

## PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM DI EASY GO INDONESIA

**Nisa Ramadani<sup>1</sup>, Dara Aura Dewi<sup>2</sup>, Destri Natalia Harefa<sup>3</sup>, Siti Haidatul Fadillah<sup>4</sup>,  
Rani Agus Sagita<sup>5</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>6</sup>**

Universitas Putra Indonesia Yptk Padang

E-Mail: [ramadaninisa174@gmail.com](mailto:ramadaninisa174@gmail.com)<sup>1</sup>, [daraauradewii@gmail.com](mailto:daraauradewii@gmail.com)<sup>2</sup>, [destrinataliah24@gmail.com](mailto:destrinataliah24@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[sitifadillah8521@gmail.com](mailto:sitifadillah8521@gmail.com)<sup>4</sup>, [raniagussagita2108@gmail.com](mailto:raniagussagita2108@gmail.com)<sup>5</sup>, [ramdhani\\_bayu@upiypk.ac.id](mailto:ramdhani_bayu@upiypk.ac.id)<sup>6</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk Mengidentifikasi dan menganalisis system perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. Easy Go Indonesia Padang. Memahami proses analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, serta mengembangkan pengembangan karyawan yang berlangsung di Perusahaan. Mengetahui sistem penilaian kinerja dan kompensasi yang diberlakukan kepada karyawan. Mengkaji upaya perusahaan dalam menjaga keselamatan, Kesehatan, dan kesejahteraan karyawan. Mendorong pemahaman mahasiswa tentang praktik nyata manajemen SDM pada Perusahaan jasa berbasis teknologi.

**Kata Kunci:** Perencanaan Dan Pengembangan SDM.

### PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap Perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, produktif, dan berkomitmen tinggi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas bisnis. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya mencakup aspek rekrutmen dan seleksi, tetap juga mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, kompensasi, serta pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis.

PT. Easy Go Indonesia Padang merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang layanan transportasi dan logistic berbasis teknologi di kota Padang. Sebagai Perusahaan yang terus berkembang, PT. Easy Go Padang menyadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur dan sistematis menjadi kunci keberhasilan operasional Perusahaan. Dalam menajalankan usahanya, Perusahaan menghadapi berbagai tantangan terkait pengelolaan sdm, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kompetensi karyawan, hingga peningkatan kesejahteraan, dan keselamatan kerja.

Kegiatan project based learning (PBL) ini dilakukan untuk memberikan pengalaman langsung kepada mahasiswa dalam memahami praktek manajemen sumber daya manusia di Perusahaan melalui kegiatan observasi dan wawancara di PT. Easy Go Indonesia Padang, mahasiswa dapat mempelajari secara nyata bagaimana Perusahaan merencanakan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Selain itu kegiatan ini juga menjadi sarana bagi mahasiswa untuk menghubungkan teori-teori yang dipelajari di bangku perkuliahan dengan kondisi nyata di dunia kerja. Dengan demikian, mahasiswa diharapkan mampu meningkatkan kemampuan analisis, komunikasi, Kerjasama tim serta keterampilan dalam menyusun laporan ilmiah

### TEORI

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) Adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau Perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Filippo (1994), MSDM Adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk

mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Dalam konteks Perusahaan teknologi seperti PT Easy Go, MSDM memiliki peranan yang sangat krusial mengingat industry ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, sebagai penggerak inovasi dan pertumbuhan bisnis. Pengelolaan SDM yang tepat akan berdampak langsung pada kemampuan Perusahaan dalam bersaing di pasar yang dinamis.

## **2. Fungsi-Fungsi MSDM**

Secara umum, fungsi MSDM dapat dibagi menjadi 9 Fungsi utama yang saling berkaitan satu sama lain. Setiap fungsi memiliki peran strategis dalam memastikan ketersediaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam berorganisasi.

Adapun Sembilan fungsi MSDM tersebut Adalah:

