

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT NESTLE INDONESIA PANJANG FACTORY, LAMPUNG, INDONESIA

*Burhanuddin¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar

*Korespondensi: dr.burhanuddin@unm.ac.id

Abstract

The aims of this study were to (1) determine the implementation of the basic functions of management, namely planning, organizing, actuating, and supervising at the Agriculture Office of PT Nestlé Indonesia-Panjang Factory and (2) knowing the implementation of operational functions in the field of human resources, namely procurement, development, compensation, integration, maintenance and termination of labour for human resources in the Agricultural Service Department of PT Nestlé Indonesia-Panjang Factory. This research was conducted using other literature studies where data were obtained through interviews, observation, data recording, direct observation and field work as well as conducting literature studies. The results of this study are that the implementation of basic functions or human resource management at the Agricultural Service Department of PT Nestlé Indonesia Panjang Factory has been carried out properly. Procurement of labor at the PT Nestlé Indonesia Panjang Factory Agriculture Service is based on the need for labor.

Keywords: Nestle, Human Resources, Management.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia (Halisa, 2020). Jika pengelolaan sumber daya manusia baik maka eksistensi perusahaan di masa yang akan datang akan baik, begitu pula sebaliknya jika pengelolaan sumber daya manusia buruk maka jalannya perusahaan akan tidak stabil dan dapat menurunkan produktivitas. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Saat ini kemajuan dan perkembangan perusahaan sudah sangat pesat, sehingga menciptakan kondisi persaingan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Kondisi tersebut akan menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk selalu melakukan inovasi guna mengantisipasi persaingan yang semakin ketat, maka sumber daya manusia harus mendapat perhatian khusus, karena manusialah yang menentukan hasil kinerja perusahaan yaitu berhasil atau tidaknya. Karena kondisi persaingan tersebut maka perusahaan berusaha untuk meningkatkan motivasi karyawan, dimana salah satu caranya adalah dengan memberikan gaji dan insentif yang layak dan adil kepada setiap karyawan di perusahaan (Rahman, 2020).

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Manajemen sumber daya manusia lebih menitik beratkan pada pembahasan tentang pengaturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Peraturan tersebut meliputi masalah perencanaan (perencanaan sumber daya

manusia), pengorganisasian, penggerakan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemberhentian, tenaga kerja untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelas bahwa manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat (Hafid dan Sugiarto, 2020).

PT Nestle Indonesia merupakan perusahaan multinasional yang memiliki peran penting bagi masyarakat luas, sehingga pencapaian tujuan perusahaan harus terlaksana dengan baik dan kinerja karyawan harus selalu optimal. Tercapainya tujuan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlihat didalamnya, sehingga dibutuhkan karyawan atau pegawai yang berkualitas, memiliki loyalitas waktu yang tinggi, berkompeten dan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Filosofi Nestlé yang berlaku bagi perusahaan di seluruh dunia bukanlah memproduksi sendiri bahan mentah yang mereka butuhkan, melainkan mengambilnya dari produsen lokal (Kahfi et al., 2020). Dengan mengacu pada filosofi dan pentingnya Indonesia bagi Nestle dalam jangka panjang, Pabrik Panjang berperan dalam meningkatkan dan meningkatkan mutu (rasa), meningkatkan produktivitas kopi rakyat, serta menjaga semangat petani dalam melestarikan perkebunan kopi melalui program jasa pertanian (Agricultural Service Department) dan membina pandangan jangka panjang petani. Oleh karena itu, dibentuklah Agricultural Service Department yang merupakan departemen yang bertugas untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas bahan baku khususnya kopi, salah satu upaya yang dilakukan adalah membina petani penghasil kopi di Lampung dimana kegiatan ini tertuang dalam program yang disebut Rencana Nescafe.

Program dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia yang terlibat dalam program tersebut memiliki kualitas, kompetensi, dan komitmen yang tinggi. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaya (2017) dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan SMART Ekselensia Indonesia” mendapatkan hasil bahwa pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia guru dan tenaga kependidikan berupa tugas manajerial dan kegiatan operasional diatur dan dibakukan dengan baik, namun pengelolaan pengembangan guru belum maksimal. Penelitian lain yang dilakukan oleh Amelia et al. (2022) dengan judul “Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi” mendapatkan hasil bahwa segala kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai harus dikelola dengan baik agar dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh manajer SDM, manajer lini, dan outsourcing.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang terdapat dalam jurnal ini diantaranya yaitu:

1. Bagaimana penerapan fungsi dasar manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan pada Agricultural Service Department PT Nestlé Indonesia-Panjang Factory?
2. Bagaimana pelaksanaan fungsi operasional bidang sumber daya manusia yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan tenaga kerja untuk sumber daya manusia di Agricultural Service Department PT Nestlé Indonesia-Panjang Factory?

