



ANALISIS PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KARYAWAN DI DEPARTEMEN PROCUREMENT WAREHOUSE PT.SEMEN BATURAJA

Egrifa Ovelina Rebeka Simanjuntak^{*1}, Safaruddin², Edi Furwanto³

¹ Universitas Lampung, Indonesia

² SMBR Learning Development PT Semen Baturaja Tbk, Indonesia

³ SM Procurement Warehouse PT Semen Baturaja Tbk, Indonesia

*Corresponding Author: egrifa.ovelina103719@students.unila.ac.id

<p>Info Article</p> <p>Received : 01 Maret 2022</p> <p>Revised : 05 April 2022</p> <p>Accepted : 01 Mei 2022</p> <p>Publication : 30 Mei 2022</p>	<p>Abstract: <i>At first human resources were nothing but production factors, nowadays human resources are an important and very decisive factor in the implementation of the organization's vision and mission. In addition to the capital factor, human resources (HR) is one of the most important issues in a company/organization. Therefore, human resources must be managed properly to increase the effectiveness and efficiency of an organization. Human Resources (HR) is one of the most important factors and cannot be separated from both organizations and companies. HR is also the key to the development of a company. Basically HR in the form of people employed by an organization as actors, thinkers, and planners to achieve organizational goals. Quality is a very difficult concept to understand and agree on. The word quality currently has many different interpretations, cannot be defined individually and is very dependent on the context. In other words, the quality of an employee's work is a minimum standard that must be met so that the employee can carry out his work well.</i></p>
<p>Keywords: <i>Human Resources, Quality, Employees</i></p> <p>Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kualitas, Karyawan</p>	<p>Abstract: Pada awalnya sumber daya manusia tidak lain adalah faktor produksi, saat ini sumber daya manusia merupakan faktor penting dan sangat menentukan dalam pelaksanaan visi dan misi organisasi. Selain faktor permodalan, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu isu terpenting dalam sebuah perusahaan/organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia wajib dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan baik dari organisasi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya SDM berupa orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas adalah konsep yang sangat sulit untuk dipahami dan disepakati. Kata kualitas saat ini memiliki banyak interpretasi yang berbeda, tidak dapat didefinisikan secara individual dan sangat tergantung pada konteksnya. Dengan kata lain, kualitas kerja seorang pegawai merupakan standar minimal yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.</p>
<p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) merupakan bagian dari fungsi manajemen. Jika manajemen berkaitan dengan "bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain", maka manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan "orang" baik sebagai subjek atau aktor, dan objek dari aktor. Lalu bagaimana melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian manajemen orang-orang dalam organisasi, sehingga tujuan yang dicapai organisasi dapat terwujud secara optimal, efisien dan efektif.

Menariknya, dibandingkan dengan makhluk lain di dunia ini, manusia adalah makhluk yang unik karena memiliki keinginan individu, keinginan kelompok, atau keinginan kelompok untuk berinteraksi dan bekerja sama dalam bentuk (organisasi) yang lebih besar, sehingga menghasilkan segala macam Fenomena yang menarik untuk Penelitian dan Pengembangan. Sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia secara alami merupakan manajemen inti yang menggerakkan organisasi, sehingga baik forum-forum profit (for-profit) maupun non-profit (non-profit) menjadi "aktif" dan dinamis. Sifat manusianya memungkinkan organisasi untuk bertahan dan berkinerja baik. Anggota organisasi dapat menikmati sekaligus memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar.

Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan yang paling berharga untuk meningkatkan kinerja perusahaan, dan meskipun banyak perusahaan saat ini menggunakan teknologi dalam proses produksinya, itu tidak akan berjalan lancar jika perusahaan tidak merekrut karyawan yang cakap dan menempatkannya. sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Hasibuan (2005:244), yang dimaksud dengan sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan harus dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dari suatu organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi. Hal ini karena manusia sendirilah yang mengendalikan unsur-unsur lain.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan baik dari organisasi maupun perusahaan. SDM juga

merupakan kunci perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya SDM berupa orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia membutuhkan peran manajemen yang komprehensif. Dalam manajemen, peningkatan kinerja manajer dan supervisor sumber daya manusia yang dapat berkinerja baik sebagai tim manajemen yang baik membutuhkan tim manajemen yang sangat memahami kebutuhan pelanggan. Manajer harus mampu mewujudkan visi bisnis yang realistis dengan mengembangkan keterampilan orang dalam kerja tim, pemecahan masalah, dan pemikiran kritis. Tidak cukup hanya memiliki visi, pemimpin harus mampu mengambil tindakan yang tepat untuk mengimplementasikan strategi manajemen.

