e-ISSN 2829-7652
Volume 4, Nomor 3 November 2025
Hlm. 557-568

https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria

ANALISIS IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN
(Studi Kasus Pada Kursus Mengemudi Natuna Probolinggo)

Nurul Fadila*[1], Bayu Sukma[2], Faza Aryaputra Vidiantoro[3].
Universitas Islam Zainul Hasan Genggong, Probolinggo, Jawa Timur, Indonesia
nurulfadilaevista87@gmail.com, Aregacoy@gmail.com,
Fazaaryaputra141@gmail.com

Abstrak

Studi kasus ini meneliti Kursus Mengemudi Natuna Probolinggo untuk melihat bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat meningkatkan kinerja bisnis. Mengelola tenaga kerja untuk mencapai kinerja terbaik yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia (SDM). Metode penelitian kualitatif, studi kasus dan tinjauan literatur, digunakan untuk menyelidiki strategi evaluasi kinerja karyawan, pelatihan, rekrutmen, dan perencanaan. Penelitian diharapkan dapat menunjukkan bagaimana penerapan manajemen SDM yang baik meningkatkan kinerja bisnis, khususnya di kursus mengemudi. Hasilnya diharapkan menunjukkan bahwa keberlangsungan dan daya saing perusahaan akan didukung oleh pemahaman dan penerapan manajemen SDM yang tepat.

Kata Kunci: Implementasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Peningkatan Kinerja, Studi Kasus, Kursus Mengemudi.

Abstract

This case study examines the Natuna Probolinggo Driving Course to examine how the implementation of human resource management (HRM) can improve business performance. Managing the workforce to achieve optimal performance, which can help achieve company goals, is a crucial part of human resource management (HRM). Qualitative research methods, including case studies and a literature review, were used to investigate employee performance evaluation, training, recruitment, and planning strategies. The study aims to demonstrate how the implementation of sound HRM improves business performance, particularly in the driving course. The results are expected to demonstrate that the company's sustainability and competitiveness are supported by an understanding and implementation of appropriate HRM.

Keywords: Implementation, Human Resource Management, Performance Improvement, Case Studies, Driving Courses.

PENDAHULUAN

Perusahaan di seluruh dunia menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis di era globalisasi yang berkembang pesat. Cara bisnis beroperasi, bersaing, dan berkembang dipengaruhi oleh perubahan teknologi yang cepat, globalisasi pasar, dan perkembangan ekonomi yang tidak terduga. Untuk mengatasi masalah ini, Sumber Daya Manusia (SDM) telah berkembang dari sekadar

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

tugas administratif menjadi komponen strategis yang sangat penting untuk kesuksesan perusahaan.

Salah satu pendekatan penting untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan yang beroperasi di pasar global adalah manajemen sumber daya manusia global. Pendekatan ini mencakup hal-hal tradisional tentang manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor global yang mempengaruhi keputusan dan strategi manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ini, perusahaan diharapkan untuk memahami perbedaan budaya, aturan ketenagakerjaan, dan tuntutan yang ada di seluruh dunia.(Rezi Ardiansyah et al. 2024)

Kinerja laporan keuangan perusahaan dapat menunjukkan seberapa baik mereka berkompetisi. Perusahaan harus memiliki sumber daya yang dapat meningkatkan nilai tambah jika mereka ingin meningkatkan kinerja mereka. Menurut teori sumber daya berbasis, perusahaan harus memiliki sumber daya yang berharga, langka, tidak dapat ditiru, dan tidak dapat digantikan. Perusahaan yang menyadari pentingnya sumber daya dapat mengelolanya dengan baik. Pegawai yang memiliki talenta unggul memiliki nilai yang lebih tinggi daripada pegawai lainnya. Mereka memiliki keterampilan kerja rata-rata dan cara berpikir yang cepat dan berbeda yang memungkinkan mereka untuk lebih cepat mencapai tujuan perusahaan. Pribadi bertalenta unggul termotivasi untuk melakukan sesuatu yang baru dan tidak biasa.(Muhammad Asir et al. 2023)