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka dimana data berdasarkan literatur yang ada mendapatkan data dari kegiatan yang dilakukan di PT. Nestle Indonesia, beralamat di Jalan Raya Bakauheni KM. 13 Desa Panjang, Kecamatan Panjang, Bandar Lampung. Literatur acuan memiliki data wawancara, observasi, perekaman data, observasi langsung dan kerja lapangan serta melakukan studi literatur. Bentuk kegiatan yang dilakukan dalam literatur berupa melakukan wawancara dengan bertanya langsung kepada pihak terkait, dalam hal ini dengan menanyakan kepada pegawai/staf di Agricultural Service Department dan mitranya yaitu KUB (Kelompok Usaha Bersama) kepada petani mitra.

HASIL PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui aktivitas sumber daya manusia. Manajemen mengatur dan menetapkan program ketenagakerjaan yang mencakup masalah-masalah berikut (Putri et al., 2022):

1. Menentukan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment, dan evaluasi jabatan.
2. Menentukan penarikan, seleksi, dan penempatan tenaga kerja berdasarkan prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Peramalan, penawaran, dan permintaan sumber daya manusia di masa depan.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Pemantauan yang cermat terhadap undang-undang dan kebijakan ketenagakerjaan tentang pemberian batas layanan untuk perusahaan sejenis.
7. Memantau kemajuan teknis dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi pegawai baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja, dan pesangon.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Tenaga kerja dituntut untuk mampu, berdedikasi penuh, cakap dan terampil, memiliki moral kerja yang baik, dan disiplin. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan terminasi (Irmayani, 2021).

Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan organisasi (perusahaan) dan kemudian secara jelas menyajikan strategi (program), taktik (prosedur pelaksanaan program), dan operasi (tindakan) yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan (Ahmad, 2020). Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan membuat program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, pendisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan kebutuhan tenaga kerja agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya. Suatu perusahaan perlu merencanakan tenaga kerja untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perencanaan yang baik dan matang menjadi suatu tindakan yang ekonomis, karena segala potensi yang dimiliki dapat diarahkan dengan baik sehingga dapat meminimalisir resiko yang dihadapi di kemudian hari. Terkait perencanaan, Agricultural Service Department telah mengeluarkan rencana jangka panjang yang memuat kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap fungsional selama jangka waktu yang telah ditentukan. Perencanaan berarti berusaha secara sadar dan sistematis memutuskan tentang hal-hal yang akan dilakukan suatu organisasi di masa yang akan datang dalam upaya mewujudkan kondisi tertentu di masa depan yang diharapkan dapat menguntungkan bagi organisasi yang bersangkutan.

Pengorganisasian

Pengorganisasian juga memiliki peranan penting dalam memperlancar kegiatan suatu perusahaan. Pengorganisasian erat kaitannya dengan perencanaan, karena pengorganisasian juga harus terencana dengan baik. Pengorganisasian adalah suatu proses pengelompokan dan penyusunan berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang dalam setiap kegiatan, menyediakan alat-alat yang diperlukan, serta menetapkan wewenang yang relatif dilimpahkan kepada setiap individu yang akan melaksanakan kegiatan tersebut. Pengorganisasian adalah proses menyusun anggota dalam bentuk struktur organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya, baik internal maupun ekstrim. Ada beberapa hal yang perlu direncanakan dalam pengorganisasian, antara lain sebagai berikut (Chaerudin et al., 2020):

1. Ukuran organisasi yang dibutuhkan agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan
2. Jenis organisasi yang tepat
3. Hubungan pemerintah dan saluran serta tanggung jawab dalam organisasi
4. Struktur dan jumlah bagian
5. Uraian tugas untuk masing-masing posisi agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
6. Rentang kendali masing-masing fungsional/bagian sudah sesuai

Proses pengorganisasian dapat ditunjukkan dengan prosedur tiga langkah, yaitu:

1. Rincian semua kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pembagian beban kerja total menjadi aktivitas secara logis dapat dilakukan oleh satu orang. Pembagian kerja ini tidak boleh terlalu berat dan tidak terlalu ringan.
3. Pengadaan dan pengembangan mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan anggota organisasi menjadi satu kesatuan yang terpadu dan harmonis

Actuating

Actuating adalah fungsi manajemen yang dilakukan untuk membuat atau membuat bawahan atau anggota melakukan apa yang kita sebagai pemimpin ingin kita lakukan. Proses direktif meliputi pemberian motivasi dan petunjuk kepada anggota atau bawahan yang melaksanakan perintah pimpinan. Arahan dalam pengelolaan yang dilakukan dapat berupa (Utami et al., 2020):

1. Orientasi, merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang diperlukan agar kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik.

