

STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT CAHAYA BINTANG LESTARI KOTA BENGKULU

Mohammad Reza Pahlevi⁽¹⁾ Mimi Kurnia Nengsih⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
pahlevireza923@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the strategy to improve the quality of human resources at PT Cahaya Bintang Lestari, Bengkulu City. And to find out what factors can affect the quality of human resources at PT Cahaya Bintang Lestari, Bengkulu City. The research method used in this study is Qualitative with interview data collection methods. The results of this study The strategy to improve the quality of human resources at PT Cahaya Bintang Lestari is by improving employee skills and knowledge by providing training programs to improve the quality of employee work which is carried out gradually for employees in the company, paying attention to employee education PT Bintang Cahaya Lestari has certain criteria adjusted to the needs of the Company, Placing employees according to their fields. The company places employees according to the fields they understand. Improving employee skills and Providing work enthusiasm for employees.

Keywords: Strategy and Quality of Human Resources

PENDAHULUAN

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting didalam suatu usaha, perusahaan, ataupun organisasi. Maka, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mana posisinya adalah sebagai tenaga kerja dan penggerak utama dalam perusahaan sangat perlu diperhatikan aktivitasnya dalam meningkatkan kinerja dan profit perusahaan. Kunci kesuksesan perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Dalam suatu organisasi SDM merupakan faktor yang paling penting, maka dapat kita lihat kenyataannya, ada organisasi atau perusahaan yang memiliki teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi yang sama, tetapi dinamika atau mobilitas organisasi atau perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda-beda.

Keberadaan sumber daya alam yang melimpah namun produktivitas manusianya rendah, maka ketersediaan sumber daya alam yang banyak tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusinya yang maksimal untuk manusia. Sebaliknya jika produktivitas tinggi, walaupun sumber daya alam kurang mendukung, namun mampu membawa organisasi atau sebuah negara menjadi negara yang makmur. Jumlah sumber daya manusia yang banyak juga belum dapat digunakan sebagai pegangan bahwa sebuah organisasi akan maju, jika SDM yang ada tersebut kualitasnya rendah atau tidak produktif. Maka dari itu perlunya peningkatan kualitas SDM tersebut. Findarti (2016) menjelaskan bahwa peningkatan kualitas adalah suatu

usaha untuk meningkatkan teknis, konseptual, moral, konseptual dan teoritis karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui latihan dan pendidikan.

Suatu usaha atau perusahaan yang maju tidak terlepas dari dukungan dan potensi SDM di dalamnya. Tetapi pada kenyataan yang terjadi di lapangan, banyak sekali permasalahan tenaga kerja dalam lingkup usahanya, yang berhubungan langsung dengan karyawan, sehingga di perlukan pengenalan yang sebaik-baiknya agar sumber daya manusia yang ada, dapat digunakan secara efektif dan efisien, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan tujuan perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan investasi yang cukup besar dan pada umumnya berjangka panjang serta melalui 4 (empat) proses yang bersifat integral, yaitu seleksi, pendidikan dan pelatihan, evaluasi dan penggajian, serta pengembangan pengembangan. Peningkatan kualitas pegawai maupun karyawan sangat penting karna tidak hanya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja secara keseluruhan, tetapi juga diharapkan akan meningkatkan kualitas kinerja dalam perusahaan tersebut. Peningkatan kualitas adalah suatu tujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral para karyawan (Afandi, 2018)

Strategi adalah sebagai bentuk perencanaan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan akses sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu sangat penting bagi Perusahaan untuk membuat strategi yang tepat dalam rangka untuk mencapai tujuan. Pada umumnya perusahaan harus terus berusaha untuk dapat memenuhi harapan para pelanggan yang dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu seperti dari segi kualitas maupun dalam bidang pelayanannya di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja yang memiliki tema, serta mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Menurut Saydam (2012), peningkatan kualitas sumber daya manusia itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satu diantaranya adalah dengan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan pelatihan serta kursus-kursus tambahan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada hakekatnya berfungsi untuk meningkatkan kapasitas intelektual dan kepribadian. Peningkatan intelektual ini dilakukan dengan menyajikan berbagai materi pendidikan dan pelatihan melalui program pengembangan tersebut, sehingga mereka memperoleh bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai sehubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

PT Cahaya Bintang Lestari yang merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat untuk penyaluran gas subsidi dan non subsidi. Melihat perkembangan usaha gas yang semakin meningkat tajam dari tahun ke tahun, khususnya pemakaian produk gas elpiji 3 kg yang bersubsidi yang mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun pada gas 5,5 kg dan gas 12 kg mengalami penurunan di tahun 2023. Namun pada tahun 2024 mengalami peningkatan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel penjualan gas di PT Cahaya Bintang Lestari dibawah ini