Kursus mengemudi dianggap sebagai salah satu cara terbaik untuk mengurangi tingkat pengangguran. Hasil dari kursus mengemudi memiliki peluang yang sangat besar untuk mendapatkan pekerjaan. Lulusan kursus mengemudi ini memiliki kemampuan untuk melamar sebagai supir di kantor pemerintahan dan swasta, membuka usaha ekspedisi, dan mendaftar sebagai driver grabagocar, yang sangat diminati di Probolinggo. Setelah menyelesaikan program kegiatan kursus, peserta dapat menggunakan keterampilan mereka untuk mencari pekerjaan. Berhasilnya seorang instruktur dalam memberikan layanan pembelajaran kepada peserta kursus bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi keberhasilan peserta kursus. melalui kegaiatan layanan pembelajaran yang sudah direncanakan hingga tahap evaluasi pembelajaran menjadi indikator yang penting terhadap keberhasilan layanan pembelajaran yang diberikan oleh instruktur. Peran instruktur mempengaruhi keberhasilan kegiatan pembelajaran. Peserta kursus yang telah menyelesaikan kegiatan belajar dapat memperoleh keterampilan mengemudi untuk bekerja atau sekadar keterampilan pribadi. (Saptadi 2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Nurul Fadila 2024) dengan tujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam potensi tentang analisis implementasi manajemen SDM terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Metode ini meliputi pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Proses penelitian ini dilakukan untuk memahami dan menyelidiki implementasi manajemen sdm terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat memberikan gambaran deskriptif yang

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

kompleks, menganalisis kata-kata, dan melakukan penelitian dalam konteks alami. Metode ini memungkinkan peneliti untuk dengan jelas mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti, sekaligus memudahkan pembaca dalam memahami isu-isu yang dibahas.

HASIL PENELITIAN

A. PERENCANAAN SDM

Perencanaan SDM pada perusahaan kursus mengemudi Natuna khususnya yang bertempat di kabupaten probolinggo, sangat penting dan berpengaruh. Alasan kami memilih perusahaan ini karena menurut kami sdm-nya sangat bagus dan bisa di katakan di atas rata-rata. Karena pada perencanaan sdm yang ada di kursus mengemudi natuna kraksan ini calon karyawan perlu yang namanya insting yang tinggi, semisal di bagian admin sangat wajib faham tentang manajemen waktu, keuangan dan lain sebagainya. Semisal bagian instruktur perlu keahlian mengemudi yang ber profesional, publik speaking yang bagus, ketelatenan, dan kesabaran.

P. Har boss dari Natuna Kabupaten Probolinggo mengungkapkan bahwa perencanaan SDM yang ada di kursus mengemudi Natuna, perlu memenuhi beberapa hal-hal diantaranya ialah:

1. Proses penalaran strategis untuk memastikan bahwa karyawan yang berada di Natuna itu tercukupi dan mempunyai kualitas yang tinggi
2. Selalu selaras pada rencana awal dan tujuan daripada perusahaan dan organisasi
3. Mengefisiensi anggaran untuk meminimalisir adanya pengeluaran yang tidak diperlukan atau pemborosan agar lebih efisien
4. Membangun keunggulan SDM dan produktivitas kinerja perusahaan
5. Selalu berpositif thinking dan dilarang mempunyai sifat Arogan dan agresif Arogan dan agresif untuk menaikkan profit perusahaan, yang terpenting adalah pelayanan yang terbaik. (P. Har 2025)

Pada tanggapan daripada boss natuna Kab. Probolinggo tersebut dapat di ambil Pelajaran bahwa setiap Perusahaan perlu perencanaan SDM yang kuat. Kualitas pelayanan dalam bisnis jasa adalah komponen utama yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Ini karena bisnis, termasuk institusi pendidikan non-formal seperti Kursus Mengemudi Natuna Kraksaan, membutuhkan interaksi langsung antara pelanggan dan bisnis. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk memastikan bahwa guru dan karyawan dapat memberikan layanan yang profesional, ramah, dan berkualitas. Kinerja perusahaan akan meningkat dalam hal kepuasan pelanggan, loyalitas konsumen, dan reputasi kursus mengemudi jika diterapkan strategi manajemen SDM yang tepat.

