

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Industri OEM (*Original Equipment Manufacturer*)

Siti Asiyah^{1*}, Khoirul Hidayat¹, Anang Siswanto²

¹Program Studi Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Trunojoyo

²PT Wijaya Inovasi Gemilang

*Email Korespondensi: sitiasiyah8747@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama dalam suatu perusahaan dan pengelolaannya membutuhkan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) agar potensi karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Divisi Human Capital dalam pengelolaan SDM di industri OEM (*Original Equipment Manufacturer*) yang bergerak di industri herbal dan kosmetik. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta didukung data sekunder berupa jurnal, buku, dan dokumen perusahaan. Data primer yang dikaji meliputi rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur dan dokumen pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa divisi *Human Capital* berperan penting dalam memastikan kompetensi karyawan, kelancaran operasional, produktivitas, serta kesejahteraan tenaga kerja. Peran tersebut diwujudkan melalui pembangunan budaya kerja yang positif, sistem kerja *shift* dan *non-shift*, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian upah yang transparan dan adil. Namun, ditemukan bahwa aspek kedisiplinan masih perlu diperkuat dengan pengawasan kehadiran yang lebih ketat, sosialisasi rutin terkait pentingnya disiplin, dan penerapan sistem peringatan bertahap bagi pelanggaran. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran Divisi *Human Capital* sangat krusial dalam menciptakan kinerja yang selaras dengan visi dan misi perusahaan.

Kata kunci: *Human Capital*, MSDM, *Original Equipment Manufacturer*

Abstract

Human Resources (HR) is the primary driver in a company, and its management requires a Human Resource Management (HRM) approach to optimize employee potential. This study aims to analyze the role of the Human Capital Division in HR management within the OEM (Original Equipment Manufacturer) industry, specifically in the herbal and cosmetics sector. The method used is a qualitative descriptive method with data collection through interviews, observation, and documentation, and supported by secondary data in the form of journals, books, and company documents. The primary data reviewed includes recruitment, training, and performance assessments, while secondary data were obtained from literature and supporting documents. The results of the study indicate that the Human Capital division plays a crucial role in ensuring employee competence, smooth operations, productivity, and workforce welfare. This role is realized through the development of a positive work culture, shift and non-shift work systems, training and development, and transparent and fair remuneration. However, it was found that the discipline aspect still needs to be strengthened by stricter attendance monitoring, regular socialization regarding the importance of discipline, and the implementation of a gradual warning system for violations. Thus, it can be concluded that the role of the Human Capital Division is crucial in creating performance that is aligned with the company's vision and mission.

Keywords: *Human Capital*, HRM, *Original Equipment Manufacturer*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis pada era globalisasi dengan intensitas yang meninggi membuat keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung terhadap sumber daya yang dimilikinya (Khaeruman et al., 2023). Sumber daya yang terdapat pada suatu perusahaan tidak akan memberikan *output* yang optimal apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang efektif dan efisien (Deswanti et al., 2023). Pencapaian pengoptimalan hasil kerja ditempuh dengan upaya mencapai tujuan strategis melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Pahira & Rinaldy, 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan perorangan produktif yang berperan sebagai penggerak utama dalam berbagai bentuk perusahaan. SDM memiliki fungsi sebagai aset strategis yang keberadaanya memerlukan pengelolaan melalui pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kompetensi, produktivitas dan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Susan, 2019). Pengelolaan SDM menjadi fokus utama dalam konteks bisnis dan organisasi, bagi perusahaan manajemen SDM merupakan faktor penentu untuk meraih kesuksesan perusahaan (Nurramadhania, 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu pendekatan sistematis untuk mengelola berbagai elemen yang memiliki keterkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang memiliki fungsi untuk memastikan pemanfaatan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien (Pahira & Rinaldy, 2023). Secara keseluruhan MSDM merupakan proses penentuan, perencanaan dan pelaksanaan macam - macam aktivitas, kebijakan serta program yang disusun guna memperoleh tenaga kerja yang memiliki keterampilan, kompetensi, dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Putri et al., 2022).