Tabel 1.
Penjualan Gas tahun 2023 dan 2024

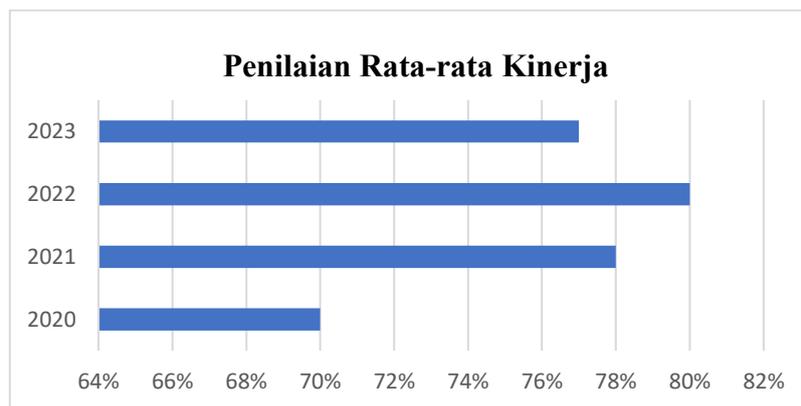
Tahun	3 kg	5,5 kg	12 kg
2023	239.400 buah	88.736 buah	5.444 buah
2024	256.200 buah	92.391 buah	5.506 buah

Sumber : Laporan Keuangan PT Cahaya Bintang Lestari 2024

Pada tabel diatas diketahui jumlah gas pada tahun 2023 jumlah penjualan gas 3 kg sebanyak 239.400 buah mengalami peningkatan di tahun 2024 sebanyak 256.200 buah, pada

ukuran 5,5 kg di tahun 2023 terjadi penjualan sebanyak 88.736 buah mengalami peningkatan di tahun 2024 sebanyak 92.391 buah sedangkan pada ukuran 12 kg di tahun 2023 sebanyak 5.444 buah mengalami peningkatan di tahun 2024 sebanyak 5.506. pada tahun 2023 terjadi penurunan karena belum adanya pengelolaan SDM yang jelas, Oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan dari sumber daya manusia yang baik, mengingat tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan profit bagi karyawan serta tempat usahanya, dan juga menghindari bahaya yang ditimbulkan dari penggunaan yang salah dari produk tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala PT Cahaya Bintang Lestari permasalahan yang terjadi di PT Cahaya Bintang Lestari Permasalahannya dalam praktik kesehariannya tidak semua karyawan memiliki kompetensi dan kualitas yang baik. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya minimnya pengetahuan yang dimiliki disebabkan karena pendidikan yang rendah setingkat SMK/SMA sederajat. Jika mengacu pada profesionalitas kerja setidaknya memiliki ijazah D3 atau bahkan Strata1. Sistem recruitment kami belum dapat dikatakan profesional, Sistemasi perekrutan pegawai yang tidak sesuai dengan standar profesionalitas kerja tentu menimbulkan dampak yang kurang baik dikemudian hari. Sehingga menjadikan kurangnya kompetensi kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan tata aturan yang telah ada. Menurut Bapak Jimmy Selaku Kepala PT Cahaya Bintang Lestari Sumber daya manusia yang tidak memenuhi standar profesionalitas tentu menjadikan minimnya kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut akan terus berkelanjutan pada proses dan outputnya.



Gambar 1.
Penilaian Rata-rata kinerja PT Cahaya Bintang Lestari

Dari Gambar diatas dapat dilihat Penilaian Rata-rata kinerja PT Cahaya Bintang Lestari dari tahun 2020 sampai dengan 2023. Dari tabel dapat dilihat rata-rata kinerja karyawan di tahun 2020 sebesar 70% mengalami Peningkatan di tahun 2021 menjadi 78% dan di tahun 2022 juga mengalami peningkatan menjadi 80% namun terjadi penurunan kinerja pegawai di tahun 2023 menjadi 77% hal ini disebabkan karena kurangnya produktifitas karyawan dalam bekerja sehingga berpengaruh langsung pada kinerja usahanya, serta dikhawatirkan akan menurunkan perputaran usahanya yang semakin memburuk. Kurangnya produktifitas karyawan di PT Cahaya Bintang Lestari terlihat dari kurang telitinya karyawan dalam bekerja seperti masih adanya kesalahan dalam penyusunan laporan Perusahaan, Pendistribusian gas yang masih kurang sesuai karena tidak dihitung Kembali dan pendistribusian gas yang tidak tepat waktu berakibat menimbulkan Komplein dari Masyarakat terkait dengan penyaluran gas yang tidak maksimal, sehingga hal ini menunjukkan masih rendahnya kualitas kerja karyawan di PT Cahaya Bintang Lestari.