Dan persaingan di dalam bisnis itu pasti ada, Bu Lina Koordinator cabang dari Natuna kabupaten probolinggo menuturkan bahwa, Natuna yang berada di Kawasan kota kraksaan itu adalah area ke 7 (tujuh) dan di probolinggo sendiri ada 3 (tiga) cabang, selain itu juga ada Perusahaan yang menyediakan produk jasa

yang sama, jadi tak menutup kemungkinan Masyarakat akan memilih produk jasa yang lain di luar sana. Sangat perlu bahkan wajib adanya prinsip, visi & misi, motto Perusahaan. Maka dari itu visi dan misi kursus mengemudi Natuna kraksaan ialah sebagai berikut:

Visi: Menjadi lembaga kursus mengemudi terkemuka di probolinggo dan daerah sekitarnya, terkenal dengan layanan berkualitas tinggi, instruktur berpengalaman, dan sistem manajemen sumber daya manusia yang membantu meningkatkan kinerja dan kepuasan pelanggan.

Misi:

1. merekrut dan mengembangkan instruktur dan karyawan yang mampu berinteraksi secara teknis dan interpersonal melalui pelatihan berbasis kompetensi.
2. Menerapkan manajemen sumber daya manusia yang terorganisir melibatkan penerimaan, pelatihan, evaluasi, dan penghargaan, yang dimaksudkan untuk mempertahankan motivasi dan profesionalisme guru dan karyawan.
3. untuk menyediakan kursus mengemudi yang aman, efektif, dan berorientasi pada hasil dengan menggunakan metode pengajaran yang canggih dan kontemporer.
4. Melalui pelayanan yang ramah, responsif, dan berfokus pada kebutuhan pelanggan, Anda dapat membangun hubungan jangka panjang yang terpercaya dengan pelanggan.
5. secara konsisten mengevaluasi dan memperbaiki proses internal dengan mengukur kinerja perusahaan dan kepuasan pelanggan.

dengan motto: "Nikmati kemudahan dan kenyamanan dalm proses belajar anda". Dan anjuran untuk tidak merokok selama proses pembelajara berlangsung. Ungkapan dari pada Bu Lina boss Wanita Natuna tersebut mengungkapkan bahwa Tingkat SDM yang berada di kursus mengemudi Natuna kraksaan sudah memenuhi standart dan patut di tiru oleh Perusahaan lain. (Bu Lina 2025)

B. ANALISIS PEKERJAAN

Analisis pekerjaan menjadi hal pokok kedua setelah perencanaan SDM, Saat ini, kemampuan mengemudi dan menyetir sangat penting. Saat ini, bukan hanya kaum pria yang dituntut untuk dapat mengendarai mobil, terutama bagi wanita yang sangat mobilitas dan tidak mau bergantung pada pasangan, pengendara pribadi, atau transportasi umum. Mengikuti kursus mengemudi adalah salah satu cara untuk belajar mengemudi. Dengan kemajuan teknologi, calon pengemudi harus mendapatkan aplikasi yang memudahkan mereka untuk mendaftar dan mengatur jadwal latihan mengemudi mereka.

Maka dari itu perlu adanya penganalisa terkait kualitas kinerja karyawan, yang bertanggung jawab dalam hal ini adalah *Human Resources Development* (HRD) termasuk di Perusahaan jasa kursus mengemudi Natuna kabupaten probolinggo yang Bernama B. kasterina beliau bertugas sebagai:

1. Penganalisa kebutuhan SDM pada saat ini
2. Memprediksi dan mempersiapkan kebutuhan SDM di masa depan
3. Menelusuri dan mengidentifikasi kesenjangan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

4. Merancang dan mambangun strategi yang kompetitif dan unggul.

Itu hanya beberapa tugas daripada HRD, ada banyak lagi yang dapat kami sebutkan karena keterbatasan waktu pada saat wawancara.

Dari pernyataan di atas sangat penting kedudukan daripada HRD, kedudukan tersebut berada di tingkat kedua setelah boss, maka boss memberikan kepercayaan penuh kepada seorang HRD. B. kasterina menuturkan bahwa proses analisis pekerjaan pada perusahaannya sangatlah perlu ketelitian, terutama di dalam bidang manajemennya. Loyalitas admin adalah kunci utama di dalam perkembangan Perusahaan, makanya admin perlu di training di kantor Perusahaan pusat selama tiga bulan guna memastikan bahwa calon karyawan adalah seseorang yang benar-benar layak dan dapat di percaya.

Hubungan yang harmonis antara HRD dengan admin tentu berpengaruh terhadap produktivitas kinerja Perusahaan, perlu adanya implikasi motivasi dan saling mempercayakan satu sama lain. Dan yang paling terpenting adalah sarana komunikasi, informasi, dan koordinasi antara sesama struktrural harus selalu terhubung, supaya tidak terjadi hal-hal yang tak di inginkan seperti mis-komunikasi sehingga menghambat adanya Analisa kinerja. (B. Kasterina 2025)

C. REKRUTMEN, SELEKSI, DAN ORIENTASI

Salah satu yang menjadi ajang pencarian minat kerja masyarakat adalah rekrutmen, di dalam suatu Perusahaan pasti akan membuka lowongan pekerjaan jika membutuhkan. Pastinya hal yang paling utama di lakukan oleh pihak Perusahaan adalah rapat antar anggota struktutal, dan yang mempunyai berhak untuk memberikan persetujuan adalah kedudukan yang tertinggi atau bisa di sebut dengan boss. Setelah mempersiapkan secara matang, informasi rekrutmen akan di luncurkan dan di keluarkan oleh pihak yang bersangkutan.

Sebagaimana pada Perusahaan jasa kursus mengemudi Natuna akan memberikan informasi lowongan pekerjaan secara serentak jika membutuhkan kuota banyak dan secara perorangan jika membutuhkan kuota yang sedikit. Rekrutmen pada kursus mengemudi Natuna memiliki dua bagian kinerja yaitu sebagai admin, dan sebagai instruktur. di dalam rekrutmen sebagai admin ada beberapa persyaratan di antaranya adalah;

1. Di utamakan Perempuan single
2. Maksimal berusia 25 tahun
3. Good looking & public speaking
4. Bisa mengoperasikan komputer
5. Berpengalaman di bidang menajemen keuangan

Hal tersebut menjadi acuan penting untuk di perhatikan oleh calon karyawan baru di Perusahaan jasa kursus mengemudi Natuna di bidang admin, dan setelah proses pemeriksaan administrasi calon karyawan akan masuk pada tahapan seleksi yaitu tes dan penilian apakah calon karyawan tersebut layak untuk di berikan pekerjaan dan di loloskan, waktu seleksi itulah yang akan menentukan. Setelah tahapan seleksi calon karyawan akan di arahkan pada sesi orientasi atau bisa sebut dengan training. Di mana calon karyawan akan di berikan pemahaman dan di sekolahkan terlebih dahulu di kantor pusat Perusahaan jasa kursus

mengemudi Natuna yang bertempat di malang selama 3 (tiga) bulan. Barulah setelah tahapan orientasi selesai calon karyawan berganti status dari yang sebelumnya calon menjadi karyawan yang selanjutnya akan ditempatkan di wilayah yang di inginkan oleh Perusahaan ujanya oleh admin kursus mengemudi Natuna kota kraksaan. (Mbak Fariza 2025)

Beda hal nya dengan kedudukan sebagai instruktur kursus mengemudi Natuna, dalam rekrutmennya ada macam-macam syarat sebagai berikut:

1. Laki-laki
2. Mampu mengemudikan kendaraan dengan baik
3. Mempunyai sertifikat pelatihan
4. Mempunyai SIM A
5. Mampu public speaking
6. Ramah & humble
7. Professional

Di dalam proses rekrutmennya tidak jauh beda dari admin, cuman yang membedakan adalah proses orientasinya. Jika proses orientasi kedudukan admin di laksanakan selama 3 (bulan) di Perusahaan pusatnya di malang, maka orientasi kedudukan instruktur akan di training 1 kali oleh penguji profesional dan akan di training di tempat kursus mengemudi Natuna kabupaten probolinggo. Dan setelah itu akan di tempatkan sesuai Keputusan dari pihak Perusahaan, ujarnya kata instruktur kursus mengemudi Natuna kota kraksaan (P. Ringga 2025)

