

## HRM Strategy in Improving Employee Performance of PT. AICE Bangkalan

Maslahatun Kamilah<sup>1\*</sup>, Siti Anisah<sup>2</sup>, Khoirul Anam<sup>3</sup>, Iriani Ismail<sup>4</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Jumrah Jamil [jumrahjamil20@gmail.com](mailto:jumrahjamil20@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Human Resources, Employee Performance, Cooperative Work Attitude

*Received :* 16, August

*Revised :* 18, September

*Accepted:* 20, October

©2023 Kamilah, Anisah, Anam, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

The definition of human resource management is a system whose aim is to influence the behavior and attitudes of human resources to be able to provide maximum contribution in achieving organizational goals. Employee performance refers to the work results that have been achieved by an employee or group of individuals in accordance with the responsibilities and authority given to them. This includes various aspects such as the amount of work completed, quality of work, punctuality, workplace attendance, and cooperative work attitude. In this case, PT AICE Bangkalan has demonstrated a strong commitment to improving the performance of its employees through various HR management strategies that have been implemented. To ensure that HR management runs in accordance with predetermined plans and strategies, the company has formulated General Directorate & HR Program Targets as a guide in its implementation.

---

## Strategi MSDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. AICE Bangkalan

Maslahatun Kamilah<sup>1\*</sup>, Siti Anisah<sup>2</sup>, Khoirul Anam<sup>3</sup>, Iriani Ismail<sup>4</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Jumrah Jamil [jumrahjamil20@gmail.com](mailto:jumrahjamil20@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Sikap Kerja yang Kooperatif

*Received :* 16, August

*Revised :* 18, September

*Accepted:* 20, October

©2023 Kamilah, Anisah, Anam, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebuah sistem yang tujuannya mempengaruhi perilaku dan sikap sumber daya manusia untuk mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok individu sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada mereka. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kerja yang kooperatif. Dalam hal ini, PT AICE Bangkalan telah menunjukkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui berbagai strategi pengelolaan SDM yang telah diimplementasikan. Untuk memastikan bahwa pengelolaan SDM berjalan sesuai dengan rencana dan strategi yang telah ditetapkan, perusahaan telah merumuskan Sasaran Program Direktorat Umum & SDM sebagai panduan dalam pelaksanaannya.

---

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan penting untuk dipahami. Menurut (Ismail & D. kurniasari, 2022) Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah sistem yang tujuannya mempengaruhi perilaku dan sikap sumber daya manusia untuk mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan di katakan berhasil dalam pengelolaan dan kegiatan usahanya bisa di lihat dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola dan mengoperasikan perusahaan sesuai dengan visi dan misi. Manajemen perusahaan memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, yang menjadi faktor keberhasilan. Menurut (Sunarsi, 2022) Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok individu sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada mereka. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kerja yang kooperatif.

Industri es krim saat ini masih terus berkembang dan meningkatkan pertumbuhannya. di era modern saat ini, es krim telah dikenal oleh semua orang, baik itu yang kaya atau miskin, tua atau muda, mulai dari orang dewasa sampai anak-anak. Banyak berbagai merek es krim yang beredar di pasaran, hal inilah yang membuat semakin banyak pula pilihan es krim untuk di konsumsi oleh masyarakat. Pada mulanya industri es krim di dunia di kuasai oleh negara negara maju seperti Amerika serikat (AS) dan Eropa. Kemudian merek - merek es krim bermunculan seperti Baskin-Robbins, Walls, Nestle, dairy queenn, dan di kuasai oleh pasar Amerika serikat. Namun kejayaan Asia Pasifik mengubah kompetisi industri es krim dimana sekarang Asia Pasifik yang menguasai 30 % pangsa pasar eskrim yang ada di dunia, ice aice adalah merek ice krim yang mengubah pasar di Indonesia dengan tingkat konsumen yang cukup banyak hal ini bisa kita lihat dari keberhasilan ice di EBA 2017, EBA ini adalah penghargaan yang di lakukan oleh TATV (Terang Abadi Televisi) yang telah masuk kedelapan tahun, ice aice bisa di bilang es krim yang memiliki harga yang sangat terjangkau di dibandingkan merek- merek es krim lainnya. harga es krim aice di bandrol mulai 2.000 sampai 15.000. es krim aice juga memiliki banyak varian rasa, dimana hampir semua rasa yang dijual hampir mirip dengan rasa aslinya, hal ini lah yang membuat es krim aice diminati oleh berbagai kalangan mulai dari masyarakat kelas menengah keatas maupun menengah kebawah dikarenakan harganya yang sangat terjangkau tetapi rasa dan kualitas tidak kalah dengan merek es krim lainnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Winarti, 2018) Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah komponen untuk di kelola guna mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang di gunakan untuk mengatur hubungan, peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Sabrina, 2021) Manajemen SDM adalah pengelolaan berbagai keputusan yang berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan, yang mencakup berbagai tahapan mulai dari perekrutan, seleksi, penempatan, hingga pemeliharaan, termasuk kompensasi, kesejahteraan, pengembangan karir, pendidikan, pelatihan, dan terminasi. Semua ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara umum, dan melibatkan berbagai pihak seperti calon pegawai, pegawai tetap, dan pensiunan.

### **Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Susan, 2019) ada tiga indikator ruang lingkup dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya

#### **1. Pre service training ( pelatihan sebelum/pratugas)**

Pelatihan ini diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja di suatu perusahaan atau tenaga kerja yang sedang di wawancarai untuk melaksanakan tanggung jawab yang akan diberikan.

#### **2. In service training ( pelatihan dalam tugas )**

Pelatihan ini diberikan untuk tenaga kerja yang bekerja di perusahaan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

#### **3. Post service training (pelatihan purna/ pasca tugas)**

Pelatihan ini di berikan oleh perusahaan sebagai pendukung untuk mempersiapkan karyawan menghadapi masa pensiun.

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sabrina, 2021) Fungsi Operasional Manajemen SDM adalah elemen dasar yang fundamental dalam pelaksanaan manajemen SDM yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Ada lima fungsi operasional utama:

1. Fungsi Pengadaan: Ini melibatkan proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan tujuan "orang yang tepat di tempat yang tepat".
2. Fungsi Pengembangan: Melalui pendidikan dan pelatihan, keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pekerja dapat ditingkatkan sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan saat ini dan di masa depan.

3. Fungsi Kompensasi: Ini berkaitan dengan memberikan imbalan, baik berupa uang maupun barang, kepada pekerja sebagai pengakuan atas prestasi dan tanggung jawab mereka, dengan prinsip keseimbangan, keadilan, dan sesuai dengan pencapaian mereka.
4. Fungsi Pengintegrasian: Ini bertujuan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan karyawan agar tercipta keserasian dalam kerjasama, meskipun hal ini seringkali sulit karena berbagai aspirasi yang berbeda.
5. Fungsi Pemeliharaan: Ini mencakup upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pekerja agar hubungan kerja berlangsung lama, dengan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Selain lima fungsi tersebut, manajemen SDM juga mencakup Manajemen HR Strategis, Kesetaraan Kesempatan Kerja, Kepegawaian (Staffing), Manajemen Talenta, dan Hubungan Tenaga Kerja. Semua ini adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia.

### **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Nazara et al., 2023) Peran sumber daya manusia dalam organisasi dapat diringkas sebagai berikut

1. Peran Administrasi Manajemen SDM: Fokus pada pengolahan data, termasuk basis data dan dokumen pegawai, serta penanganan klaim keuntungan. Ini juga mencakup implementasi kebijakan organisasi terkait pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai.
2. Peran Operasional Manajemen SDM: Lebih bersifat taktis dengan melibatkan pengelolaan pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, serta mematuhi kebijakan dan peraturan. Ini juga mencakup upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang baik, pelatihan, pengembangan, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta sistem kompensasi.
3. Peran Strategis Manajemen SDM : Menekankan bahwa sumber daya manusia adalah keunggulan kompetitif bagi organisasi. Peran ini menggarisbawahi pentingnya orang-orang dalam organisasi sebagai investasi besar dan sumber daya yang sangat berharga.

### **Strategi MSDM**

(Subyantoro & Suwanto, 2020) Komponen pertama dari strategi manajemen SDM adalah perencanaan strategis tenaga kerja. Ini diikuti oleh komponen kedua, yaitu desain sistem kerja. Semua kegiatan SDM lainnya, seperti staf, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, hubungan kerja, dan pemisahan karyawan, berasal dari proses perencanaan strategis tenaga kerja. Perencanaan strategis tenaga kerja adalah pendekatan proaktif yang mencoba merencanakan dan mengantisipasi berbagai kemungkinan dalam organisasi dan lingkungan eksternal. Tujuannya adalah mengembangkan rencana untuk mengatasi peristiwa ini sebelum terjadi. Ini sangat penting dalam situasi-situasi seperti merger atau akuisisi, ketika pasar tenaga kerja ketat, atau saat tingkat pengangguran tinggi.

Dalam perencanaan strategis tenaga kerja, asumsi-asumsi tentang masa depan, termasuk ekonomi, persaingan, teknologi, regulasi, dan sumber daya internal, diambil sebagai dasar pengambilan keputusan. Klarifikasi dan dokumentasi asumsi-asumsi ini memudahkan tindakan berikutnya dan perbaikan dalam rencana manajemen SDM. Perencanaan strategis tenaga kerja bukan hanya tentang perekrutan dan pemecatan, tetapi juga tentang cara efisien mendistribusikan sumber daya manusia sesuai dengan strategi bisnis organisasi. Ini bisa melibatkan tindakan seperti penugasan ulang, pelatihan, pengembangan, outsourcing, atau penggunaan kontraktor luar. Fleksibilitas adalah kunci dalam memenuhi kebutuhan organisasi modern.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Sunarsi, 2022) Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok individu sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada mereka. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kerja yang kooperatif. Siahaan dalam sunarsi 2022 juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi dengan mengacu pada standar yang berlaku dalam periode tertentu. Ini berarti bahwa jika aktivitas seseorang atau organisasi memenuhi standar yang berlaku, maka kinerjanya dianggap baik, sebaliknya jika tidak memenuhi standar, maka dianggap buruk. Untuk mengukur kinerja karyawan atau organisasi, diperlukan evaluasi. Sistem evaluasi kinerja yang efektif memberikan informasi berharga kepada perusahaan, terutama dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan karyawan.

### **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan dan menguraikan strategi manajemen SDM yang diterapkan PT Aice Bangkalan. Teknik pengumpulan data melibatkan observasi dan wawancara dengan manajer yang bekerja di Departemen Pengadaan Gudang PT Aice Bangkalan. Pendekatan ini dimaksudkan untuk mengumpulkan, menyajikan, dan menganalisis hasil dari wawancara dan observasi, yang kemudian digunakan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang objek penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan manajer Departemen Pengadaan Gudang di PT Aice, yang membahas strategi yang diterapkan oleh manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. Data sekunder berasal dari dokumen-dokumen yang terkait dengan sumber daya manusia di Departemen Pengadaan Gudang PT Aice Bangkalan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

PT AICE berkomitmen untuk mengelola sumber daya manusia dengan tekad melalui serangkaian kebijakan dan program yang secara rutin diterapkan untuk semua tingkat karyawan perusahaan. Tujuan dari berbagai kebijakan dan program ini adalah menciptakan tenaga kerja yang unggul dalam kualitas dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini diharapkan akan memberikan dampak positif pada pertumbuhan perusahaan, serta mendukung usaha-usaha yang berkelanjutan dalam menciptakan nilai-nilai positif.

### **Proses Perekrutan**

Proses perekrutan PT AICE Bangkalan dimulai dengan mengirim surat lamaran sesuai dengan syarat yang telah ditentukan. Tahap selanjutnya perusahaan dapat menyeleksi setiap calon karyawan yang akan melamar termasuk latar belakang pendidikan, kemampuan dasar, pengalaman, serta kepribadian mereka. Calon karyawan juga dinilai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada. Biasanya para pelamar tidak langsung mengetahui hasil seleksi pada hari yang sama ketika mereka mengirim surat lamaran. Biasanya pemberitahuan diberikan melalui telepon beberapa hari setelah penutupan lowongan pekerjaan. Selanjutnya calon karyawan mengikuti tes wawancara dimana perusahaan akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kualifikasi calon. Jika ada calon yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan maka perusahaan akan mempekerjakan karyawan sesuai dengan kesepakatan. Namun, jika perusahaan belum menemukan karyawan yang sesuai, mereka akan membuka lowongan kembali hingga menemukan karyawan yang sesuai, karena perekrutan karyawan berkualitas sangat penting untuk kinerja perusahaan di masa mendatang.