Industri OEM (*Original Equipment Manufacturer*) merupakan salah satu *holding company* yang memiliki beberapa anak perusahaan dengan portofolio bisnis yang mencakup pada industri seperti herbal dan kosmetik. Sebagai perusahaan *holding*, perusahaan bertanggung jawab atas manajemen dan pengelolaan aset strategis serta pengawasan strategis dari berbagai anak perusahaannya yang memproduksi produk herbal kesehatan dan kosmetik. Hal ini membuat perusahaan membutuhkan SDM yang seimbang dan sesuai kriteria untuk memperoleh kinerja yang selaras dengan visi misi yang dimiliki.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu pengumpulan data melalui survei, wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang digunakan terdapat dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data secara langsung dari lapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data ini mencakup informasi mengenai rekrutmen, pelatihan dan penilaian kinerja. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, meliputi jurnal penelitian, buku dan dokumen perusahaan yang terkait dengan MSDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Industri OEM membangun budaya kerja yang berfokus pada kenyamanan, produktivitas, dan profesionalisme. Budaya organisasi yang baik dapat diwariskan serta menjadi panduan untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan (Marliani, 2017). Perusahaan menekankan transparansi, komunikasi terbuka, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi, ide, maupun kritik tanpa rasa takut. Selain itu, nilai *work-life balance* dijaga agar karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional, sehingga kesejahteraan serta produktivitas meningkat. Kolaborasi antar-departemen juga menjadi prioritas untuk mencapai tujuan bersama secara efektif, didukung dengan penerapan integritas, etika kerja, serta inklusivitas yang memberi kesempatan berkembang bagi seluruh individu tanpa memandang latar belakang. Hubungan Industrial yang efektif dan seimbang akan berkontribusi pada stabilitas operasional dan manajerial, peningkatan produktivitas, serta keberlanjutan bisnis sehingga menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan profesional (Nainggolan et al., 2023).

Perusahaan menetapkan aturan terkait keterlambatan dengan sistem peringatan dan evaluasi menjaga disiplin kerja, yang berdampak pada penilaian kinerja, insentif, hingga promosi jabatan. Hubungan industrial juga diperkuat melalui forum diskusi harian bernama *Green Meeting*, yang diikuti perwakilan tiap departemen untuk membahas permasalahan dan menemukan solusi bersama. Peran sumber daya manusia (SDM) hadir sebagai pengelola tenaga kerja sekaligus penghubung antar divisi, memastikan setiap kebijakan berjalan adil, komunikasi terjaga, serta terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pengembangan profesional seluruh karyawan.

Proses rekrutmen di industri OEM dimulai dengan perencanaan kebutuhan SDM yang mencakup analisis jabatan kosong, identifikasi kualifikasi, serta jumlah posisi yang akan diisi. Setelah itu, disusun kriteria dan persyaratan berupa standar pendidikan,

pengalaman, serta kompetensi teknis dan *soft skill*. Adanya rekrutmen yang terencana, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang diperoleh mampu berkontribusi secara optimal terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis (Kusuma et al., 2023). Lowongan kerja diumumkan melalui berbagai *platform* seperti Glints, Jobstreet, LinkedIn, Pintarnya, hingga website resmi perusahaan. Lamaran yang masuk disaring melalui pemeriksaan kualifikasi dasar, peninjauan CV, serta *shortlisting* kandidat. Kandidat yang lolos dipanggil untuk tahap wawancara awal bersama *Human Capital* (HC), baik secara online maupun *offline* dengan membawa dokumen pendukung.

Tahap seleksi dilanjutkan dengan verifikasi data administrasi, pengecekan berkas, serta validasi data diri. Kandidat kemudian mengikuti serangkaian tes, yaitu DISC, IQ, MBTI, minat dan bakat, gaya kepemimpinan, serta tes psikologi. Proses seleksi dilakukan dengan sistem digitalisasi agar hasil lebih objektif, akurat, dan transparan. Data hasil tes kemudian dicetak, diarsipkan, dan diserahkan kepada HC serta user untuk tahap wawancara lanjutan. Wawancara pertama dengan HC menilai kepribadian, motivasi, dan kesesuaian budaya kerja, sedangkan wawancara dengan user mengevaluasi kompetensi teknis serta kesiapan kerja. HC dan user menggunakan form penilaian untuk memberikan rekomendasi, dan keputusan akhir diambil berdasarkan keseluruhan hasil tes dan wawancara. Kandidat yang terpilih akan menerima *offering letter*, melakukan negosiasi gaji, menyetujui kontrak, dan ditetapkan tanggal mulai bekerja. Seluruh proses rekrutmen dan seleksi diselesaikan maksimal dalam satu bulan.