Peran MSDM menurut Mathis dan Jackson (2006,h.57) dapat digambarkan pada tabel sebagai berikut :

Tinjauan	Peran Administratif	Peran Operasional dan Penasehat	Peran Strategis
Fokus	Pemrosesan administratif dan penyimpanan catatan	Dukungan operasional mewakili karyawan	Seluruh organisasi
Pemilihan waktu	Jangka pendek (kurang dari 1 tahun)	Jangka menengah (1-2 tahun)	Jangka panjang (2-5 tahun)
Aktivitas khusus	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan tunjangan karywan - Memberikan orientasi karyawan baru - Memberikan kebijakan dan prosedur SDM - Mempersiapkan laporan pekerjaan yang sama. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mengatur programprogram kompensasi - Merekrut dan meny eleksi lowongan sekarang ini - Mengadakan pelati han keselamatan - Menyelesaikan keluhan-keluhan karyawan - Mengemukakan kekhawatiran karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Mengevaluasi tren dari persoalan angkatan kerja - Terlibat dalam perenc anaan pengembangan angkatan kerja masyarakat - Membantu restruktris asi dan perampingan organisasi - Mengajukan merger dan akuisisi - Merencanakan strategi kompensasi

Untuk meningkatkan kualitas karyawannya yang andal, terutama yang berada di departemen sumber daya manusia, perusahaan perlu mengembangkan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat, sehingga karyawan dapat mendukung perkembangan perusahaan atau kemajuan perusahaan. Berdasarkan kuantitas dan kualitas Pembinaan, langkah demi langkah dan pelatihan yang berkesinambungan merupakan cara yang efektif untuk mengubah keterampilan dan

kemampuan karyawan, sehingga keterampilan dan kemampuan pegawai dapat ditingkatkan lebih dari sebelumnya.

Menurut Flippo (2005:28), kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Karena pada dasarnya untuk melihat sejauh mana peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja seorang karyawan di perusahaan tersebut. Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak hanya dibutuhkan tenaga kerja yang handal, tetapi juga proses yang mendukung tercapainya tenaga produktif yang diharapkan. Selain menentukan keamanan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan menjadikan kualitas kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut J. Raviyanto Putra dan kawannya (1988), ukuran produktivitas tenaga kerja menunjukkan efisiensi proses produksi hanya dalam satu produk yaitu elemen manusia. Selanjutnya J Raviyanto Putra dan kawan menyatakan bahwa ada banyak cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu :

- Dengan meningkatkan output dan mempertahankan input.
- Kenaikan input meningkatkan output pada tingkat yang lebih besar dari pada penambahan masukan.
- Meningkatkan output dan menurunkan input
- Menjaga output dan menurunkan input
- Menurunkan output dan menurunkan input dengan meningkatkan proporsionalitas

Peningkatan produktivitas adalah relokasi faktor-faktor produktivitas dan memposisikannya kembali, artinya kombinasi tersebut menghasilkan output yang lebih tinggi. Selain hal di atas, dalam meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat melakukan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Pelatihan ini dapat dilakukan dengan menyesuaikan penempatan karyawan. Pelatihan dapat dilakukan baik secara internal maupun eksternal oleh secara rutin.

Dimensi-dimensi dalam pengembangan karier menurut Hamali yaitu :

1. Prestasi kerja. Landasan pengembangan profesional pribadi adalah prestasi kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Manajer lini (pengenalan oleh pihak lain).

Diperkenalkan oleh pihak lain berarti bahwa pihak yang berbeda memiliki kekuatan untuk memutuskan apakah akan mempromosikan seseorang atau tidak. Manajer SDM yang mengetahui keterampilan dan kinerja karyawan mereka.