2. Perintah, adalah permintaan dari pimpinan kepada orang yang berada di bawahnya untuk melakukan atau mengulang suatu kegiatan tertentu dalam keadaan tertentu.
3. Delegasi wewenang, dalam pendelegasian wewenang ini pemimpin mendelegasikan sebagian wewenang yang dimilikinya kepada bawahannya
Di Agricultural Service Department, arahan tidak hanya diberikan oleh Kepala Agricultural Service Department, tetapi juga dilakukan oleh penanggung jawab per tim fungsional. Dalam pemberian arahan oleh pimpinan atau atasan, karyawan juga diberikan motivasi kerja untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian fungsi pengarahan Agricultural Service Department sudah berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari aktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses dalam menentukan ukuran kinerja dalam mengambil tindakan yang dapat menunjang tercapainya hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Pengawasan adalah proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas penilaian kinerja dan mengambil informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik atas pencapaian hasil yang dikomunikasikan kepada karyawan. Pengawasan pegawai yang dilaksanakan oleh Agricultural Service Department antara lain:

1. Presensi sidik jari tepat waktu di perusahaan dan laporan kehadiran bulanan di lapangan yang tujuannya untuk menentukan kedisiplinan karyawan.
2. Review mingguan dan laporan bulanan antara rencana dan target.
3. Pengawasan melekat yaitu pengawasan langsung yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan jika terdapat penyimpangan, mereka akan ditegur dan diberi penjelasan serta pemecahan masalah

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peran pengawasan sangat penting dalam menentukan baik tidaknya pelaksanaan suatu rencana. Berhasil atau tidaknya suatu kegiatan dinilai dari tercapainya target yang telah ditetapkan. Untuk itu, suatu perusahaan harus menjalankan fungsi pengendalian yang baik.

Pelaksanaan Fungsi Operasional Sumber Daya Manusia

Pengadaan Tenaga Kerja

Pengadaan adalah fungsi operasional pertama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, kompatibel, dan efektif. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan yang kompeten, cakap, dan terampil tidak selalu menjamin produktivitas kerja

yang baik, jika moral dan disiplin kerjanya rendah. Karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki keinginan tinggi untuk berprestasi. Kualitas dan kuantitas karyawan juga harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, kita dapat mengetahui pentingnya mempekerjakan karyawan. Pengadaan karyawan merupakan langkah awal dan mencerminkan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fungsi pengadaan tenaga kerja adalah untuk mendapatkan jumlah dan jenis (status) karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan adalah penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatan serta kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan. Pengadaan, penarikan, dan seleksi tenaga kerja di Agricultural Service Department dilakukan melalui rekrutmen dan pemanfaatan tenaga kerja yang ada sesuai seleksi yang dilakukan oleh PT Nestle Indonesia.

Pengembangan Karyawan

Pengembangan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan ekonomi secara umum, termasuk meningkatkan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi masalah perusahaan. Apabila terjadi ketidakseimbangan antara kebutuhan tugas tertentu dengan tingkat kemampuan pegawai tertentu, maka bawahan yang bersangkutan harus ditingkatkan keterampilan dan kedisiplinannya. Hal ini adalah hak setiap karyawan.

Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja manajemen saat ini atau di masa yang akan datang dengan memberikan pengetahuan, mengubah sikap, atau meningkatkan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan pegawai yang dilakukan di Agricultural Service Department dalam rangka meningkatkan kapabilitas pegawai dilakukan melalui:

1. Tukar pendapat mengenai permasalahan yang terjadi pada masing-masing pegawai di bagian fungsional masing-masing.
2. Rapat mingguan.
3. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai (workshop) seperti pelatihan manajemen, kesehatan, kepemimpinan, serta pelatihan dan pengembangan lainnya yang relevan dengan kebutuhan karyawan.

Kompensasi

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan cara menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan mendapat imbalan sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Besarnya remunerasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya,

sehingga pegawai secara pasti mengetahui besaran remunerasi/kompensasi yang akan diterimanya. Jumlah kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat kepuasan yang dinikmati karyawan. Jika balas jasa yang diterima semakin besar, berarti semakin tinggi jabatannya, semakin baik statusnya, dan pemenuhan kebutuhan semakin dinikmati. Dengan demikian, kepuasan kerja semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga dan pikiran. Tujuan pemberian kompensasi (imbalan) antara lain sebagai pengikat kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat pekerja dan pemerintah.

Kompensasi secara umum dapat dibedakan menjadi dua jenis, yang pertama yaitu kompensasi langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya adalah gaji, insentif, bonus, dan tunjangan kerja. Yang kedua yaitu kompensasi tidak langsung. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda dalam proses pemberian kompensasi bagi karyawan. Secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu gaji, upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan. Pada Agricultural Service Department, kompensasi yang diberikan meliputi gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan karyawan, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi dan konsumsi serta tunjangan lainnya.

