivitas kerja dan keberlanjutan organisasi. Dengan memperbaiki sistem administrasi dan meningkatkan peran HRD, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan secara lebih optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia di PT Cahaya Murni Borneo Timur telah diterapkan dengan cukup baik, khususnya dalam aspek administrasi kepegawaian yang meliputi pengelolaan absensi, cuti

dan izin, kontrak kerja, serta penggajian karyawan. Sistem tersebut dijalankan oleh divisi Human Resource Development (HRD) yang berperan sebagai pengelola utama sumber daya manusia di perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan administrasi SDM yang tertib dan konsisten berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Kejelasan mengenai hak dan kewajiban, jam kerja, serta status kepegawaian memberikan kepastian kerja bagi karyawan dan mendorong terciptanya disiplin serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa sistem manajemen SDM memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan manufaktur.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam penerapan sistem manajemen SDM, seperti pengarsipan dokumen yang belum sepenuhnya terorganisir secara sistematis dan kurangnya integrasi data antar divisi. Kendala tersebut berpotensi menghambat efektivitas kerja HRD dan berdampak pada kinerja karyawan secara tidak langsung. Oleh karena itu, sistem manajemen SDM di PT Cahaya Murni Borneo Timur masih memerlukan pengembangan dan evaluasi berkelanjutan agar dapat mendukung efektivitas kerja karyawan secara optimal.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diuraikan, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan**

PT Cahaya Murni Borneo Timur disarankan untuk mengembangkan sistem administrasi sumber daya manusia yang lebih terintegrasi, misalnya melalui pemanfaatan sistem informasi SDM berbasis digital. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan data kepegawaian, meminimalkan kesalahan administrasi, serta mempercepat proses pengambilan keputusan manajerial.

2. **Bagi Divisi Human Resource Development (HRD)**

Divisi HRD diharapkan tidak hanya berfokus pada fungsi administratif, tetapi juga mulai memperkuat peran pengembangan sumber daya manusia melalui program pembinaan dan pelatihan karyawan. Pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing perusahaan.

3. **Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji sistem manajemen SDM dengan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (*mixed methods*) agar dapat mengukur secara lebih objektif pengaruh sistem manajemen SDM terhadap efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada aspek lain seperti pelatihan, motivasi kerja, atau kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/human-resource-management/P200000006792>
- Deinta, V. R., Kurniawan, J. E., Riswara, V., & Ellya, J. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Atasan Langsung terhadap Perilaku Intrapreneur Karyawan di PT " X ." *Jurnal Entrepreneur dan Entrepeneurship*, 4(1–2), 69–80.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137–147.
<https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/4471>
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
<https://onsearch.id/Record/IOS13450.slims-13385>
- Hellriegel, D., & John W. Slocum, J. (2011). Organizational Behavior. In Learning.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/management/P200000003503>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essential of Organizational Behavior* 12th edition.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=932463>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
<https://onsearch.id/Record/IOS3721.slims-56942>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1133966>
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 158–166.
- Tarumasely, Y. (2021). *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)* Vol . 8 No . 1 Januari 2021 PENGARUH SELF REGULATED LEARNING DAN SELF EFFICACY. 8(1), 71–80.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Pt. Bumi Aksara.