Melihat permasalahan yang terjadi maka perusahaan perlu meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam bekerja agar tidak mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Untuk itu diperlukan suatu strategi yang tepat dalam meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Suatu

strategi peningkatan kualitas karyawan yang harus dibuat dengan memperhatikan semua lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Strategi peningkatan kualitas karyawan sangat spesifik bagi setiap perusahaan, hal ini disebabkan faktor eksternal dan internal setiap perusahaan berbeda beda. Salah satu strategi yang dilakukan Perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah dengan memberi perencanaan pekerjaan yang jelas agar setiap karyawan memahami tugasnya masing-masing agar dapat meminimalisir tingkat kesalahan, melakukan pengembangan terhadap karyawan dengan mengikuti program-program pelatihan SDM dan memberikan bonus kepada karyawan yang berkontribusi baik dalam kemajuan Perusahaan. Berdasarkan latar belakang inilah maka penulis mengambil Judul “Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu. Beberapa langkah untuk meningkatkan mutu dan kualitas harus senantiasa diupayakan demi menambah kepercayaan masyarakat terhadap suatu perusahaan. Karena bagaimanapun lembaga yang kredibel akan lebih dipercaya oleh masyarakat.

METODE

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terpilih atau dipilih untuk mewakili suatu populasi. Menurut Miles & Huberman (2007) Penentuan subjek penelitian Kualitatif yaitu dengan menggunakan teknik purposive dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random, atau daerah tapi didasarkan tujuan tertentu. Teknik ini diambil peneliti karena dianggap sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan. Sampel dalam penelitian ini adalah informan yang memberikan informasi terkait dengan penelitian ini. Adapun sampel atau informan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1
Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Jimmy	Kepala PT Cahaya Bintang Lestari
2	Ade Kurniawan	Sekretaris PT Cahaya Bintang Lestari
3	Husni Tamrin	Kepala Gudang dan Kepala Supir
4	Hendrik	Kelengkapan Gudang
5	Riski Pandu Winata	Supir
6	Sandy Yahoni	Supir

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui tehnik pengumpulan data penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang di tetapkan (Sugiyono, 2018). Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara, dan dokumentasi

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberi jawaban atas pertanyaan yang telah diberikan (Meolong, 2016). Metode wawancara dilakukan untuk memperoleh data tentang strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT Cahaya Bintang Lestari.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini dokumentasi berupa data, foto, laporan kegiatan, atau segala bentuk kegiatan dokumentasi yang merekam segala aktivitas penelitian tentang strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT Cahaya Bintang Lestari.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan memberikan ulasan atau interpretasi terhadap data yang diperoleh sehingga menjadi lebih jelas dan bermakna di bandingkan sekedar angka-angka. Langkah-langkahnya adalah reduksi data, penyajian data dengan bagan dan teks, kemudian penarikan kesimpulan. Karakteristik penelitian deskriptif kualitatif terletak pada objek yang menjadi fokus penelitian. penelitian kualitatif studi kasusnya mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi tentang apa yang sebenarnya terjadi.

Selain itu analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisa data kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan analisa data deskriptif berupa kata-kata atau lisan orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis Miles & Huberman (2007) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yaitu : 1). Reduksi data 2). Penyajian data dan 3). Penarik kesimpulan / verifikasi. Ketiga alur kegiatan analisis ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi).

Reduksi data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan ,membuang yang tidak perlu, dan mengorganisir data dengan cara sedemikian rupa agar diperoleh suatu pemahaman sehingga kesimpulan-kesimpulan ditarik dan diverifikasi.

Kegiatan ini dilakukan karena data mentah yang diperoleh selama pengumpulan data berlangsung, dengan bentuk catatan-catatan lapangan atau catatan-catatan didikte selama dilapangan tidak semua dimengerti. Oleh karena itu data yang diperoleh dari lapangan disempurnakan kembali.

Penyajian data

Penyusunan data dan informasi yang diperoleh melalui wawancara, studi dokumentasi maupun observasi, menjadi sekumpulan informasi yang tersusun dengan baik dan sistematis. Yaitu dilakukan setelah data terlebih dahulu dilakukan seleksi dan reduksi data. Hal ini dilakukan agar supaya mudah dimengerti, dan sebagai bahan untuk melakukan analisis deskriptif.

Penarikan kesimpulan/ verifikasi

Setelah data terkumpul sesuai dengan jenis data maka saya mulai penarikan kesimpulan awal, sehingga dapat diputuskan apakah mengurangi atau menambah kesimpulan tersebut.

HASIL

Penelitian ini dilakukan dengan cara Wawancara Mendalam terhadap 3 orang informan yang merupakan karyawan PT Cahaya Bintang Lestari. Wawancara dilakukan untuk mengetahui Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada PT. Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu. Dengan menggunakan indikator strategi peningkatan Sumber Daya Manusia menurut Nugroho (2019). Hasil dari penelitian ini yaitu:

Kualitas Intelektual Meliputi Pengetahuan Dan Keterampilan

Apakah ada pelatihan yang diikuti karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan?

