

STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENGOPTIMALKAN POTENSI HUMAN CAPITAL PADA PT. PUTRA JAYA NANAS

Cindy Febrianti^{1*}, Nur Aziz Muslim²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah, Jawa Timur, Indonesia
cindyfebriant1702@gmail.com, nuraziz.muslim@gmail.com

*Corresponding author: cindyfebrianti1702@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui strategi yang diterapkan oleh PT. Putra Jaya Nanas dalam memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki dalam upaya meningkatkan potensi *human capital* yang ada. Variabel penelitian difokuskan pada strategi yang diterapkan oleh perusahaan dalam memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, pengumpulan data diperoleh melalui pengamatan, wawancara, dan juga dokumentasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari beberapa strategi pemberdayaan yang sudah diimplementasikan oleh PT. Putra Jaya Nanas masih belum maksimal dalam mengoptimalkan potensi *human capital* karyawannya. Dari strategi yang sudah diimplementasikan keterbukaan komunikasi dan juga penciptaan ruang kompetisi dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik, namun pada pelatihan karyawan masih memerlukan banyak perbaikan. Sedangkan dimensi yang sangat diperlukan namun belum dimiliki perusahaan adalah administrator sebagai fungsi HRD.

Kata Kunci: Strategi; Pemberdayaan SDM; *Human Capital*

Abstract: The purpose of this study is to examine and determine how PT. Putra Jaya Nanas empowers its human resources in order to maximize the potential of existing human capital. The research variable focuses on the company's human resource empowerment strategy. This study took a descriptive qualitative approach, and data were gathered through observation, interviews, and documentation. The analysis's findings indicate that, despite numerous empowerment strategies implemented by PT. Putra Jaya Pineapple, the company is still falling short of fully exploiting its employees' human capital potential. According to the implemented strategy, open communication, and establishing a space for competitions, things are going well, but employee training still needs significant improvement. While the administrator as the human resource development function is a dimension that the business requires but does not own.

Keywords: Strateg; HR Empowerment; *Human Capital*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kapital atau kekayaan yang sangat berharga bagi setiap perusahaan (Ajabar, 2020). Sumber daya manusia dikatakan kapital terpenting karena memiliki posisi jauh lebih penting dibandingkan unsur lain dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan

kunci utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada pencapaian perusahaan. Setiap perusahaan akan melakukan berbagai cara agar kinerja karyawannya dapat maksimal dengan tujuan target perusahaan segera tercapai. (Suarni & Sudiyani, 2020). Pada praktiknya banyak perusahaan yang mengabaikan betapa krusialnya sumber daya manusia bagi keberhasilan perusahaan. SDM masih dianggap sebagai salah satu unsur produksi dan bukan kekayaan perusahaan (Utama, 2020). Pada kenyataannya untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi yang pesat, sumber daya manusia akan menjadi benteng dan senjata yang kuat untuk perusahaan mampu bertahan dan bersaing. Kemajuan teknologi yang pesat menuntut keahlian mereka dalam mengikuti segala perkembangan yang ada, dan lebih preventif untuk menghadapi hal tersebut. Namun pada perusahaan yang sadar akan krusialnya hal tersebut perusahaan akan lebih giat dalam pengoptimalan kemampuan karyawan agar mampu bersaing dan menjadi yang terbaik diantara perusahaan lain (Utama, 2020). Sehingga untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan perusahaan perlu memiliki strategi yang tepat. Pemberdayaan karyawan merupakan prosedur untuk menggali keahlian yang dimiliki karyawan agar kinerja yang baik dapat terlihat oleh manajer sehingga nantinya mendapat kepercayaan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya (Mulyadi, 2001). Strategi yang diterapkan perusahaan dalam memberdayakan karyawan dapat berpengaruh dalam meningkatkan semangat dan keaktifan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Ambarwati, 2019).

