

## Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim

<sup>1</sup> Hanifah Nur Aqilah , <sup>2</sup> Rosita Pratiwi Junaidi , <sup>3</sup> Mochammad Ishaq , <sup>4</sup> Iriani Ismail ,  
<sup>1-4</sup> Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl Raya Telang, Kampus UTM PO BOX 02 Kamal-Bangkalan

Korespondensi penulis: [hanifahnaaa@gmail.com](mailto:hanifahnaaa@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this study is to find out how to manage human resources to improve teamwork at PT. Firdaus Kurnia Indah located in Bangkalan Regency. The research method used is qualitative research using two data, namely primary and secondary. Primary data obtained through observation and direct interviews. While our secondary data can be from a collection of literature. The results of our research show that the existence of good teamwork in a company can make cooperation that occurs within the company also run smoothly so as to avoid conflicts between other employees and superiors..*

**Keywords:** *management of human resources, teamwork*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan Kerjasama tim pada PT. Firdaus Kurnia Indah yang berada di Kabupaten Bangkalan. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan dua data yaitu primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung. Sedangkan data sekunder kami dapat dari kumpulan literatur. Hasil penelitian kami menunjukkan adanya Kerjasama tim yang baik di suatu Perusahaan dapat membuat Kerjasama yang terjadi didalam perusahaan juga berjalan lancar sehingga bisa menghindari adanya konflik antar karyawan lain maupun atasan.

**Kata kunci:** Pengelolaan SDM, Kerjasama Tim.

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena faktor inilah yang melakukan penggunaan faktor-faktor produksi yang lain dalam perusahaan, maka organisasi perlu memberikan perhatian yang cukup pada sumber daya manusianya agar tujuan yang ingin dicapai benar-benar terwujud sesuai dengan yang diharapkan (Arsilah 2018). Maraknya krisis pemutusan hubungan kerja baik secara sukarela atau sepihak menunjukkan bahwa sumber daya manusia masih dianggap sebagai salah satu faktor produksi dan bukan sebagai aset perusahaan yang berarti mitra kerja perusahaan (Ellitan 2002).

Mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga dibutuhkan kerjasama dalam pelaksanaannya. Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras (Lawasi 2017).

PT. Firdaus Kurnia Indah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang minuman jamu. Dengan alamat Jl. Kh Lemah Duwur Gg. IX No. 60. Pejagan, Kec. Bangkalan, Kab. Bangkalan, Jawa Timur. Berdiri sekitar tahun 1986 dengan nama Usaha Dagang (UD) lalu

berkembang sekitar tahun 2017 menjadi Perseroan Terbatas (PT). Usaha ini dikelola oleh keluarga secara turun-temurun, dengan pemilik yang sekarang Bapak Firdaus. Awalnya usaha ini memakai tiga resep jamu, hingga saat ini berkembang hingga puluhan resep jamu dengan total karyawan lebih dari 10 orang yang tersebar pada bagian administrasi, produksi, pemasaran, dan gudang.

Dengan jumlah karyawan yang banyak usaha jamu ini memerlukan kerjasama tim untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Kerjasama tim menghasilkan sinergi positif melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan terkoordinasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan mengelola sumber daya manusia dengan kompeten akan menghasilkan tim yang unggul dalam bidangnya. Dengan perusahaan mengelola sumber daya manusianya akan mengoptimalkan kerjasama tim yang baik sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah modal penting yang dimiliki oleh suatu organisasi karena memiliki kompetensi intelektual (Atmaja & Ratnawati, 2018). Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) sangat berperan dalam kemajuan suatu organisasi (Widjaja, 2018). Sumber daya manusia, salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber Daya Manusia ini satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi atau instansi pemerintah sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Sumber daya manusia, salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber Daya Manusia ini satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi atau instansi pemerintah sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang memfokuskan diri pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada agar diperoleh tenaga kerja yang baik demi pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Saefullah, 2012). Divisi ini bertugas

---

untuk memastikan karyawan yang dimiliki organisasi dapat mencapai tingkat efektivitas dan kinerja yang baik. Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya.

