



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 5636-5649

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Sumber Daya Manusia dalam Proses Recruitment Karyawan Pada Perusahaan Startup Digitalisasi Himall

Sinten Wanti Rodiah^{1✉}, Tantri Yanuar Rahmat Syah², Edi Hamdi³, Yanuar Ramadhan⁴

Universitas Esa Unggul

Email: sintenwanti23@student.esaunggul.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di PT Askara Jagannatha SA3M dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan berbasis aplikasi digital HiMall. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui studi literatur, observasi internal, dan dokumentasi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Askara Jagannatha SA3M menerapkan perencanaan human capital yang terintegrasi dengan visi dan misi perusahaan, mulai dari proses rekrutmen yang menekankan kompetensi teknis, pelayanan unggul, serta integritas, hingga program pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan secara komprehensif melalui evaluasi berkala dan sistem 360 derajat untuk mendukung peningkatan kompetensi dan motivasi kerja. Selain itu, perusahaan juga menyediakan skema kompensasi yang adil dan kompetitif, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, guna menjaga kesejahteraan dan loyalitas karyawan. Strategi SDM yang diterapkan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif, serta adaptif terhadap perkembangan teknologi, sehingga mampu mendukung pertumbuhan dan daya saing perusahaan di industri digital.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Strategi SDM, Startup Digital*

Abstract

This research aims to analyse the role and strategy of human resource management (HRM) at PT Askara Jagannatha SA3M in supporting the successful operation of the HiMall digital application-based company. The research method uses a qualitative descriptive approach with data collection through literature study, internal observation, and company documentation. The results showed that PT Askara Jagannatha SA3M implements human capital planning that is integrated with the company's vision and mission, starting from the recruitment process that emphasises technical competence, superior service, and integrity, to continuous training and development programmes. Employee performance assessment is conducted comprehensively through periodic evaluations and a 360-degree system to support competency improvement and work motivation. In addition, the company also provides fair and competitive compensation schemes, both direct and indirect compensation, to maintain employee welfare and loyalty. The HR strategy implemented has succeeded in creating a work environment that is innovative, collaborative, and adaptive to technological developments, thus supporting the company's growth and competitiveness in the digital industry.

Keywords: *Human Resources, HR Strategy, Digital Startups*

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi salah satu pilar utama dalam perkembangan industri modern, termasuk di sektor retail dan layanan berbasis teknologi. Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan kemudahan, kecepatan, dan akses informasi yang akurat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi agar dapat bertahan dan bersaing di pasar (A'yun & Dwi Aprilia Putri, 2022). Salah satu bentuk inovasi yang berkembang pesat adalah hadirnya platform digital yang membantu masyarakat mendapatkan informasi promo dan diskon secara real time, seperti yang ditawarkan oleh aplikasi HiMall. Aplikasi ini hadir sebagai solusi untuk mempermudah pengalaman berbelanja masyarakat, sekaligus membantu pusat perbelanjaan dalam menarik pengunjung melalui informasi promo yang menarik dan mudah diakses.

Sebagai perusahaan startup yang berfokus pada layanan digital, PT Askara Jagannatha SA3M menyadari bahwa keberhasilan operasional dan keberlanjutan perusahaan sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM dianggap sebagai aset strategis yang tidak hanya berperan sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai inovator, penggerak budaya organisasi, dan penjaga kualitas layanan. Dalam menghadapi persaingan industri digital yang sangat dinamis, perusahaan memerlukan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi tinggi, komitmen

terhadap pelayanan unggul, serta integritas dalam menjaga keamanan data dan informasi Perusahaan (Guruh & Iva, 2024).

Berdasarkan teori manajemen SDM (*Human Resource Management*), pengelolaan SDM yang efektif meliputi beberapa tahap penting, yaitu perencanaan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi dan penghargaan (Utamy et al., 2020). Setiap tahap ini harus dijalankan secara terintegrasi dan selaras dengan strategi serta tujuan jangka panjang Perusahaan (Irmanto & Ridwan, 2021). PT Askara Jagannatha SA3M telah merumuskan strategi perencanaan human capital yang disesuaikan dengan visi dan misi perusahaan untuk menjadi platform informasi promo dan diskon mal yang terdepan, inovatif, dan terpercaya.

Strategi rekrutmen yang diterapkan PT Askara Jagannatha SA3M menitikberatkan pada pencarian kandidat yang memiliki keterampilan teknis unggul, pengalaman di bidang digital, serta kemampuan memberikan layanan yang berorientasi pada pelanggan. Selain itu, perusahaan juga menekankan pentingnya *attitude* dan integritas, khususnya dalam menjaga kerahasiaan data pengguna dan Perusahaan (Zulfa et al., 2023). Proses seleksi yang ketat, disertai dengan pelatihan intensif, diharapkan dapat mencetak SDM yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki nilai budaya yang sesuai dengan perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkala menjadi prioritas, untuk memastikan SDM selalu mengikuti perkembangan teknologi terbaru serta mampu menghadirkan inovasi yang relevan. Sistem penilaian kinerja yang komprehensif, termasuk evaluasi 360 derajat, digunakan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan, yang kemudian dijadikan dasar dalam perumusan strategi pengembangan individu maupun organisasi (Cantika & Dwiyanto, 2025). Di sisi lain, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk kompensasi langsung maupun tidak langsung, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Selain aspek internal, PT Askara Jagannatha SA3M juga menghadapi tantangan eksternal, seperti ketatnya persaingan pasar digital, cepatnya perubahan teknologi, serta meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap keamanan data. Untuk menjawab tantangan tersebut, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, serta membangun budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada kualitas layanan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara mendalam peran dan strategi pengelolaan SDM di PT Askara Jagannatha SA3M, serta bagaimana penerapan strategi tersebut mendukung operasional perusahaan dan

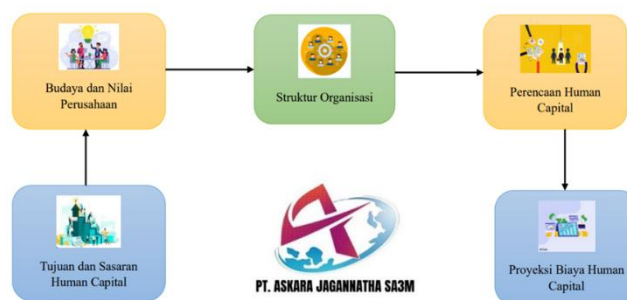
keberlangsungan bisnis di era digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai praktik pengelolaan SDM yang efektif, serta menjadi referensi bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja melalui penguatan aspek SDM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui studi literatur, observasi internal, dan dokumentasi perusahaan. Analisis dilakukan secara sistematis untuk menggambarkan strategi dan peran sumber daya manusia di PT Askara Jagannatha SA3M dalam mendukung operasional dan pertumbuhan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan human capital di PT. Askara Jagannatha SA3M sesuai dengan strategi perusahaan yang dapat membantu perusahaan mengalokasikan sumber daya keuangan dan aset dengan lebih efektif. Ini memungkinkan perusahaan untuk menentukan prioritas investasi yang paling strategis dan menguntungkan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. *Framework* human capital plan PT. Askara Jagannatha SA3M yang terintegrasi dengan strategi perusahaan memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik, pemanfaatan sumber daya yang lebih efisien, dan kinerja keuangan yang lebih kuat dalam jangka panjang.



Gambar 1. *Frameworks Human Capital Plan*

(Sumber: Penulis, 2024)

Sesuai visi dan misi PT. Askara Jagannatha SA3M menjadi *platform* terdepan yang menghubungkan pengunjung mal dengan informasi terkini mengenai diskon dan promo, mempermudah pengalaman berbelanja yang lebih hemat, informatif, dan menyenangkan. Selain dengan visi dan misi yang jelas, salah satu strategi PT. Askara Jagannatha SA3M adalah memiliki tim yang berpengalaman dan berdedikasi. Tujuan dari perencanaan dan

human capital di PT. Askara Jagannatha SA3M dengan mendukung operasional perusahaan dalam meningkatkan kerjasama karyawan untuk berkontribusi secara optimal dan memberikan pelayanan terbaik bagi pengguna HiMall sehingga perusahaan mampu bersaing, bertahan atau *sustainability growth* dan *profitable* dalam jangka panjang.

Perusahaan PT. Askara Jagannatha SA3M dalam mencapai sasaran human capital yaitu dengan penerapan strategi differensiasi yang akan membentuk organisasi sesuai dengan visi dan misi perusahaan, menyeleksi dan merekrut karyawan yang memiliki kemauan bekerja dengan kemampuan yang baik dan *excellent service* serta berkeinginan untuk terus meningkatkan kinerjanya, memberikan pelatihan dan pengembangan secara berkesinambungan melakukan evaluasi kinerja sebagai bentuk review dan penghargaan atas pencapaian kinerja, dan hal yang juga penting adalah menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang mendukung dan nyaman (Larasati, 2017).

Tabel 1. Tujuan dan Sasaran *Human Capital*

Tujuan	Sasaran
Jangka Pendek 1 – 5 Tahun	
Pengembangan keterampilan teknis karyawan	Melatih karyawan untuk menguasai setiap tupoksinya sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, serta memastikan karyawan menguasai penggunaan aplikasi mobile dan <i>platform digital</i> untuk menyebarkan informasi promo dan diskon.
Merekrut karyawan yang memiliki kemampuan <i>ads</i> , konten dan <i>partnership</i> mall	Mengembangkan keterampilan pada karyawan untuk membuat konten yang menarik dalam menampilkan promo dan diskon dalam mal sehingga dapat mengundang perhatian pengguna HiMall.
Mengevaluasi kinerja karyawan setiap 3 bulan sekali terhadap alur kerja perusahaan	Memastikan bahwa aplikasi HiMall masih berjalan dengan lancar dan optimal dalam menyampaikan informasi promo dan diskon, serta memaksimalkan pengalaman pengguna aplikasi.
Merekrut sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan keterampilan aplikasi	Karyawan harus aktif dalam menganalisis pola penggunaan aplikasi untuk memantau bagaimana pengguna aplikasi HiMall berinteraksi dengan informasi promo dan diskon.
Mengadakan pelatihan setiap tahun untuk <i>upgrade skill</i> bagi para karyawan, sesuai dengan bidangnya masing-masing	Mengembangkan strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap pengguna aplikasi, seperti melalui gamifikasi atau fitur interaktif lainnya.

Pengembangan developer tetap (<i>mobile & backend</i>), 1 UI/UX designer untuk pengembangan dan maintenance aplikasi.	Mengidentifikasi dan mengembangkan fitur baru dalam aplikasi yang dapat mendukung penyampaian promo dan diskon yang lebih efektif kepada pengguna aplikasi HiMall.
Pengembangan kepemimpinan	Mengembangkan kepemimpinan yang mampu mengantisipasi gaya pasar dan teknologi terbaru dalam aplikasi mal.

Asumsi SDM ini mencerminkan karakteristik dan kompetensi yang diharapkan dari setiap individu dalam perusahaan yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan. PT. Askara Jagannatha SA3M merangkul asumsi yang mendasar dalam membentuk budaya organisasi sebagai berikut.

Tabel 2. Asumsi Sumber Daya Manusia

Nilai	Asumsi Sumber Daya Manusia
Inovasi	Setiap individu atau karyawan PT. Askara Jagannatha SA3M memiliki potensi untuk berinovasi dan berkembang. Mendasari nilai orientasi pada inovasi dan pertumbuhan berkelanjutan, dengan keyakinan bahwa karyawan bukan hanya pelaksana, tetapi pencipta solusi yang bernilai.
Komitmen	SDM yang puas dan terlibat akan menciptakan pengalaman pengguna yang lebih baik. dengan begitu karyawan PT. Askara Jagannatha SA3M dapat mencerminkan hubungan antara kesejahteraan karyawan dan fokus pada pengguna, karena karyawan yang merasa dihargai akan lebih peduli pada kualitas layanan.
Kolaborasi	Kolaborasi dan keterbukaan antar karyawan dapat mendorong efisiensi dan kreativitas. Dengan menopang nilai kolaborasi dan keterbukaan ini dapat berasumsi bahwa lingkungan yang saling percaya akan mempercepat inovasi dan penyelesaian masalah.
Adaptabilitas	SDM yang mampu belajar cepat dan adaptif adalah aset utama dalam dunia teknologi. Selaras dengan nilai kecepatan dan adaptabilitas, karena perubahan teknologi menuntut karyawan yang mau dan mampu belajar secara mandiri dan berkelanjutan.
Keamanan	Integritas dan tanggung jawab pribadi adalah dasar dari kepercayaan dan keberlanjutan. Mendasari nilai etika digital dan keamanan, dengan kepercayaan bahwa setiap karyawan wajib menjaga standar etis tinggi, terutama dalam menangani data dan teknologi.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi mencerminkan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab di seluruh tingkatan dan divisi dalam organisasi. Setiap kepala divisi memiliki tanggung jawab khusus sesuai dengan fungsinya dan anggota tim di setiap tingkat hierarki turut berperan dalam pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan perusahaan (Sumitro, 2019). Pentingnya struktur organisasi ini terletak pada kemampuannya untuk menciptakan spesialisasi yang sangat terfokus pada berbagai aspek operasional HiMall. Dengan demikian, setiap divisi dapat memfokuskan upaya dan keahlian mereka pada tugas yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Dalam konteks ini, struktur organisasi berdasarkan fungsi membantu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi di berbagai bagian perusahaan PT Askara Jagannatha SA3M.

Adapun peran dan tugas dari masing-masing departemen PT. Askara Jagannatha SA3M adalah sebagai berikut.

1. CEO (*Chief Executive Officer*) Memimpin perusahaan secara keseluruhan, menentukan visi dan arah strategis, serta membuat keputusan penting terkait kebijakan perusahaan.
2. CTO (*Chief Technology Officer*) Bertanggung jawab atas semua aspek teknis perusahaan, termasuk pengembangan perangkat lunak, arsitektur aplikasi, dan inovasi teknologi. Divisi:
 - Tim Pengembang (*Developer Team*): Terdiri dari pengembang *front-end*, *back end*, dan *full-stack* yang mengerjakan pengembangan aplikasi.
 - Tim QA (*Quality Assurance*): Memastikan kualitas aplikasi dengan melakukan *testing* dan *bug fixing*.
 - Tim DevOps: Mengelola infrastruktur server dan *deployment* aplikasi.
3. CFO (*Chief Financial Officer*) Mengelola keuangan perusahaan, mulai dari perencanaan anggaran hingga pelaporan keuangan dan analisis biaya. Serta bertanggung jawab atas laporan keuangan, perencanaan anggaran, dan audit internal.
4. CPO (*Chief Product Officer*) Bertanggung jawab untuk merancang dan mengelola *roadmap product*, serta memastikan aplikasi yang dikembangkan memenuhi kebutuhan pasar.
Divisi: Tim Manajer Produk (*Product Manager*): Menentukan fitur-fitur yang akan dikembangkan dan mengelola prioritas pengembangan; Tim *Desain UI/UX*: Merancang antarmuka pengguna dan pengalaman pengguna aplikasi agar sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pengguna.

5. CMO (*Chief Marketing Officer*) Mengelola strategi pemasaran dan pertumbuhan pengguna aplikasi.
Divisi: Tim Pemasaran Digital: Fokus pada pengembangan kampanye pemasaran online (SEO, SEM, media sosial); Tim Komunikasi & Hubungan Masyarakat: Bertanggung jawab atas hubungan media dan citra perusahaan.
6. COO (*Chief Operating Officer*) Mengelola operasi sehari-hari perusahaan dan memastikan bahwa semua departemen berfungsi dengan baik.
Divisi: Tim Operasional: Memastikan kelancaran proses operasional, mulai dari pengelolaan sumber daya hingga pemeliharaan aplikasi. Tim *Customer Support*: Menangani layanan pelanggan dan memberikan solusi bagi pengguna aplikasi.
7. HR Manager (*Human Resources Manager*) Mengelola pengembangan sumber daya manusia perusahaan, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan budaya perusahaan.

Perencanaan *Human Capital*

Dalam upaya mendukung operasional dan pengelolaan bisnis yang efektif, setiap posisi memiliki tanggung jawab dan peran yang strategis. Deskripsi pekerjaan di setiap jabatan dirancang untuk memastikan semua fungsi berjalan selaras dengan visi dan misi perusahaan dan menjadi panduan utama dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Untuk itu, deskripsi pekerjaan setiap jabatan dapat dilihat pada lampiran SDM. Perencanaan sumber daya manusia PT Askara Jagannatha SA3M merupakan langkah strategis yang dibuat untuk mendukung visi misi perusahaan. Proses ini termasuk bagian mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja yang ahli, mengembangkan keterampilan, dan merancang program pelatihan yang sesuai untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Untuk itu, PT Askara Jagannatha SA3M akan merekrut tenaga ahli sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing bidang. Secara keseluruhan, rencana rekrutment SDM PT Askara Jagannatha SA3M 40% memiliki pengalaman dan 60% *fresh graduate*. Melalui pendekatan terpadu PT Askara Jagannatha SA3M menjamin bahwa setiap anggota organisasi dapat memberikan kontribusi maksimal demi tercapainya keberlanjutan dan efisiensi dalam menjalankan bisnis ini. Semua hal tentang ketenagakerjaan atau sumber daya manusia yang telah diatur di Indonesia pada tahun (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan. UU RI Nomor 13 Tahun 2003. Untuk cipta kerja tertuang dalam Indonesia. (2023). Undang-Undang Tentang Penetapan Peraturan Cipta Kerja, UU RI Nomor 6 Tahun 2023.

Tabel 3. Jumlah estimasi karyawan PT. Askara Jagannatha SA3M

Employee	Quantity					
	1	2	3	4	5	
CEO	1	0	0	0	0	
CTO	1	0	0	0	2	
Chief Financial Officer	1	1	1	0	2	
Chief Technology Officer	Tim Pengembang (Developer Team)	2	2	1	2	2
	Tim QA (Quality Assurance)	1	1	1	1	2
	Tim DevOps	2	2	1	1	3
Chief Product Officer	Tim Product	3	2	3	2	3
	Tim Desain UI/UX	3	2	2	2	1
Chief Marketing Officer	Tim Komunikasi & Hubungan Masyarakat	2	1	1	1	1
	Tim Pemasaran Digital	5	3	3	3	4
Chief Operating Officer	Tim Customer Support	2	1	1	1	0
	Tim Operasional	2	1	1	2	3
Human Resources	2	0	2	0	2	
Total Employee	27	16	17	15	25	
Total Employee Tahun 1-5	100 Employee					

Seleksi dan Rekrutmen

Strategi rekrutmen PT Askara Jagannatha SA3M tidak hanya menekankan keterampilan, tetapi juga *service excellence* dan kemampuan menjaga kerahasiaan data. Proses dimulai dengan pendaftaran online melalui berbagai *platform*, dilanjutkan seleksi administrasi dengan kriteria kompetensi teknis, komunikasi, orientasi pelayanan, dan integritas. Kandidat kemudian mengikuti tes *attitude* berupa simulasi pelayanan pelanggan, tes *hardskill* terkait keamanan data, serta wawancara oleh HR, *user*, dan CTO. Setelah lolos, dilakukan negosiasi gaji dan penandatanganan perjanjian kerja serta perjanjian kerahasiaan. Terakhir, karyawan baru mengikuti pelatihan intensif terkait kebijakan kerahasiaan data, keamanan informasi, dan standar layanan. Mendukung pengembangan karyawan, perusahaan mengadakan pelatihan teknologi dan digitalisasi, layanan pelanggan, serta mendorong program sertifikasi dengan insentif. Selain itu, diterapkan mentoring dan *coaching* agar karyawan junior mendapat bimbingan langsung dari senior, sehingga tercipta budaya belajar dan berbagi pengetahuan di lingkungan kerja.

Waktu dan Jam Kerja

HiMall menyediakan layanan teknologi bekerja 24 jam sehari. Perusahaan menerapkan pengaturan *non-shift* untuk karyawan stafnya, sementara sistem *shift* diterapkan untuk personel operasional dan keamanan. Struktur ini diperlukan karena sifat layanan dan operasi pelanggan yang berkelanjutan, yang dijalankan 24 jam sehari untuk memberikan pelayanan terbaik kepada klien dan memastikan perlindungan aset perusahaan. Ketersediaan layanan HiMall 24/7 merupakan aspek kunci dari model bisnisnya. Dengan memberikan dukungan tanpa henti, perusahaan mampu memenuhi beragam kebutuhan pelanggannya, yang mungkin memerlukan bantuan kapan saja, siang atau malam. Tingkat aksesibilitas dan daya tanggap ini merupakan keuntungan yang signifikan dalam pasar teknologi yang kompetitif,

karena memungkinkan HiMall memenuhi permintaan kliennya yang terus berkembang secara efisien dan efektif.

Diferensiasi pengaturan kerja antara staf dan pegawai operasional merupakan keputusan strategis yang diambil HiMall untuk mengoptimalkan operasionalnya dan menjamin kelancaran fungsi layanannya. Meskipun anggota staf beroperasi secara *non-shift*, personel operasional dan keamanan bekerja secara bergiliran untuk memastikan cakupan yang berkelanjutan dan menjaga aset perusahaan, termasuk properti fisik dan infrastruktur digitalnya. Struktur organisasi ini memungkinkan HiMall untuk mempertahankan layanan pelanggan, efisiensi operasional, dan keamanan tingkat tinggi, yang semuanya penting untuk keberhasilan penyampaian layanan berbelanja berbasis teknologi (Sularsih et al., 2023). Dengan menyesuaikan manajemen tenaga kerjanya dengan kebutuhan spesifik bisnisnya, HiMall mampu memberikan pengalaman yang lancar dan dapat diandalkan bagi kliennya, memperkuat posisinya sebagai pemain terkemuka di industri HiMall.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan merupakan sistem penilaian prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan terhadap target pekerjaan yang telah ditentukan selama periode tertentu. Selain evaluasi setiap 3 bulan melalui sasaran departemen, perusahaan juga melakukan evaluasi tahunan melalui KPI (*Key Performance Indicator*) personal karyawan. Penilaian kinerja individu dilakukan dengan sistem 360 derajat, di mana proses penilaian tidak hanya dilakukan oleh atasan, tetapi juga oleh customer atau mitra, rekan kerja, bawahan, dan penilaian diri sendiri (Rahmayanti, 2018). Melalui penilaian komprehensif ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan setiap karyawan secara lebih akurat. Hasil evaluasi ini menjadi masukan berharga bagi departemen sumber daya manusia dan atasan untuk merancang program kerja yang tepat (Yusuf & SE, 2024).

Selain itu, evaluasi ini juga menjadi dasar bagi manajemen dalam menentukan keputusan terkait kenaikan gaji tahunan, pemberian bonus, serta kesempatan promosi jabatan bagi karyawan (Zulkarnaen et al., 2020). Dengan sistem evaluasi yang komprehensif dan teratur, perusahaan dapat memastikan kinerja karyawan selaras dengan tujuan organisasi. Selain itu, proses ini juga berfungsi sebagai umpan balik yang membantu karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi dan kontribusinya demi kemajuan perusahaan (Setiawan & Hamdan, 2019).

Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi dan penghargaan di PT Askara Jagannatha SA3M terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup pembayaran tunai yang diterima karyawan, seperti gaji pokok yang diberikan setiap bulan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, tunjangan kinerja yang diberikan berdasarkan pencapaian target atau kinerja individu, serta bonus yang diberikan secara berkala, misalnya tahunan, sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan.

Sementara itu, kompensasi tidak langsung merupakan bentuk imbalan di luar pembayaran tunai yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Bentuk kompensasi tidak langsung di PT Askara Jagannatha SA3M antara lain fasilitas BPJS Kesehatan bagi karyawan dan keluarganya, dengan iuran sebesar 5% dari upah per bulan (3% ditanggung perusahaan dan 2% oleh karyawan). Selain itu, perusahaan juga menyediakan Tunjangan Hari Tua (JHT) dengan iuran sebesar 5,7% dari upah per bulan, di mana 3,7% ditanggung perusahaan dan 2% oleh karyawan. Terakhir, terdapat Jaminan Pensiun (JP) yang diberikan saat karyawan memasuki usia pensiun 56 tahun sesuai peraturan, dengan iuran sebesar 3% dari upah per bulan (2% ditanggung perusahaan dan 1% oleh karyawan). Seluruh skema ini dirancang untuk memberikan rasa aman dan motivasi kerja yang lebih tinggi bagi seluruh karyawan.

Pemutus Hubungan kerja

Pemutusan Hubungan Kerja dalam menangani masalah terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perusahaan mengacu pada ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) No. 35 Tahun 2021. Peraturan ini mencakup sejumlah aspek, seperti perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta proses pemutusan hubungan kerja. Melalui aturan ini, perusahaan memiliki panduan yang jelas mengenai prosedur dan persyaratan yang harus dipenuhi saat melakukan PHK terhadap karyawan. Misalnya, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai, mematuhi masa percobaan, serta mempertimbangkan masa kerja dan alasan yang sah sebagai dasar PHK. Selain itu, PPRI No. 35 Tahun 2021 juga mengatur hak-hak karyawan yang terkena PHK, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi kepentingan karyawan dan menciptakan keadilan dalam proses PHK. Dengan berpedoman pada PPRI No. 35 Tahun 2021, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap tindakan PHK yang dilakukan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini tidak hanya memberikan

kepastian hukum bagi perusahaan, tetapi juga menjamin hak-hak karyawan terpenuhi dengan baik. Melalui kepatuhan terhadap aturan ini, Perusahaan menunjukkan komitmennya dalam menerapkan praktik ketenagakerjaan yang adil dan transparan, sekaligus menjaga hubungan industrial yang harmonis dengan karyawan.

Proyeksi *HR Cost*

Proyeksi biaya sumber daya manusia adalah perkiraan hitungan yang mengkombinasikan antara jumlah karyawan yang terdapat di PT. Askara Jagannatha SA3M dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan. Tujuan dari proyeksi ini adalah mendapatkan gambaran terkait karyawan yang dibutuhkan dan biaya lain yang menunjang kegiatan sumber daya manusia (Kuswara & Mayasari, 2023). Perencanaan anggaran sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap keseluruhan anggaran operasional dan kegiatan sumber daya manusia di masa mendatang sehingga hal diperlukan perhatian lebih oleh divisi sumber daya manusia dalam proses penyusunannya (Siregar, 2019). Proyeksi biaya PT. Askara Jagannatha SA3M dalam kurun waktu lima tahun mendatang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Proyeksi *HR Cost*

<i>Employee</i>	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5
CEO	Rp 720.000.000	Rp 900.000.000	Rp 1.056.000.000	Rp 1.200.000.000	Rp 1.440.000.000
CTO	Rp 120.000.000	Rp 468.000.000	Rp 720.000.000	Rp 1.020.000.000	Rp 1.680.000.000
<i>Finance Direktur</i>	Rp 114.000.000	Rp 288.000.000	Rp 504.000.000	Rp 540.000.000	Rp 1.080.000.000
Team					
Pengembang- Team QA	Rp 252.000.000	Rp 480.000.000	Rp 864.000.000	Rp 240.000.000	Rp 2.184.000.000
Team					
Pengembang- Team Desain	Rp 288.000.000	Rp 540.000.000	Rp 720.000.000	Rp 924.000.000	Rp 1.680.000.000
Team					
Pengembang- Team Komunikasi	Rp 312.000.000	Rp 504.000.000	Rp 630.000.000	Rp 864.000.000	Rp 216.000.000
<i>Product Officer- Tim Operasional</i>	Rp 312.000.000	Rp 504.000.000	Rp 630.000.000	Rp 864.000.000	Rp 1.620.000.000
<i>Marketing Officer- Tim Pemasaran</i>	Rp 252.000.000	Rp 768.000.000	Rp 1.188.000.000	Rp 1.596.000.000	Rp 2.040.000.000
<i>Operating Officer- Tim Customer Service</i>	Rp 120.000.000	Rp 198.000.000	Rp 288.000.000	Rp 504.000.000	Rp 810.000.000