Hasil wawancara dengan Bapak Ade Kurniawan selaku sekretaris di PT Cahaya Bintang Lestari tentang pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

"Ya ada, program pelatihan membawa manfaat yang cukup bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan"

Hal ini sejalan dengan pendapat Bapak Sandy Yahoni selaku Supir pada PT Cahaya Bintang Lestari yang diwawancarai pada hari senin, 15 Juli 2024. terkait dengan pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

"Dengan mengikuti pelatihan semakin banyak ilmu dan pengetahuan yang didapatkan sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menerapkan ilmu tersebut di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut"

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Bapak Hendrik selaku devisi perlengkapan di PT Cahaya Bintang Lestari yang diwawancarai tentang pelatihan dapat meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan, menurut pak Hendrik.

"Iya karena akan ada trik khusus dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif"

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan pelatihan yang diikuti karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan program pelatihan membawa manfaat yang cukup bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan Dengan mengikuti pelatihan semakin banyak ilmu dan pengetahuan yang didapatkan sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menerapkan ilmu tersebut di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut.

Apakah karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan di bidang pekerjaannya sekarang

Hasil wawancara dengan bapak Hendrik selaku Devisi Perlengkapan PT Cahaya Bintang Lestari tentang keterampilan dan pengetahuan di bidang pekerjaan karyawan. Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

"Karyawan ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki agar berdampak positif untuk perusahaan kedepannya"

Hal ini sejalan dengan hasil bapak Rizki Pandu Winata selaku supir di PT Cahaya Bintang Lestari tentang keterampilan dan pengetahuan di bidang pekerjaan karyawan. Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

“Pekerjaan ditentukan berdasarkan keterampilan yang dimiliki, misalnya supir maka perusahaan membutuhkan karuawan yang bisa mengendarai kendaraan dan memiliki surat izin mengemudi”

Hal ini juga sejalan dengan pendapat bapak Husni Tamrin selaku Kepala Supir di PT Cahaya Bintang Lestari di tentang keterampilan dan pengetahuan di bidang pekerjaan karyawan. Menurut Bapak Husni Tamrin yang diwawancarai pada hari senin, 15 Juli 2024.

“Pemilihan karyawan berdasarkan kemampuan, pengalaman serta bidang yang sesuai dengan lowongan yang dibutuhkan”

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan PT Cahaya Bintang Lestari menempatkan karyawan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka memiliki. Untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya PT Cahaya Bintang Lestari memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menambah keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki perusahaan. Dengan mengikuti pelatihan karyawan dapat berkerja dengan lebih baik lagi.

Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. dan juga karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang yang sedang dikerjakan sekarang. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Pendidikan

Apakah ada kriteria tertentu yang dimiliki PT Cahaya Bintang Lestari dalam memilih Pegawai.

Hasil wawancara dengan bapak Jimmy selaku kepala PT Cahaya Bintang Lestari tentang kriteria tertentu yang dimiliki PT Cahaya Bintang Lestari dalam memilih pegawai, Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

" Dalam perekrutan pegawai pt Bintang cahay Lestari memiliki kriteria tertentu disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan. Kriteria khususnya adalah latar belakang Pendidikan harus sesuai dengan yang di butuhkan Perusahaan dan juga kami mengutamakan yang memiliki pengalaman kerja. perusahaan mencari kandidat dengan pengalaman kerja yang relevan dengan posisi pekerjaan yang tersedia"

Hal ini sejalan dengan pendapat bapak Husni Tamrin kepala Supir PT Cahaya Bintang Lestari kriteria tertentu yang dimiliki PT Cahaya Bintang Lestari dalam memilih pegawai. Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

“Karyawan sudah memiliki pengalaman serta sudah mengetahui dasar-dasar dalam pekerjaan yang dibutuhkan sekarang”

Hal ini juga sejalan dengan bapak Ade selaku Sekretaris PT Cahaya Bintang Lestari tentang kriteria tertentu yang dimiliki PT Cahaya Bintang Lestari dalam memilih pegawai. Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

"Dalam pembagian kerja kepada karyawan perusahaan mempertimbangkan bebrapa hal yang pertama mengenali karakteristik setiap pegawai, memahami kemampuan yang di miliki setiap karyawan, memberikan tugas yang merata dan adil agar tidak timbul kecemburuan antara karyawan, serta membuat kesepakatan dengan karyawan untuk konsekuensi jika ada anggota kelompok yang tidak membantu atau mengerjakan"

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas diketahui bahwa pendidikan merupakan kriteria yang menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam merekrut karyaan namun perusahaan

juga memprioritaskan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai.

Apakah dalam pembagian kerja karyawan disusun berdasarkan tingkat pendidikan?

Hasil wawancara dengan bapak Ade Kurniawan selaku Sekretaris PT Cahaya Bintang Lestari tentang pembagian kerja karyawan disusun berdasarkan tingkat pendidikan, Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

“Pembagian kerja karyawan dibagi berdasarkan lama kerjanya karyawan, pengalaman yang dimilikin serta latar belakang pendidikannya”

Sedangkan menurut bapak Jimmy selaku Kepala PT Cahaya Bintang Lestari tentang pembagian kerja karyawan disusun berdasarkan tingkat pendidikan, Adapun hasil wawancara sebagai berikut :

“Dalam pembagian kerja kepada karyawan perusahaan mempertimbangkan bebrapa hal yang pertama mengenali karakteristik setiap pegawai, memahami kemampuan yang di miliki setiap karyawan, memberikan tugas yang merata dan adil agar tidak timbul kecemburuan antara karyawan, serta membuat kesepakatan dengan karyawan untuk konsekuensi jika ada anggota kelompok yang tidak membantu atau mengerjakan”

Sedangkan menurut bapak Husni Tamrin selaku Kepala Supir PT Cahaya Bintang Lestari tentang pembagian kerja karyawan disusun berdasarkan tingkat pendidikan, Adapun hasil wawancara sebagai berikut :

“Ya, untuk karyawan yang tingkat pendidikan lebih tinggi memiliki peluang yang besar untuk dapat memiliki jenjang karier yang baik”

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, Pendidikan merupakan sesuatu yang penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan menjadi dasar untuk mendapatkan kemampuan serta pengetahuan melalui pembelajaran dan praktiknya. Pendidikan tinggi disertai kemampuan dan pengalaman yang kaya adalah yang terbaik.

Memahami bidangnya

Apakah karyawan memahami bidang pekerjaannya masing-masing?

Hasil wawancara dengan bapak ade Kurniawan selaku seket'aris di PT Cahaya Bintang Lestari tentang Apakah karyawan memahami bidang pekerjaannya masing-masing?, Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

"Ya karyawan mamhami bidang dan pekerjaan nya masing-masing. Karena sebelum memulai pekerjaan ada diadakan rapat terlebih dahulu mengenai perkembangan pekerjaan setiap karyawan"

Hal ini sejalan dengan pendapat bapak Hendrik selaku seketaris di PT Cahaya Bintang Lestari tentang memahami bidangnya masing-masing dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan Menurut Bapak Hendrik yang diwawancarai pada hari senin, 15 Juli 2024.

"Pastinya dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Karyawan ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki agar berdpak positif untuk perusahaan kedepannya"

Hasil wawancara dengan bapak Rizki Pandu Winata selaku Supir di PT Cahaya Bintang Lestari tentang memahami bidangnya masing-masing dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Menurut Bapak Rizki yang diwawancarai pada hari senin, 15 Juli 2024.

“Seharusnya karyawan harus memahami bidang pekerjaannya masing-masing. Kalau tidak paham bagaimana karyawan tersebut bekerja”

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan Memahami bidangnya ini berkaitan dengan pemahaman pegawai tentang tugas dan fungsinya. Jika karyawan memahami tugasnya maka akan dapat meningkatkan kualitas sumberdaya suatu perusahaan

Apakah dengan memahami bidangnya masing-masing dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan

Hasil wawancara dengan bapak Husni Tamrin selaku Kepala Supir PT Cahaya Bintang Lestari tentang memahami bidangnya masing-masing dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

“Dengan karyawan mengentahui bidang dalam pekerjaannya karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal sehingga pekerjaannya dapat lebih cepat terselesaikan”

Hal ini sejalan dengan pendapat bapak Rizki Pandu Winata selaku supir di PT Cahaya Bintang Lestari. tentang memahami bidangnya masing-masing dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

“Tentu saja meningkatkan kualitas karyawan tersebut dalam bekerja. Karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat serta hasil yang lebih baik. Karena karyawan sudah memiliki pengalaman yang meningkatkan kualitas kerjanya”

Hal ini juga sejalan dengan pendapat bapak Ade Kurniawan Selaku Sekretaris di PT Cahaya Bintang Lestari tentang memahami bidangnya masing-masing dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

“Dengan karyawan memahami tugasnya dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien”

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kualitas sumber daya mahanusia juga dilihat dari bidang setiap pegawai. Dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Kemampuan

Bagaimana PT Cahaya Bintang Lestari melakukan peningkatan kemampuan karyawan?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Husni Tamrin selaku Kepala Supir di PT Cahaya Bintang Lestari tentang cara PT Cahaya Bintang Lestari melakukan peningkatan kemampuan karyawan? Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

“Melalui program pelatihan Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.”

Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan"

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Rizki Pandu Winata selaku Supir di PT Cahaya Bintang Lestari tentang cara PT Cahaya Bintang Lestari melakukan peningkatan kemampuan karyawan? , Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

"Dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, memberikan semangat dalam bekerja, membuat peraturan yang wajib dipatuhi karyawan serta membuat kebiasaan tepat waktu di perusahaan"

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ade Kurniawan selaku Sekretaris di PT Cahaya Bintang Lestari tentang cara PT Cahaya Bintang Lestari melakukan peningkatan kemampuan karyawan. , Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

"Peningkatan kemampuan karyawan dilakukan dengan melakukan evaluasi kerja setiap bulannya, adanya pengawasan yang berkelanjutan dan teratur serta pemberian pelatihan untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan tersebut"

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas diketahui kemampuan menjadi faktor penting dalam dunia kerja. PT Cahaya bintang lestari mengutamakan kemampuan karyawan maka dari itu PT Cahaya bintang lestari memeberikan Pelatihan untuk karyawan secara berkelanjutan untuk meningkatkatak kualitas SDM PT cahaya bintang Lestari.

Kemampuan atau *skill* yang baik dalam dunia kerja sangat penting karena dapat membantu mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Kemampuan juga dapat membantu perusahaan menemukan pekerjaan yang tepat untuk karyawan dan mengembangkan kemampuan mereka. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan skil adalah melalui pelatihan. Dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut bapak ibu faktor apa saja yang dapat meningkatkan kemampuan kerja kayawan?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ade Kurniawan selaku Sekretaris PT Cahaya Bintang Lestari di PT Cahaya Bintang Lestari tentang faktor apa saja yang dapat meningkatkan kemampuan kerja kayawan Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

"Banyak faktor yang dapat meningkatkan Kemampuan kerja Karyawan. Salah satunya dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan, melakukan evaluasi, melengkapi kebutuhan kerja karyawan serta penerapan ilmu ilmu baru di lingkungan kerja sesuai dengan perkembangan zaman saat ini."

Hal ini sejalan dengan pendapat bapak Hendrik selaku Devisi Perlengkapan di PT Cahaya Bintang Lestari PT Cahaya Bintang Lestari di PT Cahaya Bintang Lestari tentang faktor apa saja yang dapat meningkatkan kemampuan kerja kayawan Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

"Kerajinan dan kedisiplinan serta kesungguhan karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan tersebut"

Dan juga pendapat bapak Sandy Yahoni selaku supir di PT Cahaya Bintang Lestari PT Cahaya Bintang Lestari di PT Cahaya Bintang Lestari tentang faktor apa saja yang dapat meningkatkan kemampuan kerja kayawan Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

“Disiplin kerja dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Jika karyawan telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan. Disiplin menjadi cerminan bagaimana karyawan menyikapi aktivitas pekerjaannya di perusahaan dengan baik”

Dari pendapat – pendapat diatas dapat disimpulkan faktor apa saja yang dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan yaitu Kerajinan dan kedisiplinan serta kesungguhan karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan tersebut. Disiplin kerja dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Jika karyawan telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan. Disiplin menjadi cerminan bagaimana karyawan menyikapi aktivitas pekerjaannya di perusahaan dengan baik

Semangat kerja

Apakah menurut bapak/ibu semangat kerja itu dimiliki karyawan

Hasil wawancara dengan bapak Hendrik selaku bagian perlengkapan di PT Cahaya Bintang Lestari tentang Apakah menurut bapak/ibu Semangat kerja itu perlu dimiliki karyawan. Menurut Bapak Hendrik yang diwawancarai pada hari senin, 15 Juli 2024.

“Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat. Dan juga Dengan semangat kerja tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.”

Hal ini sejalan dengan pendapat Sandy Yahoni selaku supir di PT Cahaya Bintang Lestari tentang Apakah menurut bapak/ibu Semangat kerja itu perlu dimiliki karyawan. Menurut Bapak Yahoni yang diwawancarai pada hari senin, 15 Juli 2024.

“Menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan cara berkomunikasi, memberikan apresiasi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.”

Semangat Kerja penting karena dengan semangat kerja, maka akan mendorong pegawai bekerja lebih baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semangat kerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa seorang pegawai.

Bagaimana strategi PT Cahaya Bintang Lestari Meningkatkan semangat kerja karyawannya

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Hendrik selaku bagian perlengkapan di PT Cahaya Bintang Lestari Bagaimana Strategi PT Cahaya Bintang Lestari tentang Bagaimana Strategi PT Cahaya Bintang Lestari meningkatkan semangat kerja karyawannya?? Menurut Bapak Hendrik yang diwawancarai pada hari senin, 15 Juli 2024.

“Menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan cara berkomunikasi, memberikan apresiasi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.”

Hal ini sejalan dengan pendapat Sandy Yahoni selaku Supir Pengangkut Gas yang diwawancarai pada tanggal senin, 15 Juli 2024. Tentang pentingnya semangat kerja, Menurut Sandy

“Semangat kerja ini penting karena dengan semangat kerja, maka akan mendorong pegawai bekerja lebih baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semangat kerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa seorang pegawai”

Semangat kerja sangat karyawan sangatlah penting dengan adanya semangat kerja dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala PT Cahaya Bintang Lestari tentang Strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu

- a. Memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan pribadi mereka. Karena di dalam suatu perusahaan, karyawan juga berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan atau sebagai roda penggerak suatu perusahaan. Sehingga ide dan gagasan dari setiap karyawan juga perlu didengarkan dan dipertimbangkan.
- b. Memberikan penghargaan (reward) kepada karyawan yang bertujuan untuk membuat karyawan lainnya agar termotivasi untuk dapat menjadi lebih baik. Hal tersebut nantinya akan memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan dalam mengembangkan perusahaan.
- c. Mengadakan program pelatihan bagi karyawan. Beberapa jenis pelatihan dan pengembangan SDM yang dapat dilakukan. Diantaranya adalah skill training, retraining atau pelatihan ulang, cross functional training, team training, dan creativity training.
- d. Mengadakan forum diskusi bagi tenaga kerja. Perusahaan dapat mengadakan forum diskusi di mana setiap karyawan dapat menuangkan ide-ide segar. Ide tersebut tentu bisa Anda gunakan untuk mengembangkan perusahaan. Forum diskusi juga dapat menjadi wadah bagi para karyawan untuk mengenal satu sama lain, baik antar karyawan, maupun karyawan dengan atasan. Diharapkan dengan adanya forum diskusi, maka komunikasi yang terjadi dapat berjalan dengan lancar dan bahkan menghindari terjadinya miskomunikasi.
- e. Melakukan evaluasi secara berkala. Strategi yang terakhir ini untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan melakukan evaluasi secara berkala. Evaluasi berguna untuk melihat hal apa yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan dari perusahaan.

PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh kelima informan diatas maka peneliti dapat memahami. Strategi yang digunakan PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu yaitu: Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan cara memberikan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya Karyawan ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki agar berdampak positif untuk perusahaan kedepannya

Strategi yang kedua dengan memperhatikan pendidikan karyawan. Dalam merekrut karyawan perusahaan melihat pendidikan yang dimiliki oleh calon karyawan. PT Bintang Cahaya Lestari memiliki kriteria tertentu disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan. Kriteria khususnya adalah latar belakang Pendidikan harus sesuai dengan yang di butuhkan Perusahaan dan juga kami mengutamakan yang memiliki pengalaman kerja. perusahaan mencari kandidat dengan pengalaman kerja yang relevan dengan posisi pekerjaan yang tersedia. Dalam pembagian kerja kepada karyawan perusahaan mempertimbangkan beberapa hal yang pertama mengenali karakteristik setiap pegawai, memahami kemampuan yang di miliki setiap karyawan, memberikan tugas yang merata dan adil agar tidak timbul kecemburuan antara karyawan, serta membuat kesepakatan dengan karyawan untuk konsekuensi jika ada anggota kelompok yang tidak membantu atau mengerjakan.

Strategi yang ketiga menempatkan karyawan sesuai bidangnya. Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang dipahaminya. Namun sebelum memulai pekerjaan ada diadakan rapat terlebih dahulu mengenai perkembangan pekerjaan setiap karyawan. Dengan karyawan memahami bidang dan pekernyaanya Pasti dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Karyawan ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki agar berdpak positif untuk perusahaan kedepannya.

Strategi yang keempat adalah dengan meningkatkan kemampuan karyawan melalui program pelatihan Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Strategi yang kelima dengan memberika semangat kerja pada karyawan Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat. Dan juga Dengan semangat kerja tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas. Untuk meningkatkan semangat kerja dapat dilakukan dengan cara menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan cara berkomunikasi, memberikan apresiasi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah upaya untuk mengembangkan SDM agar lebih berkualitas dan berdaya saing. Hal ini penting karena SDM adalah salah satu faktor penentu suksesnya sebuah perusahaan. SDM yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja, serta menghasilkan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Strategi peningkatan sumber daya manusia tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya. Secara umum, pengembangan sumber daya manusia adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar tersebut semakin produktivitas dalam bekerja. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah menciptakan perubahan positif bagi karyawan (Mangkunegara, 2013).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu:

- A. Penelitian yang dilakukan oleh Rendika dan Ari tahun 2022 yaitu Dengan adanya kegiatan Peningkatan kualitas SDM ini, pmemberikan solusi yang baik terutama kepada karyawan selaku pihak yang menggerakkan aktivitas usahanya dan karyawan memiliki *skill* atau keterampilan yang terbaik guna menghadapi pesaing dan mendapatkan profit yang lebih dari potensi yang diimiliki asing-masing karyawan tersebut dan yang terakhir adalah karyawan juga diharapkan mampu untuk beradaptasi dari perkembangan teknologi yang berkembang semakin pesat saat ini.
- B. Penelitian yang dilakukan oleh Imayanti dan Dety Tahun 2023 Hasil tinjauan teoritis ini yaitu strategi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan yaitu dengan memberikan kesempatan pada setiap karyawan, memberikan penghargaan (*reward*), mengadakan program pelatihan, mengadakan forum diskusi bagi tenaga kerja dan melakukan evaluasi secara berkala.
- C. Penelitian yang dilakukan Alisza, Ari , Fakhrul dan Budi Tahun 2024 hasil penelitian Strategi pengembangan sumber daya dapat dilakukan dengan meningkatkan mutu pelayanan, meningkatkan profesional SDM, meningkatkan kinerja perusahaan serta

menjaga kelestarian sumber daya manusia Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tentunya sangat berkompeten di bidang komunikasi dan teknologi informasi semakin meningkat dan seiring dengan konvergensi arus komunikasi dan informasi. Data yang digunakan dari penilaian staf dan wawancara mendalam dengan pakar eksternal dan internal. Hasil penelitian diperoleh bahwa divisi Sumber Daya Manusia (SDM) ini di ada beberapa prioritas yang dianggap mampu meningkatkan kinerja dan kompeensi departemen manajemen.