3. Loyalitas pada Organisasi.

Ini adalah komitmen karyawan untuk ingin terus bekerja untuk organisasi tempat mereka bekerja untuk jangka panjang.

4. Mentor dan Sponsor.

Mentor adalah individu yang memberikan saran dan tindakan kepada karyawan untuk mengembangkan karir mereka. Sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan peluang bagi karyawan untuk memajukan karier mereka.

5. Dukungan dari bawahan.

Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk kesuksesan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh.

Kesempatan yang ditawarkan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, kursus, kelanjutan tingkat pendidikan, dll.

7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

Keputusan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka dan pindah ke perusahaan lain yang menawarkan peluang lebih besar untuk pengembangan karier.

Untuk menunjang kesejahteraan karyawan, perusahaan bisa menerapkan beberapa hal berikut agar karyawan merasa nyaman berada di dalam perusahaan sehingga loyalitas karyawan meningkat.

- 1) Tunjangan
- 2) Beban Kerja dan Kompensasi yang Jelas
- 3) Asuransi Kesehatan
- 4) Perencanaan Karir
- 5) Pemberian Kredit / Pinjaman
- 6) Kenyamanan dan Keselamatan Kerja
- 7) Manajemen Stres dan Kesehatan Emosional Karyawan
- 8) Perencanaan Hari Tua
- 9) Cuti Tahunan dan Cuti Besar

Tujuan penulisan jurnal ini adalah untuk mengetahui secara mendalam bahwa setiap organisasi harus memiliki dukungan sumber daya manusia yang handal dan efisiensi kerja yang tinggi agar dapat berhasil dalam organisasi. Melalui peran SDM diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mampu bersaing dalam kancah persaingan era bisnis global.

Metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam penulisan jurnal ini, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan, yaitu metode pengumpulan data dan informasi lain yang relevan dengan penulisan jurnal ini dari buku, nasehat, dan literatur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi pustaka yaitu beberapa artikel diidentifikasi dengan analisis deksriptif dan eksploratif dengan cara membandingkan atau mengulas isi atau pembahasan dan kesimpulan masing-masing penelitian. Artikel didapat dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional di berbagai bidang seperti ekonomi, bisnis, manajemen dan keuangan yang paling sering digunakan. Selain itu, penelitian ini menggunakan literatur mengenai manajemen SDM untuk mendukung analisis teoritis dan hipotesis tentang kualitas karyawan, kemudian didasarkan pada studi empiris. Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya menekankan peran sumber daya manusia sebagai variabel kunci untuk daya saing perusahaan. Studi pustaka tidak hanya membaca suatu literatur, namun evaluasi yang kritis dan mendalam terkait penelitian-penelitian sebelumnya. Metode evaluasi terdiri dari kegiatan merangkum, menganalisis, dan melakukan sintesis mendalam dan kritis dari artikel-artikel yang ditinjau. Hasil dari analisis maupun rangkuman kemudian dituliskan kedalam bentuk artikel ilmiah. Alur pemikiran penelitian ini diawali dengan adanya era globalisasi yang memicu persaingan antar perusahaan. Masing-masing perusahaan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai keunggulan kompetitif perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada saat didirikan pada 14 November 1974, Perusahaan lahir dengan nama PT Semen Baturaja (Persero) dengan kepemilikan saham sebesar 45% dimiliki oleh PT Semen Gresik dan PT Semen Padang sebesar 55%. Lima tahun kemudian, pada tanggal 9 November 1979 Perusahaan berubah status dari Penanaman Modal Dalam Negeri

(PMDN) menjadi Persero dengan komposisi saham sebesar 88% dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, PT Semen Padang sebesar 7% dan PT Semen Gresik sebesar 5%. Beberapa tahun kemudian yaitu pada tahun 1991, saham Perseroan diambilalih secara penuh oleh Pemerintah Republik Indonesia. Selanjutnya Perseroan terus mengalami perkembangan sehingga pada tanggal 14 Maret 2013 PT Semen Baturaja (Persero) mengalami perubahan status menjadi Perseroan terbuka dan berubah nama menjadi PT Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Visi PT Semen Baturaja yaitu menjadi Green Cement Based Building Material Company terdepan di Indonesia. PT Semen Baturaja juga memiliki misi yaitu :