Dessler menyatakan ada aktifitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi MSDM yakni, sebagai berikut: a) Perencanaan. Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan. b) Pengorganisasian. Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan bawahan. c) Penyusunan staff. Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan d) Kepemimpinan. Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan. e) Pengendalian. Menetapkan standar, standar kualitas, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar- standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.

### **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Pengelolaan sumber daya manusia dalam istilah lain sering disebut:“personal management”; “personal administration”; “human resources administration”.(Umi Sukamti, 1989:4). Beberapa istilah tersebut dalam bidang pendidikan merupakan salah satu substansi dari manajemen pendidikan. Untuk memperjelas konsep pengelolaan sumber daya manusia, perlu kiranya penulis menampilkan beberapa pandangan dari para pakar sebagai berikut.

Edwin B. Flippo (1984)menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya sebagai suatu setting proses administrasi atau manajemen pendidikan yang didesain untuk saling berkaitan antara tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Castetter (1981:3) proses administrasi atau manajemen tersebut meliputi planning, recruitment, selection, induction, appraisal, development, compensation, bargaining, security, continuity, and information. Sedangkan Randall (1987:29) mengidentifikasi

fungsi-fungsi tersebut ke dalam proses sumber daya manusia yang meliputi "planning, staffing, appraising, compensation, and training".

Dari beberapa definisi dan konsep pengelolaan sumber daya manusia di atas dapat dipahami bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi indikator fungsi-fungsi pengelolaan atau manajemen yang berperan penting dan efektif dalam menunjang tercapainya tujuan individu, lembaga, maupun organisasi atau perusahaan.

Secara umum upaya pengelolaan SDM pemerintahan melalui sejumlah tahapantahapan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi (Zaenuri, 2015). Sejumlah tahapan tersebut dipengaruhi berbagai faktor dalam proses tata kelola SDM. Adapun faktor yang mempengaruhi tata kelola SDM pemerintahan dapat dikategorikan menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari misi dan tujuan organisasi, Strategi pencapaian tujuan, dan jenis teknologi yang digunakan sedangkan faktor eksternal yaitu kebijaksanaan pemerintah, sosial budaya, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Handoko, 2005).

### **Kerjasama Tim**

Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis, 2012). Menurut Sedarmayanti (2011) definisi kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kerjasama tim (Sirait, 2014).

Kerjasama tim merupakan salah satu tindakan yang mendorong para pegawai bekerja secara efektif. Dengan adanya kerjasama tim dapat membantu pegawai untuk lebih kreatif karena adanya kerjasama pegawai saling tukar pikiran, dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerja yang ada. Kerjasama tim adalah bentuk kerja bersama atau kelompok yang dikoordinasikan dengan baik untuk bekerja dengan pimpinan dimana tim beranggotakan orang-orang yang mempunyai keterampilan ataupun keahlian yang berbeda (Panggiki et al., 2017).

Suatu kerja sama tim yang efektif dipandang sebagai keunggulan kompetitif utama yang dapat memberikan hasil yang sangat baik bagi organisasi. Jika organisasi dapat meningkatkan kinerja tim, maka selanjutnya dapat terjadi perbaikan organisasi yang lebih baik ke depannya. Pandangan tentang karakteristik tim yang efektif itu antara lain:

1. Sasaran yang jelas yakni tim yang berkinerja baik mempunyai pemahaman yang jelas tentang sasaran yang akan dicapai. Anggota berkomitmen pada sasaran tim: mereka tahu apa yang mereka harapkan untuk dicapai dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran itu
2. Keterampilannya relevan yakni tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan antar-pribadi yang perlu untuk mencapai sasaran yang dikehendaki sekaligus bekerja sama secara baik dengan orang lain
3. Komitmen bersama yakni bercirikan dedikasi pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah besar tenaga untuk mencapainya. Anggota dari tim yang efektif menunjukkan kesetiaan yang kuat dan dedikasi pada tim dan bersedia untuk melakukan apa pun yang perlu dilakukan untuk membantu agar timnya berhasil
4. Komunikasi yang baik yakni tidak membingungkan, tim-tim yang efektif mempunyai komunikasi yang baik. Anggota-anggota menyampaikan pesan-pesan baik secara verbal maupun nonverbal, satu sama lain suatu bentuk yang mudah dan mudah dimengerti
5. Kepemimpinan yang memadai yakni pemimpin yang efektif dapat memotivasi suatu tim untuk mengikuti mereka menempuh situasi-situasi yang paling sulit. Mereka memperjelas tujuan. Mereka juga meningkatkan rasa percaya diri para anggota tim, dan menolong anggota-anggota untuk menyadari potensi mereka secara lebih penuh. Kemudian, pemimpin tim yang efektif bertindak sebagai pelatih dan fasilitator. Mereka membantu dan mendukung tim, tapi tidak mengontrolnya