1. Perencanaan SDM (HR Planning) Proses menganalisis kebutuhan SDM organisasi dimasa depan dan merencanakan strategi pemenuhan kebutuhan tersebut secara sistematis
2. Analisis Jabatan (Job Analysis) Kegiatan untuk mendeskripsikan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan persyaratan suatu posisi jabatan secara terperinci.
3. Rekrutmen dan Seleksi (Recruitment dan Selection) Proses menarik calon karyawan yang qualified dan memilih kandidat terbaik yang sesuai kebutuhan organisasi.
4. Pengembangan dan Pelatihan SDM (Training dan Development) Upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu menjalankan tugas secara optimal.
5. Manajemen Kinerja (Performance dan Management) Sistem untuk menetapkan standar kinerja, mengukur pencapaian, dan memberikan umpan balik kepada karyawan.
6. Kompensasi dan Tunjangan (Compensation dan Benefits) Pengelolaan imbalan financial dan non financial yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka.
7. Hubungan Industrial dan Manajemen Karyawan (Industrial Relations) Pengelolaan hubungan antara Perusahaan dengan karyawan, serikat kerja, dan pemangku kepentingan lainnya.
8. Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja (K3) Program untuk memastikan lingkungan kerja yang aman, sehat dan bebas dari resiko bahaya bagi seluruh karyawan.
9. Pengelolaan Pensiun dan Kesejahteraan Karyawan, Program jangka panjang untuk memastikan kesejahteraan karyawan selama dan setelah masa kerja mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan observasi yang dilakukan Project based learning (PBL) penelitian dilakukan di Perumahan Pitameh Garden Tahap 2, Tanah Sirah Piai Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25159. Bentuk kegiatan yang dilakukan yaitu, Kelompok kami akan mendatangi lokasi yang menjadi target PBL kami sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, Setelah tiba di lokasi, kelompok kami menyiapkan berbagai kebutuhan dalam pelaksanaan PBL ini, seperti: menyiapkan pertanyaan, perekam suara dan sebagainya, kemudian kelompok kami akan melakukan pengamatan terhadap lokasi sekitar dan melakukan wawancara kepada manajer tersebut terkait dengan tema proposal kelompok kami, pada saat di lokasi, kami juga mengambil dokumentasi sebagai bukti telah melaksanakan PBL. Metode pelaksanaannya adalah dengan wawancara dan pengamatan. Berikut pertanyaan yang diajukan pada saat wawancara:

1. Bagaimana perusahaan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia untuk jangka pendek maupun jangka panjang?
2. Bagaimana proses analisis jabatan dilakukan, mulai dari pembagian tugas hingga penentuan kualifikasi karyawan?
3. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan agar mendapatkan tenaga kerja yang sesuai?
4. Program pelatihan dan pengembangan apa saja yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan?
5. Bagaimana perusahaan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana sistem kompensasi dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan?
7. Bagaimana hubungan antara manajemen dan karyawan dijaga agar tetap harmonis?
8. Upaya apa yang dilakukan perusahaan dalam menjaga kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan (K3)?
9. Bagaimana perusahaan mengelola karyawan yang akan memasuki masa pensiun ?

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Bagaimana perusahaan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia untuk jangka pendek maupun jangka panjang?

**Jawaban :** PT Easy Go bekerja sama dengan pihak kampus dan swasta dengan melakukan perekrutan secara online maupun offline dan memberikan pelatihan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Bagaimana proses analisis jabatan dilakukan, mulai dari pembagian tugas hingga penentuan kualifikasi karyawan?

**Jawaban :** Proses analisis jabatan dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dari proses rekrutmen untuk menyesuaikan kebutuhan jabatan dengan kriteria calon karyawan. Setelah karyawan diterima, pihak manajemen menilai keaktifan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, manajemen juga mengamati kapasitas karyawan untuk menentukan pembagian tugas dan penempatan yang sesuai. Dalam beberapa kondisi, karyawan dapat ditempatkan di kota-kota baru sebagai bentuk uji kemampuan untuk melihat skill dan kesiapan mereka dalam menjalankan pekerjaan di lingkungan yang berbeda.

3. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan agar mendapatkan tenaga kerja yang sesuai?

**Jawaban :** Proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan melalui koordinasi dengan bagian HRD sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam perekrutan. HRD melaksanakan rekrutmen dengan mempertimbangkan pengalaman magang sebagai salah satu dasar penilaian calon karyawan, karena dianggap dapat menunjukkan kemampuan dan kesiapan kerja. Informasi lowongan pekerjaan biasanya disebarkan melalui dua cara, yaitu secara offline dan online. Penyebaran secara offline dilakukan melalui informasi langsung di lingkungan sekitar perusahaan, sedangkan secara online dilakukan melalui media sosial untuk menjangkau lebih banyak pelamar. Setelah pelamar mendaftar, HRD kemudian melakukan seleksi berdasarkan posisi yang dibutuhkan agar perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan pekerjaan.

4. Program pelatihan dan pengembangan apa saja yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan?

**Jawaban :** Perusahaan menyediakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja sesuai bidang masing-masing. Pelatihan ini diberikan kepada beberapa bagian penting, seperti tenaga teknis, sales, dan IT. Pelatihan dilakukan secara berkala dengan jadwal yang berbeda-beda tergantung kebutuhan setiap divisi. Untuk tenaga IT dan teknis, pelatihan biasanya dilaksanakan sekitar satu kali dalam satu bulan, dua bulan, atau tiga bulan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun kemampuan kerja karyawan agar tetap sesuai dengan perkembangan pekerjaan dan kebutuhan perusahaan.

5. Bagaimana perusahaan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan?

**Jawaban :** Perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan melalui beberapa aspek yang disesuaikan dengan bidang kerja masing-masing. Penilaian dari tim HRD umumnya berfokus pada kedisiplinan, terutama terkait kehadiran karyawan. Selain itu, manajer juga melakukan penilaian berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Untuk bagian sales atau marketing, penilaian dilakukan berdasarkan pencapaian target penjualan. Jika target yang ditentukan dapat tercapai, maka hasil penilaiannya dianggap baik. Sementara itu, untuk bagian teknis juga memiliki target tertentu, termasuk keterlibatan dalam kegiatan penjualan. Penilaian teknis biasanya dilihat dari hasil pekerjaan yang berhubungan dengan PO (purchase order) atau permintaan pemesanan yang masuk melalui bagian penjualan. Dengan sistem tersebut, perusahaan dapat menilai kinerja karyawan secara lebih objektif sesuai peran dan kontribusinya.