Setelah rekrutmen dan seleksi, perusahaan melaksanakan pelatihan dan penilaian kinerja sebagai bagian pengembangan SDM. Adanya pelatihan di perusahaan agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan industri (Miharti, 2022). Setiap karyawan wajib mengikuti pelatihan minimal satu kali pada materi yang diselenggarakan, seperti *Equal*, *Personal Branding*, *Service Excellence*, *Analisis Work Load and Non-Value Added*, serta *Fundamental Leadership Skills*. Tujuan pelatihan adalah meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan keterampilan kepemimpinan agar karyawan mampu berkontribusi maksimal. Penilaian kinerja dilakukan setiap tiga bulan melalui evaluasi *Key Performance Indicator* (KPI) dan absensi, yang dianalisis secara berkala oleh HC. Karyawan yang mencapai target memperoleh penghargaan, sementara yang belum diberi pendampingan. Disiplin kerja juga ditegakkan dengan sistem absensi *finger print* untuk mencatat kehadiran, keterlambatan, dan ketidakhadiran secara akurat.

Pengelolaan administrasi karyawan pada industri OEM dilakukan secara sistematis oleh departemen *Human Capital* dengan menyimpan dokumen penting secara fisik dan digital untuk menjamin keamanan serta ketersediaan data. Sistem ini menjadi dasar dalam mendukung aspek manajemen lainnya, termasuk penggajian, tunjangan, dan benefit. Sistem penggajian yang terstruktur serta berbasis koordinasi HC dan Finance memastikan karyawan menerima haknya secara adil, tepat waktu, dan sesuai regulasi. Hal ini kemudian diperkuat dengan pemberian tunjangan serta fasilitas kerja yang relevan dengan kebutuhan masing-masing divisi, sehingga tidak hanya menjamin kesejahteraan tetapi juga mendukung produktivitas kerja.

Selanjutnya, pemberian benefit berupa *Performance Appraisal* menjadi bentuk penghargaan atas kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada kedisiplinan administrasi dan penggajian, tetapi juga pada motivasi dan pengembangan SDM. Dengan demikian, terdapat keterkaitan yang jelas bahwa pengelolaan administrasi, sistem penggajian, tunjangan, fasilitas, dan benefit merupakan satu kesatuan yang saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Divisi *Human Capital* pada industri OEM berperan penting dalam memastikan kompetensi karyawan, kelancaran operasional, produktivitas, serta kesejahteraan tenaga kerja. Peran ini diwujudkan melalui pembangunan budaya kerja positif, pelatihan dan pengembangan, sistem kerja yang jelas (*shift* dan *non-shift*), serta pemberian upah yang transparan dan adil. Untuk mendukung peningkatan kinerja, perusahaan perlu memperkuat kedisiplinan kerja melalui sistem pengawasan yang lebih ketat terhadap kehadiran dan kepatuhan karyawan. Selain itu, sosialisasi secara rutin mengenai pentingnya disiplin serta konsekuensi dari keterlambatan maupun ketidakhadiran juga perlu dilakukan. Sebagai langkah pembinaan yang tegas namun tetap adil, perusahaan disarankan menerapkan sistem peringatan bertahap (Surat Peringatan/SP) bagi karyawan yang sering terlambat atau melanggar aturan kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

Deswanti, A. I., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 2(3), 34–40. <https://jisma.org>

- Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 7(1), 41–50. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>
- Kusuma, R. C. S. D., Sudirman, A., Juwita, M., Marlina, M., Wardhana, A., Sastradinata, B. L. N., Nofriadi, Reniawaty, D., Sriharyati, S., & Merta, I. K. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (H. F. Ningrum, Ed.; p. 71). CV. Media Sains Indonesia.
- Marliani, L. (2017). Peran Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 3, 1–8.
- Miharti, I. (2022). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 36–43.
- Nainggolan, H., Saputra, E. K., Bakar, R. M., Sudirman, A., Osfred, U. D., Hutar, A. N. R., Hadidah, K., Wardhana, A., & Utami Eva Yuniarti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (H. F. Ningrum, Ed.; p. 156). CV. Media Sains Indonesia.
- Nurramadhania, A. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 83–89.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90. <https://journals.insightpub.org/index.php/imj>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.