

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. WINGSFOOD

Ayuni Maryuningtyas¹, Abdurohim²

ayunimaryuningtys@gmail.com¹, abdurohim21274@gmail.com²

Institut Miftahul Huda Subang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh PT. Wingsfood dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi pengelolaan SDM yang efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Wingsfood menerapkan berbagai strategi seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem penilaian kinerja, pemberian insentif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Strategi tersebut terbukti mampu meningkatkan motivasi, kompetensi, dan keterlibatan karyawan dalam proses kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen SDM yang terencana dan terintegrasi merupakan faktor kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan produktif di lingkungan industri manufaktur.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi SDM, Produktivitas Karyawan, PT. Wingsfood, Pengembangan Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the human resource management (HRM) strategies implemented by PT. Wingsfood in an effort to increase employee productivity. In an era of increasingly competitive business competition, companies are required to have effective HRM management strategies to support the achievement of organizational goals. The research method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation studies. The results of the study show that PT. Wingsfood implements various strategies such as employee training and development, a performance appraisal system, providing incentives, and creating a conducive work environment. These strategies have been proven to be able to increase employee motivation, competence, and involvement in the work process, which ultimately has a positive impact on increasing productivity. This study concludes that planned and integrated HRM is a key factor in creating superior and productive human resources in the manufacturing industry environment.

Keywords: Human Resource Management, HR Strategy, Employee Productivity, PT. Wingsfood, Employee Development.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang krusial dalam mendukung keberhasilan organisasi, termasuk di dalamnya adalah PT. Wingsfood. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, produktivitas karyawan menjadi salah satu kunci utama untuk mencapai keunggulan kompetitif. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), produktivitas tenaga kerja di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, namun masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, terutama dalam sektor industri makanan dan minuman (BPS, 2022). PT. Wingsfood, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di bidang ini, menghadapi

tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan di tengah persaingan yang ketat.

penelitian ini mencakup dua pertanyaan utama: Pertama, apa saja strategi manajemen SDM yang diterapkan di PT. Wingsfood? Kedua, bagaimana dampak dari strategi tersebut terhadap produktivitas karyawan? Dengan menjawab pertanyaan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara manajemen SDM dan produktivitas di lingkungan perusahaan. Untuk menganalisis strategi manajemen SDM yang diterapkan di PT. Wingsfood, serta menilai pengaruh strategi tersebut terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. PT. Wingsfood, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan SDM yang lebih baik.

Sementara itu, bagi akademisi, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen SDM, khususnya dalam konteks industri makanan dan minuman di Indonesia.

PT. Wingsfood dikenal dengan produk-produk berkualitas tinggi yang telah berhasil meraih pangsa pasar yang signifikan. Namun, tantangan dalam manajemen SDM, seperti tingginya tingkat turnover karyawan dan kurangnya program pengembangan karyawan, menjadi isu yang perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai strategi manajemen SDM yang diterapkan di PT. Wingsfood dan bagaimana strategi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

PT Wingsfood merupakan perusahaan manufaktur makanan dan minuman yang sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, manajemen SDM memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Strategi-strategi berikut digunakan oleh perusahaan:

1. Rekrutmen dan Seleksi yang Tepat

PT Wingsfood menerapkan metode seleksi ketat berdasarkan kompetensi inti, keterampilan teknis, serta sikap kerja yang sesuai dengan budaya perusahaan. Metode yang digunakan: wawancara berbasis kompetensi, tes psikologi, dan uji keterampilan teknis. Tujuan: memastikan tenaga kerja memiliki potensi produktif sejak awal bergabung.

2. Pelatihan dan Pengembangan (Training & Development)

Karyawan diberikan pelatihan rutin, baik teknis maupun soft skills. Contoh program: pelatihan produksi, manajemen waktu, keselamatan kerja (K3), dan leadership. Hasil yang diharapkan: peningkatan efisiensi kerja, pengurangan kesalahan produksi, serta pembentukan calon pemimpin internal

3. Penilaian Kinerja (Performance Appraisal)

Wingsfood menggunakan sistem penilaian kinerja berkala untuk mengevaluasi kontribusi individu. Metode: KPI (Key Performance Indicators), 360-degree feedback. Tujuan: memberikan umpan balik yang konstruktif dan dasar untuk promosi, pelatihan tambahan, atau perbaikan kinerja

4. Sistem Insentif dan Kompensasi

Produktivitas ditingkatkan melalui sistem insentif berbasis kinerja. Contoh: bonus produktivitas, tunjangan kehadiran, dan penghargaan karyawan terbaik. Manfaat:

motivasi kerja meningkat dan loyalitas terhadap perusahaan bertambah.