## **METODE PENELITIAN**

### **a. Jenis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dan tujuan dari penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian menggunakan metode penelitian jenis kualitatif melalui studi Pustaka dan studi lapangan. Penelitian kualitatif merupakan studi yang meneliti suatu kualitas hubungan, aktivitas, situasi, atau berbagai material.

Studi Pustaka dilakukan untuk mendapatkan beberapa sumber kepustakaan, baik primer maupun sekunder, sedangkan studi lapangan Mula-mula disusun desain penelitian dan pengujian alat lapangan. Tahap lanjut dilakukan penentuan lokasi penelitian, responden, dan informan. Dalam pelaksanaan penelitian lapangan dilakukan pengamatan, dokumentasi dan wawancara.

### **b. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Nawawi, 1985). Singarimbun, M. dan S. Effendi (1987), menyatakan bahwa, populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Firdaus Kurnia Indah yang berjumlah 11 orang.

### **c. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah PT. Firdaus Kurnia Indah Jl. KH Lemah Duwur Gg.V Gg IX No.60, Barattambak, Pejagan, Kecamatan Bangkalan, Kabupaten Bangkalan, Provinsi Jawa Timur.

**d. Instrumen Penelitian**

Berikut transkrip wawancara peneliti dengan pemilik dan salah satu Karyawan PT. Firdaus Kurnia Indah.

Narasumber : Firdaus Alhinduan

Tempat : PT. Firdaus Kurnia Indah, Jl. KH Lemah Duwur Gg.V Gg IX No.60, Barat tambak, Pejagan, Bangkalan.

Waktu : Jumat, 15 September 2023, pukul 13.00-14.30WIB.

**Tabel 3.1**  
**Hasil Wawancara Pemilik PT. Firdaus Kurnia Indah**

P	Berapa lama Perusahaan ini sudah berdiri ?
N	Untuk PT. nya sudah sekitar 5 tahun dari sekarang, awalnya itu adalah UD. Dan awal produksi itu sudah dari tahun 86.
P	Sejak tahun berapa Perusahaan ini memiliki popularitas?
N	Perusahaan ini mulai terkenal atau di kenal luas itu sejak 10 tahun yang lalu sekitar tahun 2013
P	Apakah Perusahaan ini adalah Perusahaan baru atau sudah turun menurun?
N	Untuk perusahaannya ini sudah turun menurun dari ibuk saya bisa di bilang ini adalah usaha keluarga karena diturunkan ke anaknya, tapi dari awal usaha ibuk saya hanya menurunkan beberapa resep jamu saja.
P	Kira-kira ada beberapa karyawan yang bekerja di PT. Firdaus Kurnia Indah ini dan Apa Sebagian masih di Kelola oleh keluarga sendiri?
N	Untuk karyawan yang ada di sini itu 6 karyawan dan yang bagian luar itu ada 3 karyawan. Untuk yang 3 karyawan ini hanya panggilan saja saat disini kekurangan tenaga kerja karena banyaknya pesanan saja. Jika di hitung lagi lebih dari 10 karyawan. Karena memang Sebagian masih di Kelola oleh keluarga, seperti anak saya Perempuan itu satunya menjadi bendahara dan satunya menjadi sekretarisnya hanya admin saja yang dari orang luar.
P	Bagaimana cara untuk mengkoordinir tugas-tugas setiap karyawan setiap harinya agar tidak terjadi konflik atau kesalahan dalam pekerjaan?
N	Disini saya sudah memberikan waktu di setiap step pengelolaannya seperti pagi itu mereka di bagi ada yang melintir dan Sebagian ada yang bagian oven jamu-jamu yang sudah selesai di pelintir, sekitar jam 10 itu baru karyawan yang bagian masukin ke kemasan itu ngemas untuk stok dan sekitar jam 1 itu baru kita siapkan untuk yang pesanan-pesanan, jadi sore itu sudah selesai semua hanya tinggal tunggu kurir saja. Jadi setiap karyawan itu sudah memiliki jobdisknya masing-masing sesuai kemampuan mereka.
P	Apakah cara anda mengukur keberhasilan kerjasama antar karyawan disini?
N	Bisa dilihat dari cara mereka sadar akan tanggung jawab mereka dan rasa peduli satu sama lain, seperti admin saya itu jika pekerjaannya selesai dia akan ikut ke belakang bantu-bantu karyawan lain dalam memproduksi agar meringankan beban satu sama lain juga.
P	Apakah selama bekerja ada konflik yang terjadi antar karyawan dan bagaimana cara ibu untuk menengahi atau menyelesaikan konflik itu.
N	Kalau masalah pasti ada tapi gak sampai parah mungkin hanya seperti kesalahpahaman, saya menengahinya dengan system kekeluargaan biasanya saya menyuruh admin untuk menanganinya jika permasalahannya tidak bisa di selesaikan baru saya sendiri yang turun tangan.
P	Kendala apa yang sering terjadi di dalam tim dan bagaimana cara mengatasinya?
N	Kendala itu tidak ada, hanya saya biasanya karyawan saya itu salah atau kurang fokus dalam menempelkan tanggal kadaluwarsa dan produksi, terkadang tanggal

	produksi itu di tempelkan di tanggal kadaluwarsa dan saya tau itu dari konsumen saya karena mereka itu memberitahu.
P	Gimana cara anda menegur karyawan yang sering bermalas-malasan saat bekerja?
N	Cara saya menegur karyawan itu sambil bercanda karena saya tau jam-jam anak-anak itu mulai malas. Kadang anak saya yang menegur jika karyawan itu pulang sebelum waktunya kadang datangnya telat, karena karyawan yang lain kan datang dan pulang tepat waktu jadi kalau dibiarkan takutnya yang lain malah ikut-ikutan.
P	Bagaimana cara anda menghargai dan meningkatkan kekeluargaan dalam tim untuk menciptakan lingkungan kerja yang akan semakin mendyukung Kerjasama antar karyawan
N	Biasanya kita itu adakan liburan setahun sekali Bersama karyawan-karyawan semacam refreshing dan havefun keluar kota agar mereka juga bisa merasakan liburan dan menambah ikatan kekeluargaan antar karyawan juga.
P	Boleh diberitahu cara untuk memesan jamu di PT. Firdaus Kurnia Indah?
N	Kita bisa menerima pembeliahn secara offline langsung ke tempat produksi dan online itu sudah tersedia melalui WhatsApp, Instagram, dan shopee.

Narasumber : Aminah

Tempat: PT. Firdaus Kurnia Indah, Jl. KH Lemah Duwur Gg.V Gg IX No.60, Barattambak, Pejagan, Bangkalan.

Waktu : Jumat, 15 September 2023, pukul 13.00-14.30WIB.

**Tabel 3.1**  
**Hasil Wawancara Pemilik PT. Firdaus Kurnia Indah**

P	Sudah berapa lama anda bekerja di PT. Firdaus Kurnia Indah ini dan anda disini ada di bagian apa?
N	Saya disini sudah 5tahun dan beberapa karyawan kebanyakan baru-baru mbak, hanya saya dan satu pegawai lainnya yang paling lama bekerja disini. Disini saya sebagai ketua produksi, jadi setiap ada pesanan dan orderan itu saya yang bagian konfirmasi ke bagian-bagian karyawan yang memproduksi di belakang.
P	Anda disini kan sebagai ketua produksi, bagaimana cara anda memberitahu karyawan yang salah dalam memproduksi?
N	Biasanya langsung di tegur mbak tapi dengan cara pelan-pelan di beritahu dimana salahnya.
P	Apa yang anda rasakan selama bekerja disini?
N	Yang dirasakan itu nyaman, betah juga karena disini itu kekeluargaanya terjalin banget. Ibuk juga gak pernah kayak menekan karyawannya untuk ini itu Karena pekerjaan disini itu juga tidak ada target jadi kerjanya lebih santai.