Dalam upaya pengoptimalan human capital perlu diadakanya strategi-strategi yang digunakan untuk memberdayakan sumber daya manusia pada perusahaan sehingga nantinya akan menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan dengan kualitas yang baik pula. Terciptanya human capital secara optimal pada suatu perusahaan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Menurut (Sadarmayanti, 2010) mengatakan salah satu unsur yang sangat efisien diterapkan dalam mengarahkan manusia untuk mendayagunakan seluruh kemampuan yang dimiliki adalah dengan strategi pemberdayaan. Fokus pada Strategi pemberdayaan SDM mengacu pada tepat tidaknya program-program pemberdayaan pada sasaran yang dituju (Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2011). Menurut (Maulida Ervina, 2021) *human Capital* merupakan segenap kemampuan, ide, kebiasaan, kreativitas, dan gagasan yang melekat pada diri seseorang untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktifitas perusahaan.

Hal ini didukung oleh Penelitian pertama oleh (Sukoco & Prameswari, 2017) dalam jurnalnya yang berjudul "Human Capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management" pada tahun 2017. Dalam

penelitian ini berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia agar lebih produktif dengan menggunakan pendekatan *human capital*. Dalam penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa masih banyak perusahaan di Indonesia yang masih kurang dalam menerapkan pendekatan *human capital* terutama pada individual capability dan individual motivation.

Penelitian kedua oleh (Mersita et al., n.d.) dalam jurnalnya yang berjudul “ Analysis Of Empowerment Of Human Resources In Efforts To Optimize The Potential Of Human Capital In UMKM ” pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui potensi sumber daya manusia yang dimiliki dan hal apa saja yang masih menjadi kendala dalam pemberdayaannya. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa pemberdayaan yang ditrapkan oleh UMKM ini sudah berjalan namun masih banyak kekurangannya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Jaya Nanas yang merupakan perusahaan industri yang memproduksi minuman sari nanas dengan merk “SEGARRR”. Perusahaan ini tergolong masih baru, didirikan pada tahun 2017 oleh Ibu Samrotul Azizzah. Dalam kurun waktu 6 tahun perusahaan bisa dibidang mengalami perkembangan yang signifikan, produknya sudah banyak dikenal orang dan sudah menjangkau berbagai kota di Indonesia. Dari data dan informasi yang diperoleh pada observasi awal, menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan strategi-strategi untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki dan berupaya mengoptimalkan potensi *human capital* yang dimiliki karyawannya. Perusahaan tidak menargetkan pencapaian perusahaan secara jelas, perusahaan juga tidak mematok terkait target yang harus dicapai oleh perusahaan semua hanya berjalan sesuai prosedur yang ada. Hal ini mengakibatkan para karyawan kurang mengexplore dan kurang mendayagunakan kemampuan yang dimiliki, mereka cenderung tidak bisa mengeluarkan ide, gagasan, dan kemampuan yang dimiliki karena target perusahaan yang tidak di patokan. Perusahaan sudah banyak menerapkan strategi-strategi untuk upaya memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki, meskipun masih banyak strategi yang diterapkan belum mencapai hasil maksimal atau bahkan strategi yang seharusnya diterapkan perusahaan namun belum terlaksana.

Salah satu strategi pemberdayaan yang kurang maksimal adalah terkait pelatihan karyawan yang hanya mengandalkan study banding pada satu perusahaan industri minuman dengan bahan baku yang berbeda. Tentu saja hal ini masih sangat kurang untuk meningkatkan kemampuan karyawan karena tidak ada pelatihan secara khusus dari perusahaan terkait produksi perusahaan. Peran administator dalam perusahaan yang merupakan fungsi dari HRD masih belum ada, adapun terkait pencatatan kerja, mengolah data karyawan, mengurus cuti dan lembur dibebankan kepada admin perusahaan yang juga mengurus terkait surat menyurat perusahaan. Sedangkan untuk

penggajian karyawan diurus langsung oleh manager perusahaan yang juga sebagai pemilik perusahaan. Selain kekurangan dan strategi pemberdayaan yang belum diterapkan oleh perusahaan ada strategi yang sudah berhasil diterapkan yaitu terkait keterbukaan komunikasi.

Perusahaan mengadakan evaluasi setiap satu minggu sekali pada saat pemberian gaji yang memberi ruang untuk semua karyawannya menyampaikan permasalahan ataupun saran kepada perusahaan dan juga antar karyawan. Perusahaan juga membuka ruang kompetisi bagi seluruh karyawannya dengan pemberian pekerjaan tambahan diluar tugasnya untuk menunjukkan kualitas kinerjanya dan kemudian memberi reward kepada karyawannya yang dirasa mampu. Pada sistem perusahaan yang memberi batasan karyawan harus yang berdomisili sesuai alamat perusahaan tentunya menghasilkan karyawan dengan potensi *human capital* yang mungkin saja kurang karena keterbatasan memilih sesuai domisili, sehingga seharusnya peran perusahaan harus lebih besar untuk meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki agar potensi *human capital* karyawan meningkat. Dengan begitu sumber daya manusia yang dimiliki dapat menjadi aset perusahaan yang dapat digunakan dalam bersaing dan juga mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui strategi yang diterapkan oleh PT. Putra Jaya Nanas dalam memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki dalam upaya meningkatkan potensi *human capital* yang ada. Penelitian ini juga mengkaji terkait strategi yang sudah berhasil diterapkan, kurang maksimal dalam penerapan, dan juga strategi yang seharusnya menjadi hal utama dalam pemberdayaan namun belum diterapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang sesuai dengan tujuan pokok penelitian. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data melalui cara observasi tak terstruktur, observasi partisipasi pasif, dokumentasi dan wawancara. Dari data yang telah diperoleh selanjutnya ditelaah secara kualitatif kemudian diuraikan dalam bentuk deskriptif. Sumber data diperoleh melalui data primer dan juga data sekunder. Data primer didapat melalui wawancara secara langsung dengan informan dan pengamatan secara langsung di lapangan. Data sekunder diperoleh melalui hasil observasi dan studi dokumen serta studi pustaka. Teknik analisis data yang nantinya diperlukan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah berikut:

1. Pengumpulan Data (*data collection*)

Peneliti menggunakan wawancara dan studi dokumentasi untuk mengumpulkan data.

2. Reduksi Data (*data reduction*)

Dalam langkah ini data yang diperoleh akan dipilah-pilah, diklompokan untuk kemudian di olah dan difokuskan agar data lebih bermakna.

3. Display Data

Penyajian suatu data agar mudah dipahami dan dikaitkan.

4. Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan (*konklusion:drawing and verivication*).

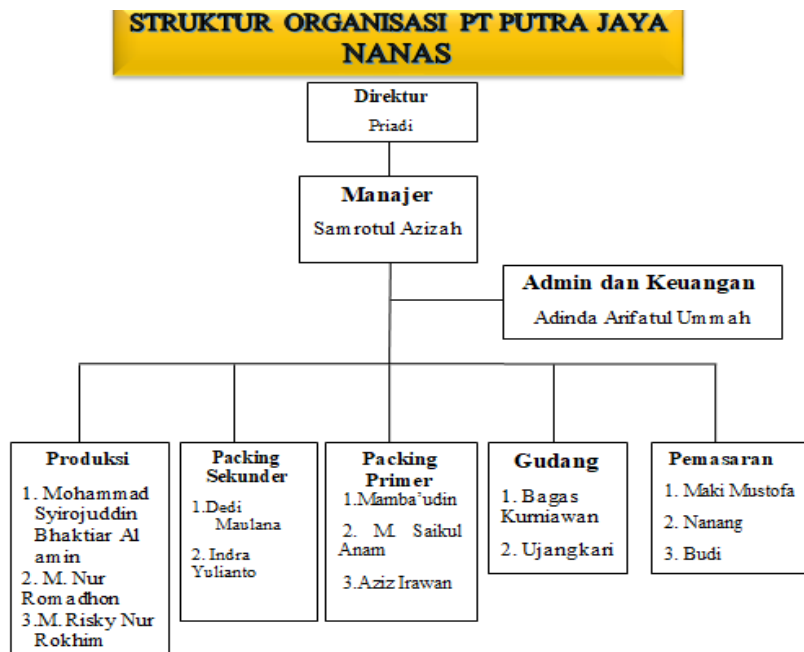
Pada tahap ini data disimpulkan guna menemukan inti dari data yang telah di paparkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan uraian dari data dan informasi hasil penelitian yang telah disusun dengan baik melalui wawancara kepada narasumber terkait, studi dokumen, serta interaksi dan pengamatan secara langsung. Untuk mengetahui strategi-stratgi yang sudah diterapkan oleh PT. Putra Jaya Nanas dalam memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki serta sebagai upaya mengoptimalkan potensi human capital yang dimiliki karyawannya peneliti melakukan wawancara dengan melantaskan pertanyaan-pertanyaan kepada narasumber serta mengamati secara langsung kegiatan perusahaan dan juga berinteraksi secara langsung dengan karywan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan model wawancara semi terstruktur dimana tujuannya adalah agar saat berlangsungnya wawancara tidak terlalu formal dan kaku namun juga tidak terlalu bebas. Dari daftar pertanyaan yang sudah dibuat oleh peneliti digunakan sebagai pemandu wawancara untuk memulai wawancara. Peneliti tidak selalu berpatok pada daftar urutan pertanyaan yang dibuat, semua disesuaikan dan dikaitkan dengan momen pembahasannya. Dari penelitian yang sudah dilakukan menggunakan metode kualitatif, peneliti memperoleh data primer dan sekunder dari PT. Putra Jaya Nanas. Data primer didapatkan lewat wawancara dan observasi secara langsung sedangkan data sekunder didapatkan lewat studi dokumen yang salah satunya berupa struktur organisasi PT. Putra Jaya Nanas, serta dari beberapa dokumentasi yang diambil pada saat wawancara dan mengamati kegiatan para karyawan perusahaan.

Hasil penelitian dengan mengumpulkan data serta informasi primer dan sekunder memperoleh struktur organisasi dari PT.Putra Jaya Nanas serta strategi-stratgi yang diterapkan oleh PT.Putra Jaya Nanas dalam memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki dalam upaya mengoptimalkan potensi *human capital* yang dimiliki karyawan perusahaan. Adapun struktur organisasi yang dimiliki perusahaan dapat diamati pada gambar berikut ini:



Gambar 1

Struktur organisasi PT. Putra Jaya Nanas

Sumber: Data sekunder yang diperoleh peneliti dari PT. Putra Jaya Nanas, 2021

Strategi-strategi yang diterapkan perusahaan:

1. Sistem pelatihan yang diterapkan perusahaan kepada karyawannya adalah dengan study banding kunjungan ke salah satu pabrik minuman sari apel yang ada di Batu Malang. Study banding dilakukan 2x dalam setahun, kegiatan ini juga digunakan sebagai kegiatan entertain untuk para karyawan.
2. Perusahaan memberi ruang berkreativitas untuk semua karyawannya selama tidak menyimpang dari SOP perusahaan.
3. Menciptakan lingkungan kompetisi yang baik agar para karyawan menunjukkan performa dan kredibilitas yang mereka miliki.
4. Komunikasi yang terbuka baik sesama karyawan maupun karyawan dengan perusahaan.
5. Perusahaan menerapkan batasan kriteria karyawan adalah masyarakat asli yang berdomisili sesuai alamat perusahaan, hal ini bertujuan untuk meminimalisir kesalahan dalam memilih karyawan karena dengan memberi batasan tersebut pemilik perusahaan dapat secara langsung memantau latar belakang karyawannya. Selain itu, hal itu juga ditujukan untuk mengurangi angka pengangguran di daerah tersebut meskipun penyerapan karyawan belum seberapa.

Menurut (Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2011) Terdapat beberapa langkah strategi yang dapat diterapkan menuju keberhasilan perusahaan, yaitu:

1. Hubungkan dengan visi agar pemberdayaan menjadi bagian dari perusahaan.
2. Pemberdayaan harus diimplementasikan dengan memberi contoh secara langsung oleh manajemen teratas.
3. Berkomunikasi dengan baik dan melibatkan karyawan dalam pembahasan secara langsung, dengan begitu perusahaan mampu memotivasi para karyawan untuk ikut terlibat dalam pemberdayaan.
4. Mengkaji ulang struktur organisasi untuk melakukan perubahan agar pemberdayaan dan karyawan dapat menjadi titik keputusan.
5. Pemberdayaan membutuhkan kekompakan antar karyawan untuk membentuk kerja tim yang baik.
6. Membantu memotivasi para karyawan agar memiliki kepercayaan diri sehingga nantinya mampu membuat keputusan sendiri yang mampu membuatnya berkembang.

Pada hakikatnya pemberdayaan bertujuan untuk meningkatkan jasa layanan kepada customer, sehingga kepuasan customer seharusnya dijadikan fokus dalam pemberdayaan. Mengukur pencapaian yang telah dicapai, mempelajari dan selalu mengapresiasi pencapaian sekecil apapun.

Uraian dari strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang telah diimplementasikan oleh PT. Putra Jaya Nanas dalam memberdayakan karyawannya:

1. Dari strategi yang sudah diterapkan oleh PT. Putra Jaya Nanas terkait pelatihan karyawan dengan study banding pada perusahaan lain dengan skala yang lebih besar masih kurang efektif. Pelatihan dengan model kunjungan atau study banding kurang bisa menambah ilmu dan kemampuan para karyawan, karena pada saat studi banding para karyawan hanya bisa mengamati dari proses perusahaan itupun dapat dipastikan bahwa tidak akan bisa secara menyeluruh. Dengan hanya mengamati sedikit sekali ilmu yang didapat, mereka hanya akan membandingkan perbedaan dari tempat mereka bekerja dengan tempat kunjungan. Terlebih lagi perusahaan yang dijadikan tempat kunjungan untuk study banding meskipun memiliki latar belakang kesamaan produk yaitu sama-sama pengolahan minuman kemasan namun bahan dasar yang digunakan dari perusahaan ini berbeda, sehingga program ini tidak sepenuhnya membantu untuk pelatihan karyawan. Strategi dengan mengadakan kunjungan atau study banding lebih mengarah pada hiburan bagi karyawan bukan pelatihan.
2. Pemberian ruang berkeaktivitas untuk para karyawan sebenarnya bertujuan untuk memfasilitasi para karyawan untuk berkembang dan menambah ilmu serta kemampuan. Sebagai contoh pemberian pekerjaan

tambahan yang diluar tanggung jawab pekerjaanya selain sebagai ruang kompetisi juga sebagai kesempatan karyawan untuk mencoba hal baru dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

3. Perusahaan memberi kesempatan para karyawan untuk berkembang dan berkompetisi. Perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kompetisi yang baik untuk para karyawan menunjukkan performa dan kredibilitas yang dimiliki. Sebagai ajang kompetisi dan juga pengembangan kemampuan karyawan, perusahaan akan memberi pekerjaan tambahan diluar dari job desk karyawan agar para karyawan mencoba hal baru yang akan menambah pengetahuannya. Selain itu, dari pekerjaan tambahan yang diberikan perusahaan juga memberi reward berupa insentif hal ini bertujuan untuk memunculkan jiwa kompetisi antar karyawan untuk menunjukkan performa terbaiknya. Hal ini tentu saja merupakan strategi yang baik untuk diterapkan dalam perusahaan, dengan menciptakan lingkungan kompetisi yang sehat para karyawan akan berlomba untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya. Terlebih dengan reward yang diberikan kepada karyawan akan membuat mereka memiliki target dalam bekerja sehingga akan bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mendapat kepercayaan serta reward dari perusahaan. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian dari (Paramananda et al., 2021) yang mengemukakan bahwa terdapat keterkaitan yang positif antara insentif dengan hasil kerja karyawan, dan memunculkan motivasi dalam bekerja dengan adanya insentif yang diberikan. Sehingga dengan reward berupa pemberian insentif mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
4. Komunikasi yang terbuka diterapkan oleh PT.Putra Jaya Nanas dengan melakukan evaluasi kegiatan setiap satu minggu sekali yaitu pada saat pembagian gaji, karena penggajian karyawan dilakukan setiap satu minggu sekali. Dalam evaluasi ini seluruh karyawan dikumpulkan, mereka diberi kebebasan untuk menyampaikan kendala serta permasalahan yang dihadapi baik dengan sesama karyawan ataupun kepada perusahaan. Para karyawan juga bisa menyampaikan saran dan masukan untuk program perusahaan atau saran yang dapat membangun dan membuat perusahaan berkembang. Hal ini juga bertujuan untuk melatih kepercayaan diri karyawan dengan melibatkan dalam pembuatan kebijakan perusahaan. Dengan diterapkannya strategi ini juga mampu meminimalkan terjadinya konflik antar karyawan, karena segala permasalahan dan keluhan akan ditampung dan dicari solusi dari permasalahan tersebut.
5. Dengan kriteria batasan domisili yang diharuskan sesuai dengan lokasi perusahaan sebenarnya menimbulkan dampak positif dan negatif. Hal ini sudah menjadi salah satu kebijakan dari pemilik perusahaan untuk

menerima karyawan yang sesuai domisili, beliau menganggap dengan demikian latar belakang dan karakter para karyawan nya akan mudah diketahui karena masih dalam jangkauan. Namun dengan kebijakan ini perusahaan akan sedikit kesulitan mendapat sumber daya manusia yang memiliki potensi *human capital* yang tinggi. Karena belum adanya peran administrator perusahaan yang berperan sebagai HRD sehingga terkait kepegawaian masih banyak melibatkan manager yang juga berperan sebagai pemilik perusahaan.

Pemberdayaan karyawan mampu menuju keberhasilan apabila menerapkan delapan langkah strategi pemberdayaan seperti yang dikemukakan oleh (Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2011). Strategi pemberdayaan yang disebutkan sangat berbeda dengan strategi yang diterapkan oleh PT. Putra Jaya Nanas, adapun kesamaan antara strategi tersebut adalah terkait keterbukaan dan keaktifan dalam berkomunikasi. Pada PT. Putra Jaya Nanas juga menerapkan strategi keterbukaan komunikasi dan sudah berjalan dengan baik. Selain keterbukaan, mendorong pengembangan diri juga merupakan langkah pemberdayaan yang diterapkan oleh keduanya. PT. Putra Jaya Nanas mendorong pengembangan diri karyawan dengan memberi ruang berkratifitas serta penambahan tanggung jawab pekerjaan yang berbeda dengan job desknya.

Strategi pemberdayaan yang di kemukakan oleh (Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2011) mampu menjadi pertimbangan dalam pembuatan kebijakan strategi perusahaan dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki. Langkah-langkah yang disebutkan pada dasarnya merupakan strategi dasar dalam pemberdayaan yang mudah dilakukan oleh setiap perusahaan. Strategi ini juga cocok diterapkan oleh PT. Putra Jaya Nanas untuk melengkapi strategi yang sudah ada, pada perusahaan yang tergolong memiliki potensi *human capital* rendah strategi ini sangat membantu apabila sudah dapat diimplementasikan dengan baik.