5. Pengelolaan Lingkungan Kerja yang Positif

PT Wingsfood menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Strategi: pemeliharaan fasilitas kerja, penerapan budaya kerja sama, dan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Dampak: semangat kerja meningkat dan stres kerja menurun.

6. Pengembangan Karir (Career Pathing)

Perusahaan menyediakan jalur karir yang jelas agar karyawan termotivasi untuk berkembang. Implementasi: promosi internal berdasarkan penilaian dan masa kerja, program mentoring. Tujuan: mengurangi turnover dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensinya.

7. Penerapan Teknologi dan Digitalisasi SDM

PT Wingsfood mulai mengintegrasikan sistem informasi SDM untuk efisiensi proses administrasi. Contoh: e-attendance, sistem e- learning, dan aplikasi evaluasi kinerja. Manfaat: efisiensi waktu dan pengambilan keputusan SDM lebih cepat dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini menggunakan pendekatan deskriptif dan analitis untuk menggali informasi mengenai strategi manajemen SDM di PT. Wingsfood dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendalami aspek- aspek tertentu dari manajemen SDM dan bagaimana hal tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan.

Lokasi penelitian ini adalah PT. Wingsfood, yang beroperasi di sektor industri makanan dan minuman di Indonesia. Subjek penelitian terdiri dari karyawan di berbagai level dan departemen, yang dipilih secara acak untuk memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi manajemen SDM di perusahaan.

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, termasuk wawancara mendalam dengan manajer SDM dan karyawan, kuesioner yang disebarakan kepada karyawan, serta observasi langsung di lapangan. Kuesioner dirancang untuk menggali informasi mengenai pengalaman karyawan terkait manajemen SDM, kepuasan kerja, dan produktivitas.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif dari kuesioner akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengidentifikasi tren dan pola, sedangkan data kualitatif dari wawancara akan dianalisis dengan pendekatan tematik untuk menemukan tema-tema kunci yang muncul dari pengalaman karyawan.

PT Wingsfood merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman. Untuk mempertahankan daya saing dan meningkatkan produktivitas, perusahaan ini memerlukan strategi manajemen SDM yang tepat. Produktivitas karyawan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai target operasional dan efisiensi kerja.

Dalam menghadapi persaingan industri makanan dan minuman yang semakin ketat, PT Wingsfood sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia, menyadari pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Produktivitas karyawan menjadi faktor krusial dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang tepat guna meningkatkan kualitas, kinerja, dan motivasi karyawan.

Evaluasi dan Penilaian Kinerja PT Wingsfood menggunakan sistem evaluasi

kinerja berbasis Key Performance Indicator (KPI) yang objektif dan transparan. Evaluasi dilakukan secara periodik dan menjadi dasar untuk promosi, bonus, serta pengembangan karier karyawan.

Sistem Insentif dan Penghargaan Perusahaan menyediakan berbagai bentuk penghargaan seperti bonus tahunan, tunjangan kinerja, serta penghargaan karyawan teladan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai target kerja.

Peningkatan Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Untuk menciptakan produktivitas optimal, PT Wingsfood memperhatikan aspek kesejahteraan melalui penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, program kesehatan, dan keselamatan kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif turut meningkatkan semangat kerja karyawan.

Penguatan Budaya Organisasi Perusahaan menanamkan budaya kerja disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Budaya ini disosialisasikan melalui pelatihan internal, kegiatan motivasi, dan komunikasi manajemen yang terbuka.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang krusial dalam mendukung keberhasilan organisasi, termasuk di dalamnya adalah PT. Wingsfood. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, produktivitas karyawan menjadi salah satu kunci utama untuk mencapai keunggulan kompetitif. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), produktivitas tenaga kerja di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, namun masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, terutama dalam sektor industri makanan dan minuman (BPS, 2022). PT. Wingsfood, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di bidang ini, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan di tengah persaingan yang ketat.