### **Pemberian Bonus**

PT. Aice memberlakukan program berupa pemberian bonus yang dilakukan setiap 1 bulan sekali. Pemberian bonus per satu bulan sekali ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan akan menambah penghasilan mereka dan lebih semangat mengejar target yang sudah ditentukan perusahaan.

### **Penghargaan Bagi Karyawan Yang Berprestasi**

Penghargaan bagi karyawan yang berprestasi diberikan, terutama kepada sales dan SPG. Karyawan yang menerima penghargaan adalah mereka yang berhasil melebihi target penjualan yang telah ditetapkan. Jenis penghargaan yang diberikan dapat berupa bonus tambahan dalam bentuk gaji atau barang, meskipun ada juga peluang bagi karyawan dari departemen lain untuk mendapatkan penghargaan jika mereka berhasil meningkatkan kinerjanya.

### **Penilaian Karyawan**

Penilaian karyawan umumnya dilakukan setiap 1 bulan. Proses penilaian ini dipimpin oleh manajer untuk mengevaluasi kinerja seluruh karyawan. Bagi karyawan yang melakukan kesalahan di luar SOP perusahaan akan dikenakan surat peringatan, jika surat pernyataan telah di jatuhkan sebanyak 3 kali maka karyawan tersebut akan di berhentikan.

### **Pemberian Sanksi**

Pemberian sanksi diberikan kepada karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan. Salah satunya yaitu pemberian denda pada karyawan yang terlambat masuk kerja, dan SPG yang salah melaporkan data penjualan.

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa PT AICE Bangkalan memiliki komitmen yang kuat untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik melalui serangkaian kebijakan dan program. Tujuannya adalah menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, memiliki semangat kerja tinggi, dan memberikan dampak positif pada pertumbuhan perusahaan. Beberapa strategi MSDM yang diterapkan oleh PT AICE meliputi:

1. Proses perekrutan yang selektif untuk mendapatkan karyawan berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pemberian bonus bulanan sebagai insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, terutama dalam hal melebihi target penjualan.
4. Penilaian karyawan secara rutin untuk mengevaluasi kinerja dan memberikan umpan balik.
5. Pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan.

Semua strategi ini merupakan upaya PT AICE Bangkalan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan di tengah persaingan industri es krim yang kompetitif. Dengan menerapkan strategi MSDM yang efektif, PT AICE dapat terus meningkatkan kualitas karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Saran untuk PT AICE Bangkalan adalah melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan dan program Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diterapkan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada manajer dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta merancang program pengembangan karir yang jelas bagi karyawan. Keterlibatan karyawan perlu ditingkatkan melalui pertemuan atau forum partisipasi, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan harus menjadi prioritas. Evaluasi proses perekrutan, pengembangan sistem penilaian karyawan yang lebih terstruktur, serta kebijakan penghargaan yang jelas dan adil juga diperlukan. Komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan harus dipertahankan, dan PT AICE perlu secara rutin mengevaluasi dampak dari

strategi MSDM yang mereka terapkan untuk memastikan penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan.

#### **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan dan menguraikan strategi manajemen SDM yang diterapkan PT Aice Bangkalan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. S. P. (2019). manajemen : dasar, Pengertian dan Masalah .  
Bumi Aksara .
- Ismail, I., & D. kurniasari, N. (2022). mengelola sumber daya manusia (1st ed.). empatdua media.
- Nazara, S., Casriyanti, & Fauzi, H. (2023, June). Manajemen Sumberdaya Manusia “Teoritis dan Praktis.”
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumberdaya Manusia (E. Sulasmi, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Umsu Press.
- Subyantoro, A., & Suwanto. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi (D. Arum, Ed.). CV Andi Offset.
- Sunarsi, D. (2022). Pengembangan Sumberdaya Manusia (H. Rustandi, Ed.; Vol. 1). Cipta Media Nusantara.

*Kamilah, Anisah, Anam, Ismail*

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber daya manusia . Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9, 952-962.

Winarti, E. (2018). perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan . Jurnal Taebiyatuna , 3, 1-26.