Integrasi

Integrasi merupakan fungsi operasional yang paling penting namun sulit diwujudkan karena sifat manusia yang dinamis dan memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Integrasi adalah kegiatan memadukan keinginan dan minat pegawai agar tercipta kerjasama yang dapat memberikan kepuasan kerja. Metode yang digunakan pemimpin untuk integrasi adalah adanya hubungan manusia, motivasi, perjanjian kerja dan kepemimpinan. Perencanaan dan pengintegrasian pegawai di Agricultural Service Department PT Nestle Indonesia Panjang Factory dilakukan oleh Kepala Seksi dan dilaksanakan oleh bawahannya dengan menjaga hubungan baik. Selain itu, integrasi perusahaan dilakukan dengan memahami kebutuhan pekerja, baik kebutuhan fisiologis, sosial maupun kebutuhan egoistik. Untuk mempertahankan karyawan yang telah bekerja di Agricultural Service Department untuk pemeliharaan tenaga kerja, melaksanakan program kesejahteraan yang meliputi:

1. Asuransi tenaga kerja yang meliputi asuransi kecelakaan kerja dengan asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, asuransi kematian, yaitu karyawan yang meninggal dunia akan menerima santunan kematian.

2. Tunjangan hari tua (hak pensiun) bagi seluruh karyawan sesuai dengan masa kerjanya.
3. Bonus tambahan ditentukan oleh Agricultural Service Department yang disesuaikan dengan anggaran yang ada.

E. PHK

Pemutusan adalah fungsi operasi terakhir dari manajemen sumber daya manusia. Istilah pemecatan identik dengan pemisahan, pemisahan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian serius dari pimpinan perusahaan, karena telah diatur dengan undang-undang dan menimbulkan risiko bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja karyawan dengan organisasi perusahaan. Dengan pemutusan hubungan kerja berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan dengan perusahaan. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan dapat dikelompokkan menjadi 3 alasan, yaitu:

1. Disebabkan oleh keinginan perusahaan antara lain karena ketidakmampuan kerja dalam masa percobaan, pekerja sakit, pekerja dihukum atau melakukan tindakan yang merugikan, pekerja usia lanjut dan pengurangan sehingga dianggap tidak lagi menguntungkan bagi perusahaan.
2. Keinginan pekerja itu sendiri disebabkan karena berada dalam masa percobaan, menolak bekerja pada pimpinan yang baru atau karena pekerja tidak mendapatkan kepuasan kerja di perusahaan yang bersangkutan. Misalnya karena remunerasi yang rendah, risiko pekerjaan yang tinggi, perlakuan yang kurang baik, dan suasana lingkungan yang kurang baik.
3. Sebab-sebab lain seperti meninggalnya pekerja atau berakhirnya hubungan kerja menurut perjanjian.

Pemberhentian karyawan pada Agricultural Service Department PT Nestle Indonesia-Panjang Factory selama ini karena keinginan karyawan, sedangkan pemberhentian karyawan karena pelanggaran disiplin karyawan tidak pernah terjadi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelaksanaan fungsi dasar atau manajemen sumber daya manusia di Agricultural Service Department PT Nestle Indonesia-Panjang Factory telah dilaksanakan dengan baik. Pengadaan tenaga kerja di Agricultural Service Department PT Nestle Indonesia Panjang Factory didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fungsi penting dalam memastikan tercapainya tujuan perusahaan melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Hal ini mencakup pengaturan penempatan, seleksi, serta penarikan tenaga kerja yang tepat sesuai kebutuhan. Selain itu, manajemen SDM meliputi penyediaan program

kesejahteraan, pelatihan, serta pengawasan ketat untuk menjaga kualitas kerja dan memotivasi karyawan. Pengembangan keterampilan dan pengetahuan dilakukan melalui berbagai program pelatihan, kompensasi yang layak diberikan sebagai bentuk apresiasi, dan hubungan kerja yang harmonis diciptakan demi produktivitas. Keseluruhan fungsi ini terintegrasi untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten dan, bila diperlukan, melakukan pemutusan hubungan kerja secara adil dan sesuai regulasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D. I. (2020). *Manajemen Strategis*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hafiid, H., & Sugiarto, Y. (2020). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing. *Public Administration Journal (PAJ)*, 4(1), 43-53.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14-22.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Deepublish.
- Kahfi, A. A., Muftiadi, A., & Arifianti, R. (2022). Analisis Manajemen Operasional Perusahaan Multinasional (PT Nestle Indonesia). *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2942-2949.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343-356.
- Jaya, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan SMART Ekselensia Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa*, 7(02), 3-10.
- Rahman, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam, 4(2).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.