- Kami adalah penyedia bahan bangunan berbasis semen kebanggaan nasional
- Kami menyediakan produk yang berkualitas, ramah lingkungan dan pasokan yang berkesinambungan
- Kami menjamin kepuasan pelanggan dengan mengutamakan pelayanan prima
- Kami berkomitmen membangun negeri untuk Indonesia yang lebih baik

PT Semen Baturaja juga memiliki nilai-nilai perusahaan. Penyelarasan nilai-nilai perusahaan disesuaikan dengan kebijakan Kementerian BUMN sebagaimana ditetapkan dalam Surat Edaran Menteri BUMN Nomor: SE/7/MBU/07/2020 tanggal 01 Juli 2020 tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, dimana semua BUMN wajib menerapkan nilai-nilai utama AKHLAK untuk menjadi budaya perusahaan, yaitu; Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

PT. Semen Baturaja menjalankan roda usaha secara khusus dalam produksi Terak dengan pusat produksi terletak di Baturaja, Sumatera Selatan. Sedangkan proses penggilingan dan pengantongan semen dilaksanakan di Pabrik Baturaja, Pabrik Palembang dan Pabrik Panjang yang selanjutnya didistribusikan ke daerah-daerah pemasaran Perseroan. Adapun bahan baku produk semen PT. Semen Baturaja berupa batu kapur dan tanah liat yang didapatkan dari lokasi pertambangan batu kapur dan tanah liat milik PT. Semen Baturaja yang berlokasi sekitar 1,2 km dari pabrik di Baturaja. Bahan baku pendukung lainnya seperti pasir silika didapatkan dari rekanan di sekitar wilayah Baturaja; pasir besi diperoleh dari rekanan di provinsi Lampung; Gypsum diperoleh dari Petro Kimia Gresik maupun impor dari Thailand; sedangkan kantong semen diperoleh dari produsen kantong jadi yang dijual di dalam negeri. Hadirnya PT. Semen Baturaja di tengah-tengah masyarakat dipercaya mampu memberikan manfaat

baik kepada Pemerintah Pusat dan Daerah berupa pajak dan retribusi, juga kepada pemegang saham melalui pemberian dividen, dividen serta kepada masyarakat sekitar melalui penyerapan tenaga kerja lokal, maupun dalam bentuk kemitraan dan bina Lingkungan bagi masyarakat sekitar pabrik.

Paradigma upaya dan tindakan yang tepat berasal dari pernyataan misi organisasi. Pernyataan misi, jika benar-benar dirancang di seluruh organisasi, menciptakan keunggulan kompetitif. Manajer harus menerapkan pemikiran kritis untuk semua aspek organisasi dan membangun ketajaman bisnis yang kuat untuk pengambilan keputusan. Pemikiran kritis dan efektif memperhitungkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dari setiap proses dan setiap peluang. Keberhasilan perusahaan sebagian besar tergantung pada aktivitas karyawannya. Untuk meninjau kontribusi setiap karyawan, perusahaan harus memiliki program evaluasi formal dengan tujuan yang dinyatakan dengan jelas. Perusahaan perlu mengetahui apakah setiap karyawan berkontribusi pada tujuan organisasi. Penilaian kinerja ini melibatkan identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, menghilangkan hambatan internal terhadap kinerja, dan membuat program pelatihan. Dengan cara ini, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan yang ditugaskan menanggapi tugas yang harus dilakukan.

Peran SDM di PT Semen Baturaja yaitu Semen Baturaja berkomitmen untuk melakukan pengelolaan SDM melalui berbagai kebijakan serta program pengembangan kompetensi yang rutin dilaksanakan kepada para karyawan Perseroan dalam seluruh level jabatan. Ragam kebijakan dan program yang dijalankan tersebut bertujuan untuk menghasilkan SDM dengan kualitas dan etos kerja yang tinggi sehingga akan memberikan pengaruh positif bagi perkembangan Perseroan dalam melakukan kegiatan bisnis sekaligus menciptakan nilai-nilai berkelanjutan.