PT. Wingsfood dikenal dengan produk-produk berkualitas tinggi yang telah berhasil meraih pangsa pasar yang signifikan. Namun, tantangan dalam manajemen SDM, seperti tingginya tingkat turnover karyawan dan kurangnya program pengembangan karyawan, menjadi isu yang perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai strategi manajemen SDM yang diterapkan di PT. Wingsfood dan bagaimana strategi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup dua pertanyaan utama: Pertama, apa saja strategi manajemen SDM yang diterapkan di PT. Wingsfood? Kedua, bagaimana dampak dari strategi tersebut terhadap produktivitas karyawan? Dengan menjawab pertanyaan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara manajemen SDM dan produktivitas di lingkungan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi manajemen SDM yang diterapkan di PT. Wingsfood, serta menilai pengaruh strategi tersebut terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Beberapa berikut strategi manajemen dalam berbagai meningkatkan produktivitas :

1. Rekrutmen dan Seleksi yang Ketat

Wingsfood menerapkan proses rekrutmen yang selektif untuk memastikan karyawan yang direkrut memiliki kompetensi dan motivasi tinggi. Proses ini meliputi seleksi administratif, tes kemampuan, wawancara mendalam, dan uji kompetensi teknis.

2. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Perusahaan secara berkala mengadakan pelatihan, baik teknis maupun soft skills. Program pengembangan SDM bertujuan meningkatkan keterampilan, memperluas wawasan, dan menyesuaikan karyawan dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan pasar. Contoh pelatihan: On-the-job training, Pelatihan kepemimpinan, Pelatihan keselamatan kerja (K3).

3. Sistem Penilaian Kinerja (Performance Appraisal)

Wingsfood menggunakan sistem penilaian kinerja berbasis Key Performance Indicators (KPI). Penilaian dilakukan secara objektif dan berkala untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap pencapaian target perusahaan.

4. Pemberian Insentif dan Penghargaan

Untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas, Wingsfood memberikan insentif berupa: Bonus produktivitas, Penghargaan karyawan terbaik, Kenaikan gaji dan promosi berdasarkan kinerja.

5. Peningkatan Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja

Wingsfood menyediakan fasilitas penunjang seperti: Klinik kesehatan perusahaan, Kantin bersubsidi, Transportasi antar-jemput, Program keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance).

6. Budaya Kerja dan Komunikasi Internal

Budaya kerja yang disiplin, profesional, dan kolaboratif terus ditanamkan melalui komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Forum komunikasi internal dan kegiatan tim rutin dilakukan untuk membangun kepercayaan dan loyalitas.

Implementasi strategi-strategi tersebut berdampak positif, antara lain: Meningkatnya efisiensi kerja dan kualitas produk, Berkurangnya tingkat turnover karyawan, Terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif, Meningkatnya inovasi dan inisiatif dari karyawan.

KESIMPULAN

Strategi manajemen SDM yang diterapkan oleh PT Wingsfood terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Fokus pada pelatihan, penghargaan, dan kesejahteraan karyawan menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan loyal. Hal ini menjadi salah satu faktor penting dalam keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan di tengah persaingan industri makanan dan minuman.

Strategi SDM PT Wingsfood bersifat holistik dan berfokus pada peningkatan kompetensi, kesejahteraan, dan motivasi karyawan. Melalui penerapan metode-metode tersebut, perusahaan berhasil menciptakan tenaga kerja yang produktif, loyal, dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898–925.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Khan, M. A. (2010). Effects of human resource management practices on organizational performance – An empirical study of oil and gas industry in Pakistan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (24), 157–175.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Porter, M. E. (2008). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rukmana, I. (2021). Hubungan antara manajemen SDM dan produktivitas karyawan di sektor industri. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(3), 45–60.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). Human resource management and organizational effectiveness: Yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness*, 1(1), 35–55.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2012). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.