THR	Rp	321.900.000	Rp	168.000.000	Rp	360.000.000	Rp	384.000.000	Rp	373.531.333
BPJS Kesehatan & Tenaga Kerja	Rp	407.139.120	Rp	351.987.000	Rp	359.890.000	Rp	366.711.000	Rp	472.442.430
<i>Human Resources</i>	Rp	156.000.000	Rp	445.193.158	Rp	463.816.073	Rp	463.816.073	Rp	714.000.000
<i>Gathering/Event</i>	Rp	30.000.000	Rp	50.000.000	Rp	80.000.000	Rp	100.000.000	Rp	120.000.000
<i>Overtime/Insentif</i>	Rp	105.600.000	Rp	120.000.000	Rp	156.000.000	Rp	180.000.000	Rp	360.000.000
<i>Recruitment</i>	Rp	10.000.000	Rp	15.000.000	Rp	20.000.000	Rp	25.000.000	Rp	30.000.000
Seragam	Rp	5.000.000	Rp	8.325.000	Rp	11.100.000	Rp	13.875.000	Rp	18.500.000
<i>Training</i>	Rp	20.000.000	Rp	30.000.000	Rp	35.000.000	Rp	40.000.000	Rp	50.000.000
Total	Rp	3.507.039.120	Rp	7.976.393.158	Rp	11.657.306.073	Rp	17.071.816.073	Rp	20.197.200.000

SIMPULAN

PT Askara Jagannatha SA3M berhasil menerapkan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan strategi perusahaan. Perusahaan menekankan rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif. Penilaian kinerja dilakukan secara menyeluruh untuk mendukung peningkatan kontribusi karyawan. Selain itu, sistem kompensasi yang lengkap dan perencanaan biaya SDM yang matang mendukung motivasi dan kesejahteraan karyawan. Dengan strategi ini, perusahaan siap menghadapi persaingan dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, I., & Dwi Aprilia Putri, S. (2022). Peran Digitalisasi Dan Informasi Terhadap Kinerja Perbankan Syariah Dalam Perspektif Society 5.0 Di Perekonomian Di Indonesia. *Journal Islamic Banking*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.51675/Jib.V2i1.365>
- Cantika, P., & Dwiyanto, A. S. (2025). Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada Pt Pln Icon Plus. 13(2), 312–319. <https://doi.org/10.37081/Ed.V13i2.7067>
- Guruh, S. A., & Iva, K. M. (2024). Meningkatkan Kualitas Sdm Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Di Era Digital: Tren, Inovasi, Dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/Jumek.V2i3.357>
- Irmanto, A., & Ridwan, M. (2021). Analisis Tentang Pentingnya Rencana Strategis Organisasi. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 1(1). <https://doi.org/10.58707/Jipm.V1i1.68>

- Kuswara, D., & Mayasari, I. (2023). Implementasi Manajemen Pns Berbasis Sistem Merit Dalam Penempatan Jabatan Struktural Pegawai Di Pemerintah Provinsi Dki Jakarta. *Cakrawala Repositori Imwi*, 6(1), 336–351. <https://doi.org/10.52851/Cakrawala.V6i1.241>
- Larasati, A. P. (2017). Pengembangan Aparatur Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perizinan Di Unit Pelaksanaan Teknis Pelayanan Perizinan Terpadu (Upt P2t) Badan Penanaman Modal Provinsi Jawa Timur. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*.
- Rahmayanti. (2018). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode 360 Derajat (Studi Kasus Pada Pt. Arga Bangun Bangsa). In *Jurnal Sekretari* (Vol. 5, Issue 2).
- Setiawan, H., & Hamdan, M. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy).
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi Dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 160–169. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.2240>
- Sularsih, A. D., Handrijaningsih, L., & Indira, C. K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 28(2), 290–303. <https://doi.org/10.35760/Eb.2023.V28i2.7240>
- Sumitro, S. (2019). Keuntungan Dan Kelemahan Dari Setiap Jenis Struktur Organisasi. *Jurnal Informatika*, 2(2). <https://doi.org/10.36987/Informatika.V2i2.198>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/Jer.V1i3.26>
- Yusuf, M., & Se, M. M. (2024). Tren Masa Depan Manajemen Sdm. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, 90.
- Zulfa, N., Millah, N. N., Nuratin, N., & Novitasari, K. (2023). Konsep Maqashid Syariah Dalam Praktik Strategi Pemasaran Tiktok Dengan Landasan Etika Bisnis Islam. *Ab-Joiec: Al-Bahjah Journal Of Islamic Economics*, 1(2), 79–94. <https://doi.org/10.61553/Abjoiec.V1i2.64>
- Zulkarnaen, W., Dewi Fitriani, I., Sadarman, B., Yuningsih, N., Muhammadiyah Bandung, S., & Tasikmalaya, S. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik Kpu Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. 4(2). <https://kpu.go.id/index.php/pages/detail/2008/4/visi-dan-misi>.