Untuk memastikan pengelolaan SDM yang dijalankan sesuai rancangan dan strategi yang ditentukan, Semen Baturaja telah menyusun Sasaran Program Direktorat Umum & SDM sebagai acuan dan pedoman dalam pelaksanaannya. Melalui kebijakan tersebut, Semen Baturaja berupaya menghasilkan sistem pengelolaan SDM yang efektif serta terintegrasi dan mencakup seluruh aspek kinerja karyawan.

Kegiatan pengelolaan serta kebijakan terkait SDM yang dilakukan Semen Baturaja menjadi tanggung jawab Division Human Resource & General Affair dan berada di bawah Direktur Umum & SDM. Fungsi manajemen SDM yang dijalankan mencakup berbagai proses mulai perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi

kinerja, serta memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman serta nyaman bagi seluruh karyawan. Dalam implementasinya, pengelolaan SDM Semen Baturaja mengacu pada SOP Perencanaan, Pembinaan & Pengembangan SDM, SOP Pengelolaan SDM dan SOP Pendidikan dan Pelatihan. Perseroan juga senantiasa menaati segala regulasi dan hukum yang berlaku yang salah satunya ditunjukkan dengan kepatuhan pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan terkait lainnya. kerjasama antar tim, mengatur keanggotaan, membangun kapasitas/ departemen/ divisi, evaluasi kinerja karyawan, riset personal, mengatasi personal.

Siagian (2012) mengemukakan kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

Indikator kualitas tenaga kerja menurut Hasibuan (2008:95), antara lain;

1. Pengendalian diri adalah suatu kemampuan, kemampuan, atau kekuasaan yang tidak disadari atau disadari yang dimiliki oleh seseorang tetapi tidak sepenuhnya disadari atau dimanfaatkan secara optimal.
2. Hasil kerja yang optimal harus ada pada karyawan, karyawan harus mencapai hasil kerja yang terbaik, yang dapat diukur dengan produktivitas organisasi, kualitas kerja dan volume pekerjaan.
3. Proses kerja merupakan tahapan penting dimana karyawan melakukan tugas dan perannya dalam organisasi. Melalui proses kerja ini, efektifitas pegawai dapat dilihat pada kemampuan menyusun jadwal kerja, berkreasi dalam melakukan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, dan melakukan tindakan korektif.
4. Antusiasme adalah hubungan di mana seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya terkait dengan kinerja layanan, yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, kewajiban kerja.

Untuk menjaga kualitas karyawan Departemen Procurement Warehouse PT. Semen Baturaja, Division Human Resource & General Affair yang berada di bawah Direktur Umum & SDM melakukan pelatihan seperti berikut :

No.	Jabatan	Pelatihan
1.	Senior Manager Procurement Warehouse	1. Middle Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Inventory Control 4. Manajemen SDM

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Manajemen Material 6. Manajemen Keuangan 7. Perencanaan dan Pengendalian Produksi 8. Sistem & Prosedur Pengadaan Barang dan Jasa 9. Peraturan Pemerintah Terkait Pengadaan 10. Sistem Manajemen Anti Penyusunan 11. Sistem Manajemen Mutu Sistem M K3 & LH
2.	Manager Procurement Warehouse Baturaja	<ol style="list-style-type: none"> 1. General Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Sistem & Prosedur Pengendalian Persediaan 4. Sistem & Prosedur Pengadaan 5. Inventory Control 6. Manajemen Pergudangan 7. Sistem Manajemen Anti Penyusunan 8. Sistem Manajemen Mutu Sistem M K3 & LH
3.	Manager Inventory Control	<ol style="list-style-type: none"> 1. General Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Manajemen Material 4. Inventory Control 5. Metode Peramalan 6. Prosedur Perencanaan Pengendalian Material 7. Sistem & Prosedur Pengadaan 8. Sistem Manajemen Anti Penyusunan 9. Sistem Manajemen Mutu 10. Sistem Manajemen Resiko Sistem M K3 & LH
4.	Manager Transport & Weighing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Technical Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Teknik Negosiasi 4. Kontrak Dagang 5. Peraturan Pemerintah Terkait Pengadaan 6. Sistem & Prosedur Pengadaan Barang & Jasa 7. Kepabeanaan 8. Perpajakan dan Asuransi 9. Sistem Manajemen Anti Penyusunan 10. Sistem Manajemen Mutu Sistem M K3 & LH
5.	Inventory Control Officer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisor Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Operator Forklift 4. Sistem Operasi & Pemeliharaan Forklift 5. Sistem & Prosedur Pengendalian Persediaan 6. Sistem & Prosedur Pengadaan 7. Sistem & Prosedur Pergudangan 8. Sistem & Prosedur Penerimaan Barang 9. Sistem & Prosedur Penyimpanan Barang 10. Microsoft Office dan LAN 11. Kearsipan 12. Inventory Control 13. Manajemen Pergudangan 14. Sistem Manajemen Anti Penyusunan 15. Sistem Manajemen Mutu Sistem M K3 & LH