#### e. Informan Penelitian

Dalam informan penelitian ini merupakan orang yang dapat diyakini dan merupakan informan pendukung sebagaimana untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan juga mudah untuk menjajahi objek. Informan dalam penelitian ini yaitu

1. Ibu Firdaus Alhinduan, berusia : 50th , jenis kelamin : Perempuan, agama : Islam , jabatan : Pemilik Usaha
2. Mbak Aminah, berusia : 22th , jenis kelamin : Perempuan, agama : Islam , jabatan : Karyawan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia PT Firdaus Kurnia Indah**

PT Firdaus Kurnia Indah membuat sebuah strategi sumber daya manusia untuk dapat mewujudkan visi dan misi yang sudah dibentuk secara bersama oleh perusahaan. Adapun visi dari PT Firdaus Kurnia Indah yaitu “Menjadi perusahaan yang dapat mensejahterakan masyarakat”. Misi nya yaitu :

1. Inovasi desain serta perbaikan untuk menjaga kualitas dari setiap jenis produk.
2. Membantu membuka lapangan kerja bagi agen, reseller, dan rekan bisnis di seluruh indonesia.
3. Memberikan kepuasan terhadap konsumen.
4. Mengembangkan budaya obat tradisional Madura.

Strategi sumber daya manusia yang dibuat oleh PT Firdaus Kurnia Indah adalah strategi dengan model rekanan bisnis, model strategi tersebut lebih memprioritaskan pada pembangunan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Model strategi sumber daya manusia rekanan bisnis lebih menekankan membangun kekuatan tim pada sesama rekan karyawan.

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha PT Firdaus Kurnia Indah, menjelaskan bahwa perusahaan sudah membuat perencanaan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan sebelum menentukan kebutuhan karyawan. Perusahaan melakukan proses rekrutmen yang dipilih sesuai kebutuhan perusahaan. Dalam hal menentukan jenis pekerjaan yang membutuhkan tambahan tenaga kerja, PT Firdaus Kurnia Indah tidak melakukan sebuah analisis khusus terhadap hal tersebut. Di PT Firdaus Kurnia Indah terdapat bagian-bagian yang meliputi bagian administrasi, produksi, pemasaran, dan gudang. Uraian pekerjaan di PT Firdaus Kurnia yaitu bagian produksi melakukan pengadaan bahan baku untuk jamu dan selanjutnya diproses menjadi produk jadi. Setelah itu produk jadi masuk ke gudang yang akan dikoordinir bagian gudang. Bagian administrasi akan melakukan pencatatan jika ada pesanan yang masuk, selanjutnya bagian gudang mengeluarkan produk jadi jamu sesuai pesanan. Dan bagian pemasaran akan melakukan pengemasan produk yang selanjutnya pesanan siap diserahkan pada konsumen.

### **Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pelatihan yang diberikan PT Firdaus Kurnia Indah agar dapat meningkatkan kerjasama tim adalah dengan melakukan evaluasi terhadap karyawan setiap bulan. Evaluasi ini biasanya berisi kendala apa saja yang dihadapi oleh para karyawan saat melakukan pekerjaannya. Biasanya kendala yang dikeluhkan yaitu pada awal bekerja para karyawan kesulitan dalam



meracik jamu, saat mendapatkan pesanan dadakan para karyawan kewalahan terutama jika stok gudang menipis. Dari evaluasi karyawan tersebut berguna bagi PT Firdaus Kurnia Indah untuk bisa memberlakukan pelatihan untuk meningkatkan kerjasama tim. Pelatihan yang seringkali diberikan PT Firdaus Kurnia Indah kepada karyawan adalah yang berkaitan dengan tugas pada masing-masing divisi yang dimiliki perusahaan yaitu berupa pelatihan dalam peracikan untuk resep jamu baru.

PT Firdaus Kurnia Indah melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk transformasi ketrampilan. Transformasi ketrampilan tersebut dilakukan oleh pemilik PT Firdaus Kurnia Indah kepada karyawan yang berstatus junior. Terkait dengan keberhasilan sumber daya manusia yang ada di PT Firdaus Kurnia Indah, perusahaan memberikan apresiasi berupa pengadaan acara bersama para karyawan. Hal tersebut dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawan atas kerjasama yang telah mereka lakukan sebagai tim.

### **Kompensasi**

Kompensasi diberikan PT Firdaus Kurnia Indah kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa perusahaan atas kerja para karyawan. Kompensasi yang diberikan PT Firdaus Kurnia Indah kepada karyawan memiliki regulasi sendiri yang disesuaikan dengan prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Selain kompensasi tetap atau gaji tetap yang diberikan PT Firdaus Kurnia Indah kepada karyawan, perusahaan juga memberikan kompensasi dalam bentuk yang lain kepada karyawan berupa bonus apabila karyawan sukses menjalankan atau melaksanakan suatu pesanan dalam jumlah banyak yang menurut perusahaan penyelesaian atau pelaksanaan project tersebut melebihi ekspektasi yang ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa para karyawan memiliki tingkat kerjasama yang tinggi dalam melakukan pekerjaan bersama.

### **Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan PT Firdaus Kurnia Indah dikaitkan dengan sikap mental produktif yang ditunjukkan karyawan menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan berjiwa kejuangan dalam rangka memajukan perusahaan. Tingkat produktivitas yang dicapai karyawan PT Firdaus Kurnia Indah digunakan sebagai indikator atas kerjasama tim. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, salah satu faktornya yaitu rekan kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, atasan yang baik, dan tidak adanya target pekerjaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian kami tentang pengelolaan sumber daya manusia di PT Firdaus Kurnia Indah membuat sebuah strategi untuk dapat mewujudkan visi dan misi yang sudah dibentuk secara bersama oleh perusahaan. Strategi sumber daya manusia yang telah dibuat adalah strategi dengan model rekanan bisnis, model strategi tersebut lebih memprioritaskan pada pembangunan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, salah satu faktornya yaitu memiliki kerjasama tim yang baik. Kerjasama yang terjadi didalam perusahaan juga berjalan lancar sehingga bisa menghindari adanya konflik antar karyawan lain maupun atasan. Dengan terus mempertahankan kerjasama tim yang baik akan mamajukan perusahaan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Arsilah, N. 2018. Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada balai diklat lingkungan hidup dan kehutanan pematangsiantar. *Jurnal MAKER* Vol. 4, No. 2, Desember 2018.
- Atmaja, H. E. & Ratnawati, S. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*. 2(1): 21-35.
- Castetter, W.B. (1982). *The Personnel Function in Education Administration*. New York: Mac Millan Publishing Co. Inc.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67-76.
- Ellitan, L. 2002. Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2, September 2002: 65 – 76.
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: B.P.F.E. UGM.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia. *OSF Preprints*. November, 21.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Lawasi, E.S & Triatmanto, B. 2017. PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal manajemen & kewirausahaan JMDK*, Vol. 5, No. 1.
- Nahrudin, Z. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi tata kelola SDM pemerintahan. *INA-Rxiv, Open Science Framework*.
- Nainggolan, N.T, Lie, D, & Nainggolan, L.K. 2020. Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah: Vol. 6 No. 3* (181-192).

- Nawawi, H. 1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nuryanta, N. (2008). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*. *El-Tarbawi*, 1(1), 55-69.
- Ong, J.O & Mahazan, M. 2020. STRATEGI PENGELOLAAN SDM DALAM PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN BERKELANJUTAN DI ERA INDUSTRI 4.0. *JURNAL BECOSS*, Vol.2 No.1 January 2020: 159-168.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *JURNAL EMBA: JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 5(3), 3018– 3027. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17302>
- Randall S. Schuler. (1987). *Personnel and Human Resources Management*. New York University: Kelogg Borkvard
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen (10th ed.)*. Erlangga.
- Sedarmayanti, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Kelima)*. Bandung: Rafika Aditama
- Sirait, R. (2014). *Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Pendidik di SMK Bisnis Manajemen Yayasan Perguruan Trisakti Lubuk Pakam*. Skripsi. USU
- Widjaja, Y. R. (2018). *Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang*. *Jurnal Abdimas BSI*. 1(3): 465-476.