- D. Penelitian yang dilakukan Nur dan Djoko tahun 2015 Yaitu 1) Harus lebih ditingkatkan lagi inovasi seperti lebih dimudahkan masalah pembayaran agar tidak mempersulit pelanggan 2) Memaksimalkan kelebihan kelebihan yang dimiliki oleh PT Perusahaan Gas Negara tersebut seperti harga yang lebih murah dibanding elpiji, gas yang ramah lingkungan, keamanan terjamin, tekanan gas nya lebih rendah daripada elpiji sehingga lebih aman. 3) Dilakukan pemerataan pemasangan pipa kepada seluruh masyarakat. 4) Memperbanyak jumlah petugas lapangan dan peralatan untuk memaksimalkan.
- E. Penelitian yang dilakukan oleh Dhany (2018) hasil penelitian Produktivitas SDM merupakan variabel moderator yang memperkuat pengaruh antara pengelolaan SDM dan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan. Artinya, dengan semakin kuat Produktivitas Karyawan, akan semakin kuat pula pengaruh antara Pengelolaan SDM.

Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing. Strategi peningkatan SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau individu melalui *skill training* dan *functional training* secara terperinci. Ini dia tujuan-tujuan perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia (Christian, 2015).

KESIMPULAN

Strategi peningkatan kualitas Sumber daya manusia di PT Cahaya Bintang lestari adalah dengan cara Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan cara memberikan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut, memperhatikan pendidikan Karyawan PT Bintang cahaya Lestari memiliki kriteria tertentu disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan, Menempatkan karyawan sesuai bidangnya. Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang dipahaminya. Meningkatkan kemampuan karyawan dan Memberika semangat kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, C., & Rahmatullah, R. (2020). Visi Dan Misi Menurut Fred R. David Perspektif Pendidikan Islam. *Journal EVALUASI*, 4(1). <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.356>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik-Revisi Ke X*.
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efesien. In *Perdana*. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Edisi 2. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Deddy, Mulyana. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Dr. Kasmir M.M., M. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4).
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru..
- Harian Netral. (2014). Pengertian Strategi Menurut Beberapa Ahli. *Harian Netral*.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, Nanda Sabil (2015) Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0, Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis unversitas Brawijaya.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2011. Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta..
- Damingun, D. (2018). Pengaruh Seiton dan Seiketsu dalam Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama di Samarinda. In *UMKT*.
- Kurniawan, A. (2020). Pengertian Strategi - Tingkat, Jenis, Bisnis, Para Ahli. In *Gurupendidikan*.
- Mello, J. A. (2006). Enhancing the international business curriculum through partnership with the united states department of commerce: The “E” award internship progr *ournal of Management Education*, 30(5). <https://doi.org/10.1177/105256290628904>
- Meolong, L. (2016). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *PT.Remaja Rosadakarya*.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2007). Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru (Terjemahan). In *Penerbit Universitas Indonesia*.
- Munarika, N. (2018). Strategi Dalam Meningkatkan Kepuasan Anggota Penabung Dengan Akad Wadi’ah di Kantor Pusat Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung. *Skripsi*.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pangaila, M. M., Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2020). Strategi Pemasaran Produk Tabungan Emas Dalam Meningkatkan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(04).
- Prasadja , Ricardianto., 2018., Human Capital Management. In Media, Bogor..
- Prayogi, A. (2022). Telaah Konseptual Pendekatan Kuantitatif Dalam Sejar *Kalpataru: Jurnal Sejarah Dan Pembelajaran Sejar* 8(1). <https://doi.org/10.31851/kalpataru.v8i2.8970>
- Sholly Salam Sitompul, Sadu Wasistiono, & Fernandes Simangunsong. (2021). Manajemen Strategis Pemerintah Daerah Dalam Pengelolaan Aset Tanah Dan Bangunan Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 13(3). <https://doi.org/10.54783/jv.v13i3.479>
- Sugiyono. (2014). Memahami penelitian kualitatif. 2014/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, 45–54.

- Sugiyono. (2018). Sugiyono 2018:8 metode kuantitatif. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Tjiptono, F. (2015). *Strategi Bisnis Pemasaran*. In *Yogyakarta: Andi*.
- Umayani, D., & Hamali, A. Y. (2020). Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kegiatan Festival Umkm Di Dinas Koperasi Dan Umkm Kota Bandung. *Steamkop*, 3(2).
- Wiryoputro. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen* . Jakarta: Gunung Mulia.