6.	Transport & Weighing Officer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Technical Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Teknik Negosiasi 4. Kontrak Dagang 5. Peraturan Pemerintahan Terkait Pengadaan 6. Sistem & Prosedur Pengadaan Barang & Jasa 7. Kepabeanaan 8. Perpajakan & Asuransi 9. Sistem Manajemen Anti Penyuapan 10. Sistem Manajemen Mutu Sistem M K3 & LH.
----	------------------------------	---

KESIMPULAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan harus dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi dan perusahaan. Dengan cara ini, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan yang ditugaskan menanggapi tugas yang harus dilakukan.

Peran sumber daya manusia di PT Semen Baturaja yaitu Semen Baturaja berkomitmen untuk mengelola sumber daya manusia melalui kebijakan dan program pengembangan keterampilan yang dilaksanakan secara berkala bagi karyawan perusahaan di semua tingkatan. Ragam kebijakan dan program yang dijalankan tersebut bertujuan untuk menghasilkan SDM dengan kualitas dan etos kerja yang tinggi sehingga akan memberikan pengaruh positif bagi perkembangan PT Semen Baturaja dalam melakukan kegiatan bisnis sekaligus menciptakan nilai-nilai berkelanjutan. Fungsi manajemen SDM yang dijalankan mencakup berbagai proses mulai perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman serta nyaman bagi seluruh karyawan.

Sumber daya manusia harus terus dikembangkan untuk menjaga kualitas kerja. SDM yang tinggi dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilakukan mencapai apa yang diinginkan. Dengan kata lain, kualitas kerja seorang pegawai merupakan standar minimal yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Siagian (2012) mengemukakan kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Karyawan harus memiliki hasil kerja yang terbaik; karyawan harus mencapai

hasil kerja terbaik, yang dapat diukur dengan produktivitas organisasi, kualitas kerja dan volume kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Muchtar, (2011) "PERAN STRATEGIS MANAJER DALAM MANAJEMEN SDM," 2011, 12
- Asnawi, Muhammad, (2016) "PERANAN SRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN," *Jurnal Warta*, 7.49 (2016), 1–14
- Ceswirdani, Henny Sjafitri, dan Yuni Candra, (2017) PENGARUH KOMPETENSI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KURANJI, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8.1 (2017), 1–6
- Eri Susan, (2019) "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 2019, 952–62
- Hamali, A. Y. (2016). PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Kartika, Y, (2016) "PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI BIRO BINA KEMASYARAKATAN DAN SOSIAL KERJA PADA KANTOR GUBERNUR SUMATRA UTARA.," 2016, 1-5
- Nasution, Siti Lam'ah (2020) "PENGARUH KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA," *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7.2 (2020), 88–94 <<https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>>
- Rachmawati, Indri, (2020) "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA UNIVERSITAS TELKOM EFFECT OF CARIER DEVELOPMENT TOWARD EMPLOYEE PRODUCTIVITY," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 7.2 (2020), 4059–65
- Tampubolon, Hotner, (2014) STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PERANNYA DALAM PENGEMBANGAN KEUNGGULAN BERSAING, 2014 <https://semenbaturaja.co.id/>