Namun pada kenyataanya beberapa strategi ini justru menjadi kekurangan pada perusahaan. Salah satu strateginya meninjau struktur organisasi belum dapat diimplementasikan dengan baik oleh perusahaan karena struktur organisasi pada PT. Putra Jaya Nanas masih sangat sederhana dan peran administrator perusahaan sebagai fungsi HRD masih belum ada sehingga kewenanganya masih dibebankan kepada staf lain. Selain itu strategi yang masih kurang berjalan pada perusahaan adalah terkait kepuasan pelanggan yang dijadikan fokus dan mengukur perkembangan yang terjadi untuk menghargai setiap keberhasilan, hal itu dikarenakan perusahaan tidak mematok target perusahaan sehingga hal tersebut tidak begitu diperhatikan. Delapan langkah strategi pemberdayaan menuju keberhasilan yang

dikemukakan oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa bisa diterapkan pada PT. Putra Jaya Nanas untuk melengkapi strategi yang sudah ada. Pada perusahaan yang tergolong memiliki potensi *human Capital* masih rendah strategi yang diterapkan harus lebih ekstra agar pemberdayaan yang diharapkan dapat segera tercapai.

KESIMPULAN

1. Pada PT. Putra Jaya Nanas sudah menerapkan beberapa strategi untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dari strategi yang sudah diterapkan ada strategi yang sudah berjalan dan efektif untuk memberdayakan karyawannya, namun sebagian strategi yang diterapkan masih kurang efektif sehingga memerlukan perbaikan. Perusahaan juga belum memiliki administrator yang khusus menangani tentang kepegawaian, sehingga ada strategi yang seharusnya sudah diterapkan namun belum dapat diimplementasikan oleh perusahaan
2. Strategi yang sudah baik dan efektif diterapkan oleh PT. Putra Jaya Nanas adalah komunikasi yang terbuka, pemberian ruang kreativitas, dan juga pemberian kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan berkompetisi.
3. Implementasi strategi pemberdayaan karyawan yang sudah berjalan namun masih memerlukan banyak peningkatan dan perubahan adalah terkait pelatihan karyawan.
4. Struktur organisasi perusahaan masih sangat sederhana, perusahaan belum memiliki administrator perusahaan sebagai fungsi HRD yang mengurus tentang kepegawaian.

SARAN

1. Untuk PT. Putra Jaya Nanas sebaiknya melimpahkan kewenangan untuk mengurus segala urusan kepegawaian dengan menambah administrator perusahaan sebagai fungsi HRD agar segala urusan yang berkaitan dengan karyawan dapat berjalan dengan baik.
2. Dengan adanya kebijakan perusahaan yang membatasi kriteria karyawan dengan domisili sesuai alamat perusahaan seharusnya perusahaan harus lebih ekstra dalam memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki dengan menambah strategi-strategi yang ada agar potensi *human capital* para karyawan dapat terimplikasi secara optimal.
3. Untuk peneliti-peneliti berikutnya diharapkan dapat membuat penelitian pada perusahaan-perusahaan lain terkait pemberdayaan sumber daya manusia dan pengoptimalan potensi *human capital* perusahaan dengan pembaharuan teori yang sudah ada.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada PT. Putra Jaya Nanas yang sudah bersedia sebagai tempat penelitian ini serta kepada semua narasumber yang sudah berkenan membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada semua pihak yang telah terlibat dan ikut berkontribusi membantu dalam pengerjaan tulisan ini.

REFRENSI

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Ambarwati, R. (2019). Kajian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Mengoptimalkan Tensi Human Capital pada PT.Carsurin di Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5 No.3, 345.
- Maulida Ervina. (2021). *Manajemen Strategik*. CV. Media Sains Indonesia.
- Mersita, D., Fathoni, A. M. M., Wulan, H. S. M.,. *Analysis Of Empowerment Of Human Resources In Efforts To Optimize The Potential Of Human Capital In Umkm (Studi Pada Sentra Industri Keripik Singkong Desa Rambeanak Mungkid Magelang)*.
- Mulyadi. (2001). *Sistm Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat
- Paramananda, N., Bagus, I., Indra, G., Purba, W., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Warmadewa, U. (2021). Pengaruh Insentif , Motivasi , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential Life Assurance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 23-37.
- Sadarmayanti dalam pranaka. (2010). *pengembangan kepribadian pegawai*. Mandar Maju.
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 101-108.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur*, 2(1), 93-104. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. (2011). manajemen sdm dalam organisasi

publik dan bisnis. *Alfabeta*, 187.

Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNJ Prss.