Dari penjelasan di atas sudah jelas bahwa proses rekrutmen, seleksi dan orientasi suatu Perusahaan akan di laksanakan sebaik mungkin oleh pihak Perusahaan, guna untuk menyeleksi layak tidaknya calon karyawan untuk di berikan kedudukan dan pekerjaan, meskipun tidak menutup kemungkinan calon karyawan yang menggunakan orang kedua di dalam prosesnya atau yang disebut ordal. Namun yang perlu di ketahui Perusahaan yang sehat akan mempetketat proses tersebut, sehingga tidak ada celah untuk calon yang melakukan curang, sepertinya pada Perusahaan jasa kursus mengemudi Natuna.

D. PRODUKTIVITAS, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

Untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan karyawan yang behubungan dengan proses rekrutmen sebelumnya, kami memberi tahu bahwa seluruh karyawan yang dinyatakan lulus seleksi dan diterima bekerja di wilayah Natuna akan terlebih dahulu mengikuti program pelatihan pasca seleksi sebagai bagian dari tahap awal sebelum ditempatkan secara resmi di tempat kerja. Program ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua karyawan siap dan memahami prosedur kerja dan budaya perusahaan.

1. Pelatihan untuk Karyawan Umum (Instruktur)

   Pelatihan akan diselenggarakan di Area 7 Probolinggo untuk seluruh karyawan non-administratif seperti teknisi, operator lapangan, staf logistik, dll. Lokasi ini dipilih karena memiliki fasilitas pelatihan lengkap yang relevan dengan kebutuhan operasional di Natuna, serta fasilitas pendukung seperti ruang praktik, laboratorium, dan lingkungan simulasi kerja.

   Tujuan pelatihan:

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

a. Memberikan pemahaman tentang prosedur operasional standar (SOP) perusahaan
b. Melatih kemampuan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan
c. meningkatkan pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terutama bagi mereka yang bekerja di daerah terpencil dan berisiko tinggi seperti Natuna.
d. membuat etika kerja dan kedisiplinan yang sesuai dengan budaya perusahaan.
e. Pelatihan akan ditentukan oleh masing-masing divisi, tetapi biasanya sekitar satu hingga dua bulan, tergantung pada kompleksitas pekerjaan. (Pak wawan 2025)

2. Pelatihan untuk admin:

Sementara itu, bagi karyawan yang diterima di posisi administratif (admin), pelatihan akan dilaksanakan di Kota Malang. Kota Malang dipilih sebagai lokasi pelatihan admin karena di sana terdapat pusat pelatihan internal perusahaan yang berfokus pada pengembangan kompetensi administrasi dan manajemen perkantoran.

a. Durasi pelatihan untuk admin direncanakan selama 3 bulan penuh, dengan sistem pembelajaran terpadu yang mencakup teori, praktik kerja kantor, serta pengenalan sistem digital yang digunakan oleh perusahaan.
b. Materi pelatihan mencakup:
   1) Penggunaan software administrasi dan pelaporan internal perusahaan.
   2) Tata kelola dokumen dan arsip digital/manual.
   3) Komunikasi bisnis dan pelayanan internal.
   4) Etika profesional dan manajemen waktu.
   5) Sistem pelaporan keuangan dasar (jika dibutuhkan sesuai posisi).

Pelatihan ini bukan hanya persiapan teknis; itu juga merupakan investasi perusahaan dalam membangun sumber daya manusia (SDM) yang unggul, profesional, dan siap kerja. Selain itu, pelatihan ini merupakan kesempatan penting untuk menyamakan visi dan misi karyawan dengan perusahaan dan meningkatkan kerja sama tim lintas divisi sebelum mereka pergi ke lokasi akhir, Natuna. (Mbak Fariza 2025)

E. PRESTASI KERJA, KOMPENSASI, DAN PERENCANAAN KARIR

Program Apresiasi dan Penghargaan Karyawan dari Natuna Pusat Dalam rangka memberikan semangat dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan, khususnya bagi mereka yang menempati posisi admin dan instruktur, perusahaan melalui Natuna Pusat telah merancang sebuah program apresiasi dan pemberian hadiah

1. Penghargaan untuk Tanggung Jawab Manajemen

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan administrasi untuk menerima penghargaan khusus setiap 6 (enam) bulan sekali berdasarkan kriteria pencapaian berikut. Kategori: Tantangan PE Terbaik Untuk nominasi "Top Challenge PE", admin yang berhasil mendatangkan atau memproses jumlah pendaftar terbanyak dalam sistem pendaftaran internal akan dipilih.

Didasarkan pada data yang dicatat secara real-time di sistem pusat, penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:

a. keaktifan untuk memantau data pendaftar.
b. Input data yang cepat dan tepat.
c. Komunikasi dan layanan kepada kandidat atau pelamar. (Mbak Fariza 2025)

2. Penghargaan untuk Posisi Instruktur (Pengajar)

Untuk karyawan yang berperan sebagai trainer atau pengajar dalam program pelatihan, tersedia penghargaan yang diberikan setiap 1 (satu) tahun sekali dengan kategori: Trainer dengan Jumlah Peserta Terbanyak Penilaian mencakup:

a. Jumlah sesi pelatihan yang dilakukan.
b. Jumlah peserta yang dilatih.
c. Tingkat kelulusan peserta dalam pelatihan tersebut.
d. Feedback atau ulasan dari peserta pelatihan. (Pak Dani 2025)

Perusahaan memberi karyawannya jatah libur bulanan dan membayar lebih banyak bagi mereka yang tetap bekerja saat libur. Itu menunjukkan bahwa perusahaan berusaha untuk menyeimbangkan produktivitas dengan kesehatan mereka. Kebijakan ini berlaku untuk seluruh karyawan yang berlokasi di wilayah operasional Natuna dan tetap dalam kontrak mereka.

1. Bonus Libur Bulanan

Selama satu bulan, setiap karyawan yang telah menyelesaikan pelatihan dan resmi bekerja di tempat operasi akan mendapatkan jatah libur 1x setiap bulan

2. Fee Tambahan Jika Tidak Mengambil Libur
   a. Sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang memilih tetap bekerja meskipun memiliki jatah libur, perusahaan menyediakan kompensasi berupa fee tambahan sebesar Rp50.000 (lima puluh ribu rupiah) per hari libur yang tidak diambil.
   b. Fee ini hanya berlaku jika karyawan secara sukarela tetap masuk kerja pada hari yang seharusnya menjadi jatah liburnya.
   c. Kehadiran akan dicatat oleh atasan dan divalidasi oleh HRD untuk kepentingan administrasi dan penghitungan fee. “Jika dalam setahun karyawan tidak mengambil libur sama sekali (12 kali masuk saat jatah libur), maka total kompensasi yang akan diterima adalah 12 x Rp50.000 = Rp600.000**.”** (ucap mbak fariza sebagai admin).

F. IMPLIKASI PADA SKB

Dalam lingkup kerja di Natuna, SKB juga digunakan sebagai dokumen wajib yang harus ditandatangani oleh setiap karyawan setelah dinyatakan lulus seleksi dan sebelum memulai penempatan kerja atau pelatihan.

Beberapa ketentuan penting yang tercantum dalam SKB Natuna antara lain adalah pelatihan pasca seleksi yang dilakukan di Probolinggo dan Malang, masa kontrak kerja minimal satu tahun, dan proses evaluasi menjelang akhir kontrak. Selain itu, program penghargaan untuk admin dan trainer juga dijelaskan di

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

dalamnya, termasuk sistem kompensasi bagi karyawan yang tetap bekerja di hari libur bulanan mereka, yang akan diberikan dalam bentuk fee tahunan.

Penerapan SKB ini bukan sekadar formalitas, tetapi menjadi bentuk profesionalisme perusahaan dalam menciptakan sistem kerja yang adil, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Karyawan yang menandatangani SKB dianggap telah menyetujui seluruh ketentuan tersebut, dan perusahaan juga terikat untuk memenuhi semua hak-hak karyawan sebagaimana yang sudah ditulis dalam dokumen itu.

Dengan demikian, baik perusahaan maupun karyawan memiliki acuan yang jelas dalam menjalankan hubungan kerja, yang dilandasi oleh kesepakatan bersama dan dihormati oleh kedua belah pihak. (B. Kasterina 2025)

G. METODE PENGUMPULAN DATA DAN ANALISISNYA

Menurut B. Kasterina (HRD Natuna, 2025), proses analisis pekerjaan dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi dan kebutuhan calon karyawan. Ini sesuai dengan teori Robbins (2019), yang menyatakan bahwa analisis pekerjaan adalah langkah pertama dalam memastikan bahwa kemampuan seseorang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada kursus mengemudi natuna probolinggo dalam menganilisis data dan sumber daya manusianya sangat unggul, sebab dalam proses analisis pekerjaannya natuna probolinggo menerapkan yaitu mengutamakan kompetensi calon karyawannya.

Dan di dalam kursus mengemudi natuna probolinggo terdapat biaya atau *price* untuk calon belajar peserta, hal ini sangat berpengaruh terhadap minat masyarakat yang ingin belajar. Biaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut telah melalui beberapa mekanisme dan pertimbangan, yaitu di pandang dari segi profesionalitas, kredibilitas dan aksebilitas dan juga di hitung dari faktor operasional. Mengutip dari (Wahjono 2021) Salah satu tujuan dari penerapan manajemen operasional adalah untuk memastikan bahwa sumber daya yang dimiliki perusahaan digunakan dengan benar. Sumber daya ini termasuk bahan, tenaga kerja, peralatan, dan perlengkapan lainnya. Dengan sistem operasional yang tepat, diharapkan proses kinerja dapat berlangsung secara efisien dan efektif apabila diatur secara baik. (Wahjono 2021). Berikut adalah data biaya bagi calon belajar peserta.

Tabel 1 Data biaya

No	Paket belajar	Biaya
1.	Uang pendaftaran	Rp. 20.000
2.	10x Praktek	Rp. 600.000
3.	12x Praktek	Rp. 675.000
4.	10x Praktek + Sim A	Rp. 1.000.000
5.	12x Praktek + Sim A	Rp. 1.075.000

Dan Sesuai dengan hasil dari wawancara pada kursus mengemudi natuna probolinggo, kami wawancara pada anggota struktural dengan data responden seperti berikut.

Volume 4, Nomor 3 November 2025
DOI: https://doi.org/10.55903/juria.v4i3.309

Table 2 Data responden

Jabatan / Peran	Nama	Lama Bekerja	Jenis Kelamin	Tugas Utama
Pemilik	P. Har	8 tahun	Laki-laki	Pengambil keputusan strategis
Koordinator Cabang	Bu Lina	5 tahun	Perempuan	Pengawasan operasional cabang
HRD	B. Kasterina	4 tahun	Perempuan	Rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi
Admin	Mbak Fariza	2 tahun	Perempuan	Pengelolaan data, pendaftaran, keuangan
Instruktur Senior	P. Ringga	3 tahun	Laki-laki	Mengajar dan menilai peserta
Instruktur Lapangan	P. Wawan	2 tahun	Laki-laki	Pelatihan teknis dan keselamatan

Dari data-data tersebut, dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang berada di dalam kursus mengemudi natuna probolinggo sangat unggul, sehingga minat masyarakat semakin meningkat dan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan.

SIMPULAN

Untuk menjalankan bisnis, sumber daya manusia adalah modal dan aset penting. Sumber daya manusia yang kuat dan berpengalaman sangat penting untuk keberhasilan dan pertumbuhan bisnis. Dalam dunia ekonomi yang sangat bersaing saat ini, setiap bisnis dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten untuk mencapai kesuksesan dan menjadi kompetitif dengan perusahaan lain. Sehingga perusahaan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan mereka, pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama. Perusahaan harus mempertimbangkan kompetensi sumber daya manusia selain proses rekrutmen dan seleksi. Karakteristik yang ada pada seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan, keterampilan, dan kinerja mereka di tempat kerja mereka disebut kompetensi. Karyawan dengan kompetensi yang tinggi pasti akan memberikan kontribusi yang signifikan dan kinerja yang baik dalam produktivitas perusahaan.(Anwar et al. 2025)

Fungsi adanya SDM yaitu perencanaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, pemeliharaan tenaga kerja, dan pemberhentian. Urgensi adanya SDM yaitu karena SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum, staffing dan personalia dalam organisasi, meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya. Produksi adalah output dari persatuan masukan produk atau jasa. sumber daya yang digunakan selama proses produksi Semua tindakan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu disebut motivasi. Tujuh faktor penting untuk memotivasi kinerja karyawan adalah prestasi, pengakuan, tantangan, kepentingan, tanggung jawab, promosi, gaji, dan tunjangan.(Gani. 2021)

Kualitas SDM yang terlibat dalam proses pembelajaran mengemudi mobil di Kursus Mengemudi Natuna Kraksaan sangat penting untuk keberhasilan pembelajaran tersebut. Sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud termasuk instruktur dan peserta pelatihan. Instruktur yang kompeten dan berpengalaman dalam mengemudi mobil serta memiliki kemampuan mengajar yang efektif sangat penting dalam menyalurkan materi belajar mengemudi dengan baik dan memotivasi peserta pelatihan. Di sisi lain, peserta pelatihan yang memiliki motivasi kuat untuk belajar mengemudi mobil dan dapat memahami dan menerapkan materi yang diajarkan oleh instruktur juga sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dengan demikian, kualitas instruktur yang kompeten dan berpengalaman dalam mengemudi mobil serta memiliki kemampuan mengajar yang efektif sangat penting. (Dewi and Sutarto 2023)

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Chairul, Sri Bunga, Joni Repal, and Amin Harahap. 2025. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) 'Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan' Terhadap Keunggulan Kompetitif." *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan* 5(2): 807–13. doi:10.51878/cendekia.v5i2.6111.

Dewi, Karunia Fatma, and Joko Sutarto. 2023. "Implementasi Pembelajaran Pelatihan Kursus Mengemudi Mobil." *Jendela PLS* 8(2): 231–49. doi:10.37058/jpls.v8i2.8997.

Gani., Nuraeni. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*: 391.

Muhammad Asir, Rizqy Aiddha Yuniawati, Klemens Mere, Karina Sukardi, and Muh. Abduh. Anwar. 2023. "Peran Manajemen Risiko Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Studi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* 4(1): 32–42. doi:10.37631/ebisma.v4i1.844.

Fadila, Nurul. (2024). Potential and Feasibility of Babershop Investment for Millennials in Kraksaan District. Jurnal Langgar: Journal of Social, Humanities, and Islamic Study Vol. 3, No. 2 (2024), pp. 1114

Rezi Ardiansyah, Arya Putra Pracandra, Diajeng Putri Ambar Sari, Sabrina Meisa Rahmawati, Muhammad Asrul Fajri, and Dewi Nuraini. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia Global Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan." *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 3(2): 42–48. doi:10.58192/ebismen.v3i2.2129.

Saptadi. 2020. "Peran Instruktur Dalam Layanan Pembelajaran Peserta Kursus

Mengemudi Mobil Roda Empat Di Lkp Cendana Samarinda." *Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan, dan Pemberdayaan Masyarakat* 1(2): 28–34.

Wahjono, Wahjono. 2021. "Peran Manajemen Operasional Dalam Menunjang Keberlangsungan Kegiatan Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Infokam* 17(2): 114–20. doi:10.53845/infokam.v17i2.302.

Robbins, S.P. & Coulter, M. (2019). *Management*. Pearson.

P. Har, Boss laki Kursus mengemudi Natuna Kabupaten probolinggo, pada 24 sep 2025

B. Lina, Koordinator cabang Natuna Kabupaten probolinggo, pada 24 sep 2025

B. kasterina, HRD Kursus mengemudi Natuna Kabupaten probolinggo, pada 24 sep 2025

Mbak fariza, Admin Kursus mengemudi Natuna Kota kraksaan, wawancara pada 24 sep 2025

P. Ringga Instruktur Kursus mengemudi Natuna Kota kraksaan, wawancara pada 24 sep 2025

P. Wawan Instruktur Kursus mengemudi Natuna Kota kraksaan, wawancara pada 24 sep 2025

P. Dani Instruktur Kursus mengemudi Natuna Kota kraksaan, wawancara pada 24 sep 2025

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.