6. Bagaimana sistem kompensasi dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan?

**Jawaban :** Sistem kompensasi dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan di PT Easy Go terdiri dari beberapa jenis tunjangan, baik yang bersifat wajib sesuai ketentuan pemerintah maupun tunjangan tambahan dari perusahaan. Tunjangan yang wajib diberikan meliputi tunjangan kesehatan, jaminan hari tua, serta jaminan ketenagakerjaan. Selain itu, PT Easy Go juga memberikan tunjangan tambahan untuk mendukung kebutuhan kerja karyawan, seperti tunjangan telekomunikasi, tunjangan kehadiran, tunjangan makan, serta tunjangan servis kendaraan. Pemberian tunjangan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus menunjang kelancaran aktivitas kerja sehari-hari.

7. Bagaimana hubungan antara manajemen dan karyawan dijaga agar tetap harmonis?

**Jawaban :** Hubungan antara manajemen dan karyawan di PT Easy Indonesia dijaga agar tetap harmonis melalui komunikasi dan koordinasi rutin. Di tingkat manajemen cabang, perusahaan melaksanakan pertemuan atau meeting minimal satu kali dalam seminggu untuk membahas perkembangan pekerjaan, evaluasi kinerja, serta menyelesaikan kendala yang dihadapi karyawan. Sementara itu, karena kantor pusat perusahaan berada di Jakarta, koordinasi antara manajemen pusat dan cabang dilakukan melalui pertemuan daring (Zoom) minimal satu kali dalam sebulan. Selain pertemuan rutin tersebut, perusahaan juga mengadakan rapat tahunan pada akhir tahun yang diikuti oleh seluruh cabang, termasuk kepala cabang, sebagai bentuk evaluasi dan perencanaan kerja untuk periode berikutnya. Dengan adanya pertemuan berkala ini, komunikasi antara manajemen dan karyawan tetap terjaga sehingga menciptakan

hubungan kerja yang harmonis.

8. Upaya apa yang dilakukan perusahaan dalam menjaga kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan (K3)?

**Jawaban :** Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk menjaga kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan, terutama bagi karyawan yang bekerja di lapangan seperti teknisi yang memiliki risiko kecelakaan lebih tinggi. Untuk mengurangi risiko tersebut, perusahaan menyediakan perlengkapan keselamatan kerja seperti baju kerja, topi, dan sepatu sebagai bentuk perlindungan saat bekerja. Selain itu, perusahaan juga menyediakan fasilitas P3K di setiap kantor sebagai langkah pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja. Dalam aspek kesehatan, perusahaan memberikan jaminan kesehatan melalui BPJS serta dukungan tenaga kesehatan. Apabila terjadi kecelakaan kerja, karyawan juga mendapatkan perlindungan berupa jaminan dari perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan adanya fasilitas dan jaminan tersebut, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung kesejahteraan karyawan.

9. Bagaimana perusahaan mengelola karyawan yang akan memasuki masa pensiun ?

**Jawaban :** Perusahaan mengelola karyawan yang akan memasuki masa pensiun dengan mengikuti ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. PT Easy Go menerapkan aturan pensiun sesuai batas usia dan prosedur yang berlaku secara resmi. Apabila karyawan telah memasuki masa pensiun, perusahaan akan memenuhi kewajiban kepada karyawan tersebut, termasuk pemberian hak-hak pensiun sesuai peraturan pemerintah. Dengan demikian, proses pensiun dilakukan secara teratur dan sesuai ketentuan yang berlaku.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil evaluasi lapangan yang dilakukan di PT Easy Go cabang padang dapat ditarik beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. PT Easy Go cabang padang secara keseluruhan telah menerapkan Sembilan fungsi manajemen SDM dengan baik dan sistematis, sesuai dengan standar Perusahaan teknologi modern
2. kekuatan utama sistem MSD PT Easy Go terletak pada sistem kompensasi yang kompetitif, program pengembangan karyawan yang komprehensif, serta penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM
3. terdapat beberapa area yang masih memerlukan perbaikan, di antaranya: efisiensi proses rekrutmen, serta pemerataan program kesejahteraan untuk semua level karyawan.
4. hubungan industrial di PT Easy Go berjalan dengan kondusif, namun Tingkat turnover karyawan di level operasional yang cukup tinggi perlu menjadi perhatian serius manajemen.
5. secara keseluruhan, praktik MSD di PT Easy Go cabang padang sudah mencerminkan Upaya serius Perusahaan dalam membangun organisasi yang berkelanjutan melalui pengelolaan SDM yang profesional.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary. 2020. Human Resource Management. 16th Edition. Pearson Education.
- Filippo, Edwin B. 1994. Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2021. Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers.