



Pratiwi Meryandani¹
 Tantri Yanuar
 Rahmat Syah²
 Ketut Sunaryanto³

PERENCANAAN HUMAN CAPITAL PADA BISNIS “PLATFORM WEB BASED WAREHOUSING & LOGISTICS” PT. WARELOGI

Abstrak

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena manusia merupakan pengelola dan yang mengendalikan seluruh modal yang ada dalam suatu perusahaan. PT Warelogi dalam proses mencapai visi dan misi perusahaan untuk memberikan value dan nilai produk yang optimal bagi customer dapat diwujudkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang terstruktur dan strategis. Perencanaan dengan melibatkan seluruh elemen sumber daya mulai dari sasaran jangka pendek hingga panjang struktur organisasi, sistem organisasi serta kultur yang dianut oleh seluruh sumber daya manusia PT Warelogi. Dengan demikian Sumber daya manusia PT Warelogi bisa menjadi sumber daya manusia yang solid dan inovatif.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Visi misi, Struktur Organisasi.

Abstract

Human resources are a valuable asset for a company in achieving its goals, as humans are the managers and controllers of all the resources within a company. PT Warelogi, in the process of achieving its vision and mission to provide optimal value and product quality for customers, can be realized through structured and strategic human resource planning. Planning involves all elements of resources, from short to long-term goals, organizational structure, organizational systems, and the culture embraced by all human resources at PT Warelogi. Thus, the human resources of PT Warelogi can become a solid and innovative human resource.

Keywords: Human Resources, Vision Mision, organizational structure.

PENDAHULUAN

Kebutuhan akan gudang di Indonesia pada khususnya greater Jakarta terus meningkat seiring dengan perkembangan industri ekonomi digital dan logistik. Permintaan akan gudang juga didorong oleh pertumbuhan industri e-commerce dan ekonomi digital. Proyeksi dari lembaga riset dan konsultan properti menunjukkan bahwa pada tahun 2025, demand atau kebutuhan gudang di Indonesia akan meningkat menjadi 3,4 juta m², meningkat 261% dari 1,5 juta m² pada tahun 2020. Melihat tingginya kebutuhan Masyarakat pada sektor logistik dan pergudangan di Indonesia, Warelogi hadir sebagai Solusi dengan menyediakan Platform berbasis Web yang dapat memudahkan konsumen dalam memilih vendor warehousing dan logistic (Daft, 2006).

Kualitas layanan yang diberikan PT Warelogi kepada konsumennya tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang diberdayakan. Setiap orang berperan penting dalam memastikan perusahaan dapat terus berkembang, terutama di era informasi dan kemajuan teknologi yang berlangsung cepat (Syafriil, & Huda, 2015). SDM memberikan peran yang sangat vital bagi perusahaan jasa. Penelitian ini menggunakan teori Strategic contingencies yang dikembangkan (Hickson et al., 1971). Teori kontingensi mengasumsikan bahwa sub-unit atau departemen dalam suatu perusahaan secara alami memiliki kekuasaan satu sama lain karena pembagian kerja organisasi menciptakan kontingensi strategis. Pengendalian atas kontingensi

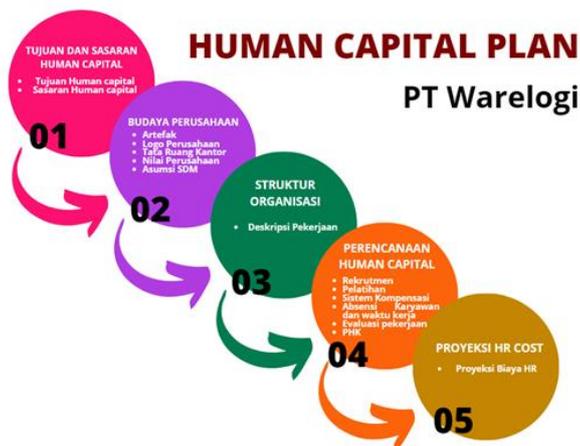
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

email: Pratiwimeryandani98@gmail.com¹, tantrianuar@esaunggul.ac.id², ksunaryanto@gmail.com³

ini menjadi dasar kekuasaan intraorganisasi. Pengendalian terhadap kontingensi ini berfungsi sebagai dasar kekuasaan intraorganisasi. Oleh sebab itu keberadaan Departemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam mendukung Warelogi mencapai tujuan Perusahaan.

METODE

Dalam mencapai visi misinya, PT Warelogi mengembangkan perencanaan sumber daya manusia strategis. Metode yang digunakan dalam perencanaan sumber daya manusia PT Warelogi dibuat berdasarkan kerangka kerja pada Gambar 1.



Gambar 1 Perencanaan Sumber Daya Manusia PT Warelogi (Sumber: Tim Penulis 2023)

Perencanaan ini berguna sebagai landasan bagi PT Warelogi dalam menentukan langkah strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari penetapan tujuan dan sasaran, pengembangan budaya perusahaan, penyusunan struktur organisasi, perencanaan human capital, hingga anggaran biaya yang diperlukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dan Sasaran Human Capital

Tujuan dan sasaran Sumber Daya Manusia PT Warelogi akan dibuat sejalan dengan visi misi perusahaan yaitu Menjadi platform transformasi digital warehousing dan logistik terdepan di Indonesia melalui pemberian layanan pelanggan yang unggul dan responsif, memberikan dukungan teknis, dan meningkatkan kepuasan pelanggan melalui komunikasi yang efektif dan solusi yang tepat waktu (Basu Swastha, D., & Hani Handoko, 2017). Detail dari tujuan human capital plan PT Warelogi dalam kurun waktu minimal 3 tahun kedepan dapat dilihat melalui Tabel 1.

Tabel 1 Tujuan dan sasaran Sumber Daya Manusia PT Warelogi

| Kategori | Tujuan | Sasaran |
|---------------------------|---|--|
| Jangka Pendek (0-1 tahun) | Merekrut 100% karyawan sesuai kebutuhan perusahaan serta melaksanakan kegiatan onboarding untuk memperkenalkan perusahaan kepada karyawan baru. | <ol style="list-style-type: none"> 100% kebutuhan SDM perusahaan terpenuhi melalui Human Capital Plan 100% karyawan direkrut melalui sistem rekrutmen yang transparan Minimal 80% karyawan mengikuti kegiatan onboarding secara offline |
| | Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) untuk mengontrol kehadiran, efisiensi kerja, dan proses penggajian | <ol style="list-style-type: none"> 100% karyawan menggunakan aplikasi HRIS GreatDay untuk melakukan absensi 95% karyawan melakukan absensi tepat waktu |

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| | | 3. 100% karyawan mengikuti training penggunaan HRIS |
| Jangka Menengah (2-3 tahun) | Meningkatkan soft skill dan hard skill karyawan seperti kepemimpinan dan kerja sama team melalui pelatihan/training | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan program pelatihan soft skill setahun 4x 2. Melaksanakan program pelatihan hard skill setahun 4x 3. Melaksanakan evaluasi program pelatihan 4x setahun |
| | Evaluasi dan efisiensi biaya SDM terhadap operasional dan kontrol penggunaan anggaran yang ditetapkan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan evaluasi karyawan 4x dalam setahun 2. Melakukan evaluasi anggaran biaya SDM 1x dalam setahun 3. 100% besaran bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan predikat kinerjanya |
| Jangka Panjang (>3 tahun) | I. Mempersiapkan strategi talent acquisition yang baik untuk memaksimalkan produktivitas perusahaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelenggarakan kegiatan magang dengan durasi 6 bulan untuk 10 orang setiap tahunnya 2. Menambahkan 10 nama kandidat potensial setiap bulannya pada database untuk dihubungi jika sewaktu-waktu dibutuhkan |
| | II. Menyusun rencana dan implementasi program untuk mempertahankan retensi karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan program employee of the year 1x dalam setahun 2. Melaksanakan program company outing 1x dalam setahun 3. 100% karyawan dengan predikat A mendapatkan bonus dan hak kenaikan jabatan |
| | Membentuk lingkungan dan budaya kerja yang diverse dan inclusive | <ol style="list-style-type: none"> 1. Minimal terdapat 2 perempuan di jabatan C-Level 2. Minimal terdapat 30% karyawan perempuan |

(Sumber: Tim Penulis 2023)

Budaya dan Nilai Perusahaan

Budaya perusahaan PT Warelogi tercermin pada simbol/artefak yang menunjukkan identitas perusahaan seperti logo, seragam, gendung dengan fasilitas yang memadai, aset-aset perusahaan untuk kegiatan operasional, mitra-mitra yang bekerja sama, hingga layout kantor yang nyaman untuk karyawan. Simbol berupa bukti fisik tersebut membuktikan bahwa Warelogi memiliki budaya kerja yang dapat diandalkan dan terpercaya. Warelogi juga mengedepankan tagline “Smart Warehouse with Warelogi” yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki budaya untuk terus belajar, melakukan inovasi, serta perbaikan berkelanjutan untuk memberikan layanan terbaik kepada konsumennya (Julia & Masyruroh, 2022).

Nilai adalah lapisan budaya organisasi yang lebih dalam. Nilai-nilai ini sengaja di sosialisasikan dan ditanamkan kepada seluruh organisasi. Nilai-nilai ini menjadi panduan moral dan perilaku bagi organisasi. PT Warehouse Logistik Teknologi Indonesia (Warelogi) mengedepankan nilai SERVE (Service Excellence, Ethics, Reliability, Value Centric, dan Empowerment) sebagai budaya organisasi perusahaan. Penjelasan dari nilai-nilai perusahaan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Nilai-Nilai Perusahaan PT Warelogi

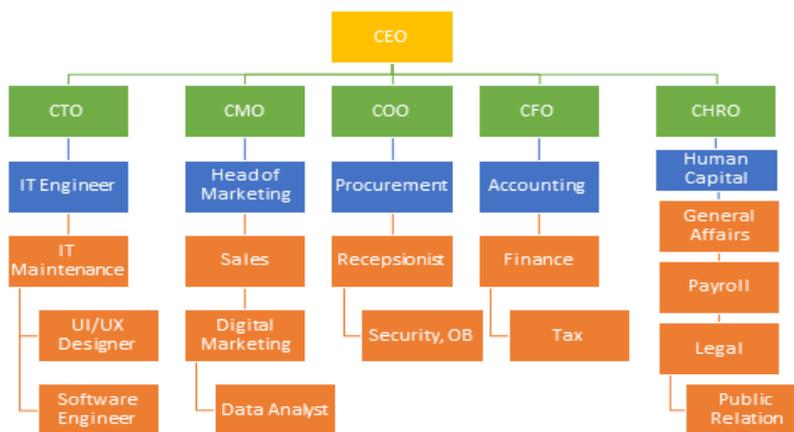
| Nilai | Penjelasan |
|-------|------------|
|-------|------------|

| | |
|--------------------|--|
| Service Excellence | Berkomitmen untuk menyediakan layanan terbaik, memastikan kepuasan dan kesuksesan baik mitra penyedia jasa maupun pelanggan. |
| Ethics | Membangun budaya perilaku etis dan bertanggung jawab terhadap kegiatan berbisnis sehingga tidak merugikan pihak lain. |
| Reliability | Membangun kepercayaan melalui layanan yang konsisten dan dapat diandalkan bagi mitra penyedia jasa maupun pelanggan. |
| Value-Centric | Memprioritaskan nilai-nilai yang akan diberikan kepada mitra dan pelanggan dengan memberikan layanan yang maksimal dan sepenuh hati. |
| Empowerment | Menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mampu memberdayakan karyawan ataupun mitra untuk membentuk sinergi yang dapat mendorong kolaborasi harmonis dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan |

(Sumber: Tim Penulis 2023)

Struktur Organisasi

PT Warelogi menggunakan sistem C-Level dalam penyusunan struktur organisasinya. Struktur ini memiliki kelebihan berupa pengambilan keputusan yang lebih cepat, komunikasi efektif, serta meningkatkan fokus visi dan strategi perusahaan. Kelebihan ini sejalan dengan kebutuhan Perusahaan untuk mewujudkan visi misinya yaitu sebagai platform transformasi digital warehousing dan logistik terdepan di Indonesia melalui pemberian layanan pelanggan yang unggul dan responsif, memberikan dukungan teknis, dan meningkatkan kepuasan pelanggan melalui komunikasi yang efektif dan solusi yang tepat waktu. Struktur organisasi PT Warelogi dapat dilihat melalui Gambar 2.



Gambar 2 Struktur Organisasi PT Warelogi
(Sumber: Tim Penulis 2023)

Rencana Human Capital

Salah satu Upaya yang dapat dilakukan PT Warelogi untuk mencapai visinya adalah dengan melalui perencanaan human capital yang matang untuk menjaga kualitas sumber daya manusia perusahaan. Perencanaan ini meliputi rencana rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, status karyawan, lingkungan kerja, sistem absensi dan jam kerja, evaluasi pekerjaan dan sistem pemutusan hubungan kerja (Mulyati & Nafiza, 2020).

a. Rekrutmen

Proses rekrutmen di Warelogi mencakup dua pendekatan, yaitu perekrutan tenaga baru dan penempatan karyawan yang sudah ada pada posisi tertentu. Untuk perekrutan tenaga baru, perusahaan menggunakan rekrutmen eksternal dengan mengumumkan lowongan pekerjaan di website dan media sosial perusahaan, serta berpartisipasi dalam jobs fair yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga terkait. Sementara itu, penempatan karyawan yang sudah ada pada posisi

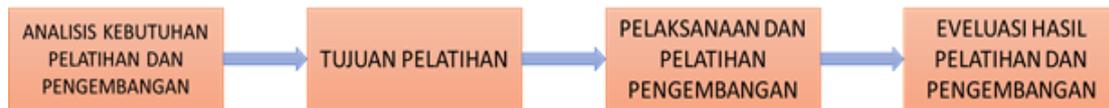
tertentu dilakukan melalui rekrutmen internal. Dalam proses ini, rekam jejak karyawan menjadi pertimbangan utama, yang mencerminkan praktik reward, punishment, dan refreshing di lingkungan perusahaan. Alur rekrutmen PT Warelogi dapat dilihat melalui bagan pada Gambar 3.



Gambar 3 Alur Rekrutmen PT Warelogi (Sumber: Tim Penulis 2023)

b. Pelatihan dan Pengembangan

Warelogi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada seluruh karyawan, baik yang baru bergabung maupun yang sudah lama, dengan tujuan meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing di perusahaan. Oleh karena itu, Warelogi telah menyusun tahapan-tahapan yang sistematis untuk pelatihan dan pengembangan, memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan untuk terus berkembang dan memberikan nilai tambah pada perusahaan. Alur pelatihan PT Warelogi dapat dilihat melalui bagan pada Gambar 4.



Gambar 4: Sistem Pelatihan dan Pengembangan PT Warelogi (Sumber: Tim Penulis 2023)

Program pelatihan ini tidak hanya dilihat sebagai suatu keharusan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang telah berkontribusi dalam meningkatkan kinerja mereka di lingkungan kerja. Materi pelatihan yang dipelajari disesuaikan dengan kebutuhan karyawan di masa tertentu (Chuler & Walker, 1990).

Tabel 3 Pelatihan dan Pengembangan PT Warelogi

| Jabatan | Topik Pelatihan | Detail Materi Pelatihan |
|---------------------|---------------------|---|
| Pegawai Baru | Pelatihan Orientasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengenalan perusahaan 2. Struktur organisasi 3. Kebijakan dan Prosedur 4. Ruang lingkup pekerjaan dan tanggung jawab 5. Sistem teknologi informasi internal perusahaan 6. Pengembangan Karir 7. Fasilitas dan <i>Office tour</i> |
| C-Level dan Manager | Soft Skill | <ol style="list-style-type: none"> 1. Strategic Leadership 2. Business Management 3. Effective Communication 4. Negotiation and Conflict Management 5. Design Thinking 6. Service Excellence Management |
| Staff IT | Hard skill | <ol style="list-style-type: none"> 1. Website programming 2. Back-end development 3. Database management 4. Version control |

| | | |
|-----------------------|------------|---|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 5. Security development 6. Cloud computing 7. UI/UX Development |
| Staff Sales Marketing | Hard skill | <ol style="list-style-type: none"> 1. Digital marketing (SEO/SEM) 2. Social media marketing (Socmed Ads) 3. Email marketing 4. Customer relationship management (CRM) 5. Copywriting and Editing |

(Sumber: Tim Penulis 2023)

c. Kompensasi

Sistem kompensasi yang diberikan oleh Warelogi kepada karyawan berupa gaji dan insentif serta lain-lain. Kompensasi lain-lain berupa bonus per tahun dan THR serta reward pelatihan maupun capacity building. Untuk PKWT bentuk kompensasi bisa berupa nilai dari jumlah bulan dikontrak dibagi 12 lalu dikalikan dengan gaji yang diterima sesuai dengan Pasal 16 ayat (1) PP 35/2021.

d. Status Karyawan

Status karyawan yang bekerja di PT Warelogi berdasarkan pada PPRI Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (10) dan (11), tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, terbagi menjadi dua kategori yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sehingga, pada status karyawan terdapat tiga kategori pekerja yakni karyawan tetap (PKWTT/ Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), karyawan kontrak (PKWT/ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), dan Karyawan Harian Lepas (KHL).

e. Lingkungan Kerja

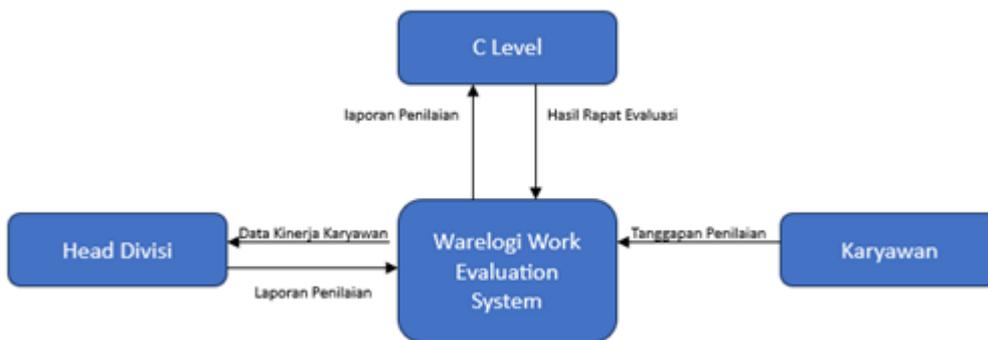
Warelogi memprioritaskan pembangunan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk seluruh karyawan. Untuk mencapai hal ini ,Warelogi mengadakan acara Employee Gathering setiap tahun di luar jam kerja untuk memperkuat hubungan sosial dan mengatasi potensi perselisihan diantara karyawan. Selain itu, Warelogi menerapkan kebijakan unik dengan merayakan hari ulang tahun karyawan dengan memberikan hadiah yang diserahkan sebelum jam kerja, menciptakan momen kejutan yang membawa keceriaan. Keunikan lainnya adalah kartu ucapan pribadi, yang menyentuh, mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan emosional karyawan (Stoner et al., 1996).

f. Sistem Absensi dan Waktu Kerja

Sistem absensi karyawan pada PT Warelogi, berdasarkan jam kerja Senin hingga Jumat dari jam 09:00 hingga 17:00 WIB, menggunakan metode dengan fleksibilitas tinggi karena tidak sedikit karyawan yang melakukan kerja di luar kantor. Warelogi menggunakan aplikasi HRIS GreatDay untuk mengumpulkan data absensi karyawan. Aplikasi ini dipilih karena availability dan fitur yang mendukung untuk absensi karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat melakukan absensi dengan mudah, cepat, dan fleksibel sehingga mendukung efektivitas serta efisiensi karyawan dalam bekerja.

g. Evaluasi Pekerjaan

Evaluasi pekerjaan pada Warelogi dimulai dengan analisis pekerjaan dan berakhir pada titik dimana nilai pekerjaan dipastikan untuk menentukan kenaikan gaji atau insentif setiap tahunnya. Penilaian evaluasi kinerja perlu dilakukan 1 kali dalam kurun waktu 1 tahun agar karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan terkontrol dengan baik dengan tujuan dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah; (1) inovatif, (2) kreatifitas, (3) integritas, (4) kerjasama, (5) profesional, (6) kepemimpinan. Berikut Flow dari Warelogi Work Evaluation System dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5 Sistem Evaluasi Karyawan PT Warelogi (Sumber: Tim Penulis 2023)

Berikutnya Warelogi mengkategorikan nilai karyawan sebagai dasar untuk mengukur performa kinerja karyawan sebagai acuan dalam pemberian reward and punishment. Kategorisasi karyawan beserta penjelasannya dapat dilihat melalui Tabel 4.

Tabel 4 Kategori Penilaian Karyawan PT Warelogi

| Penilaian Karyawan | | |
|--------------------|----------|---|
| Skor | Predikat | Keterangan |
| 95> | A | Memiliki kualitas dan kompetensi yang jauh di atas rata-rata karyawan lainnya ditunjukkan dengan hasil kinerja yang selalu melebihi target yang ditentukan perusahaan serta memiliki inovasi-inovasi baru yang dapat meningkatkan produktifitas ataupun profitabilitas perusahaan |
| 86-95 | B | Memiliki kinerja yang sangat baik dan memuaskan. Mereka secara konsisten mencapai atau melebihi target yang ditetapkan, memberikan kontribusi yang berarti terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab mereka. Meskipun mungkin tidak selalu menghasilkan inovasi besar |
| 76-85 | C | Memenuhi standar kinerja yang memadai. Meskipun belum konsisten dalam memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan, sekadar cukup dalam memenuhi ekspektasi dasar perusahaan. |
| 56-75 | D | Kinerja kurang memuaskan dan ada beberapa target yang belum tercapai secara maksimal. |
| <55 | E | Kinerja tidak memuaskan dan tidak memenuhi standar perusahaan., pencapaian jauh di bawah ekspektasi. |

(Sumber: Tim Penulis 2023)

Untuk meningkatkan retensi serta motivasi kerja karyawan, Warelogi menggunakan sistem reward dan punishment melalui hasil penilaian kinerja yang didapatkan pekerja. Berikut tabel reward dan punishment berdasarkan status kepegawaiannya.

Tabel 5 Sistem Reward dan Punishment PT Warelogi

| Penilaian Karyawan Tetap | | Penilaian Karyawan Kotrak | |
|--------------------------|----------|---------------------------|----------|
| Predikat | Tindakan | Predikat | Tindakan |
| | | | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| A | Kenaikan Jabatan | A | Diangkat sebagai pegawai tetap |
| B | Bonus Insentif | B | Diberikan bonus insentif |
| C | Pelatihan untuk peningkatan kompetensi | C | Diberikan apresiasi dan motivasi secara verbal |
| D | Tindakan disipliner | D | Tindakan disipliner |
| E | Pemindahan jabatan | E | Pemutusan kontrak |

(Sumber: Tim Penulis 2023)

Tabel 6 Persentase Bonus Karyawan PT Warelogi

| Penilaian Karyawan Tetap | |
|--------------------------|---------------------------------|
| Predikat | Jumlah Persenan Bonus dari Gaji |
| A | 10%-12% |
| B | 7%-10% |
| C | 5%-7% |
| D | 1%-3% |
| E | 0% |

(Sumber: Tim Penulis 2023)

h. Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, PT Warelogi mematuhi ketentuan-ketentuan yang terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja di PT Warelogi mengacu pada UU No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Sutrisno, 2013).

Biaya Sumber Daya Manusia

Tabel 7 Asumsi Biaya Sumber Daya Manusia PT Warelogi

| Skenario | Tahun 1 | Tahun 2 | Tahun 3 | Tahun 4 | Tahun 5 |
|-----------------------|---|------------------------------|---------|---------|---------|
| Jumlah Tenaga Kerja | 39 | 41 | 51 | 54 | 63 |
| Beban Gaji | Skala Upah Awal | Kenaikan Gaji 5,6% hingga 7% | | | |
| Biaya Tunjangan THR | 1 Kali Gaji Perbulan | | | | |
| BPJS Kesehatan | 4% dari upah tahun berjalan | | | | |
| BPJS Ketenagakerjaan | 3% dari tahun berjalan | | | | |
| Biaya Kompensasi PKWT | Sesuai dengan aturan Pasal 16 ayat (1) PP 35/2021 | | | | |
| Baiya Rekrutment | Dialokasikan didalam biaya HRD | | | | |
| Sistem Training | Setiap Quartal (3 bulan sekali) | | | | |

(Sumber: Tim Penulis 2023)

Tabel 8 Proyeksi Biaya Sumber Daya Manusia PT Warelogi

| HR Expense | Tahun 1 | | Tahun 2 | | Tahun 3 | | Tahun 4 | | Tahun 5 | |
|------------|---------|-----------------|---------|-----------------|---------|-----------------|---------|-----------------|---------|-----------------|
| Total | 39 | Rp3.531.630.000 | 41 | Rp4.278.129.856 | 51 | Rp5.051.198.712 | 54 | Rp5.541.665.468 | 63 | Rp6.674.307.765 |

(Sumber: Tim Penulis 2023)

SIMPULAN

PT Warelogi berkomitmen menyediakan solusi logistik digital terintegrasi dan efisien untuk memperkuat operasional bisnis di Indonesia, memberikan kemudahan akses, dan meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan rantai pasokan. serta eningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam rantai pasokan dengan memanfaatkan teknologi canggih, sehingga pelanggan dan vendor dapat melacak dan memonitor status pengiriman secara real-time. Untuk meraih tujuan tersebut maka PT Warelogi menyusun perencanaan sumber daya manusia yang optimal. Mulai dari proses implementasi perencanaan sumber daya manusia meliputi skema rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja karyawan, hingga sistem kompensasi. Penyusunan sumber daya yang harus selaras dengan sasaran dan tujuan human capital yang ingin dicapai baik pada jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang untuk mendukung keberlangsungan bisnis PT. Warelogi.

DAFTAR PUSTAKA

- Basu Swastha, D., & Hani Handoko, T. (2017). *Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation, and Control*. Global Media.
- Chuler, R. S., & Walker, J. W. (1990). Human resources strategy: Focusing on issues and actions. *Organizational Dynamics*, 19(1), 5–19.
- Daft, R. L. (2006). *Manajemen*, Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Hickson, D. J., Hinings, C. R., Lee, C. A., Schneck, R. E., & Pennings, J. M. (1971). A strategic contingencies' theory of intraorganizational power. *Administrative Science Quarterly*, 216–229.
- Julia, M., & Masyuroh, A. J. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395.
- Mulyati, S., & Nafiza, H. (2020). Pengaruh Biaya Sumber Daya Manusia Dan Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 97–108.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Manajemen*, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jilid I. Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Syafril, & Huda, N. (2015). Pembiayaan Pada Warung Mikro (Studi pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*.