

IMPLEMENTASI HUMAN CAPITAL MANAJEMEN PADA PERUSAHAAN PT GREEN PLASTIC INDONESIA

Mohammad Aliy Fikriy ZA¹

fikriyaliy@gmail.com¹

Edi Hamdi²

edi.hamdi@esaunggul.ac.id²

Tantri Yanuar Rahmat Syah³

tantri.yanuar@esaunggul.ac.id³

Dihin Septyanto⁴

dihin.sp@esaunggul.ac.id⁴

^{1,2,3,4}Universitias Esa Unggul

ABSTRACT

The use of flexible packaging creates plastic waste which is a global environmental problem. Plastic is widely used in everyday life because of its much needed functions such as being light and stable. However, the plastic currently in circulation is a synthetic polymer made from non-renewable resources, namely petroleum (fossil-based) and is also difficult to decompose (non-degradable) in a short time of around 500 to 1000 years. Apart from that, it causes other environmental problems such as inhibiting water absorption by the soil, soil damage, and also other environmental damage. This research was carried out with the aim of finding out how much influence the use of plastic has in the long term. This method uses a working framework for business planning, which consists of goals, targets and HR with HR Cost projections. The results of this research include short, medium and long term goals and objectives in each department. The conclusion of this research explains that in order to achieve company targets, companies must pay attention to the quality and abilities of each employee in each department by providing training that suits their needs.

Keywords: HC Management.

ABSTRAK

Penggunaan kemasan fleksibel menimbulkan sampah plastik yang menjadi permasalahan lingkungan yang mendunia. Plastik banyak digunakan dalam kehidupan sehari – hari karena fungsinya yang sangat dibutuhkan seperti ringan dan stabil. Namun, plastik yang beredar hingga saat ini merupakan polimer sintetik yang terbuat dari sumber daya tidak terbarukan (non-renewable) yaitu minyak bumi (fossil-based) dan juga sulit terurai (non-degradable) dalam waktu singkat sekitar 500 hingga 1000 tahun. Selain itu menimbulkan permasalahan lingkungan yang lain seperti menghambat penyerapan air oleh tanah, kerusakan tanah, dan juga kerusakan

lingkungan lainnya. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya penggunaan plastik untuk jangka panjang. Pada metode ini menggunakan framework kerja pada perencanaan bisnis yaitu yang terdiri dari tujuan, sasaran sampai SDM dengan proyeksi HR Cost. Hasil dari penelitian ini terdapat tujuan dan sasaran jangka pendek, menengah dan panjang di masing-masing departemen. Kesimpulan pada penelitian ini menjelaskan bahwa dalam rangka mencapai target perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kualitas dan kemampuan setiap karyawan di masing-masing departemen dengan cara memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.

Kata Kunci: HC Management.

PENDAHULUAN

Berkembangnya industri di Indonesia membuat setiap perusahaan yang ada bersaing untuk memajukan perusahaannya. Setiap perusahaan yang dimiliki yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa memiliki tujuan utama yaitu mengembangkan usahanya dan memperoleh laba yang optimal guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang (Gunawan, 2019). Pada umumnya perusahaan berdiri dengan tujuan untuk memaksimalkan profitabilitas yang diperoleh supaya kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin dan berkembang dengan pesat serta bisa melakukan ekspansi untuk memperluas pangsa pasar (Khasanah & Triyonowati, 2021). Termasuk pada industri plastik sejak ditemukan pertama kali pada tahun 1907, penggunaan plastik dan barang-barang berbahan dasar plastik semakin meningkat. Penggunaan sampah plastik yang mengalami peningkatan terus-menerus ini merupakan akibat dari perkembangan teknologi, perkembangan industri serta peningkatan populasi penduduk (Sari et al., 2017). Meski dianggap praktis dan ekonomis, nyatanya penggunaan plastik dapat menimbulkan limbah sampah plastik yang sangat berbahaya bagi lingkungan hidup dan komponen di dalamnya dibutuhkan waktu 1000 tahun agar plastik dapat terurai oleh

tanah secara sempurna (Priliantini et al., 2020).

Menurut data yang diperoleh dari Asosiasi Industri Plastik Indonesia (INAPLAS) dan Badan Pusat Statistik (BPS) yang dipublikasikan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK), jumlah rata-rata produksi sampah plastik di Indonesia mencapai 175.000 ton/hari atau sebanyak 64 juta ton/tahun, dimana sebanyak 3,2 juta ton sampah plastik yang dibuang ke laut (Fitri et al., 2019). Sampah plastik yang terbawa arus laut dapat mencemari biota laut, bahkan menimbulkan kematian pada hewan-hewan laut. Kematian sejumlah hewan laut sekitar satu juta burung laut, seratus ribu mamalia laut, serta ikan-ikan dikarenakan mengkonsumsi limbah plastik. Di darat, tanah yang mengandung racun partikel plastik dapat membunuh hewan pengurai, seperti cacing yang berakibat menurunkan tingkat kesuburan tanah (Nofiyanti et al., 2020). Untuk mengatasi hal di atas maka perlu adanya alternatif lain, salah satunya adalah plastik biodegradable. Plastik biodegradable merupakan jenis plastik yang terbuat dari biopolimer. Perbedaan antara plastik biodegradable dengan plastik biasa adalah biodegradability atau tingkat penguraian plastik biodegradable yang dapat terdegradasi

dengan lebih mudah daripada plastik biasa (Ifataro Hareva et al., 2023). Plastik biodegradable terbuat dari bahan polimer alami seperti pati, selulosa, dan lemak di Indonesia, plastik biodegradable sebagai bahan pengemas mulai digunakan oleh beberapa industri waralaba jasa boga, sedangkan industri pangan belum banyak menggunakan (Kamsiati et al., 2017).

Plastik biodegradable telah menjadi sangat menarik bagi banyak peneliti bahan sebagai pengganti plastik berbasis minyak bumi konvensional, karena masyarakat perlu bergantung pada bahan baku terbarukan, berhenti bergantung pada sumber daya fosil dan mengurangi emisi karbon (Prameswari et al., 2022) (JURNAL31). Pada dasarnya, plastik dapat didaur ulang kembali, namun kesadaran masyarakat mengenai hal ini masih sangat kurang, tentu saja dengan adanya peluang untuk menjadikan industri plastik sebagai industri ramah lingkungan maka terbuka lebar untuk dapat di jadikan sebagai bisnis profit (Decy Arwini, 2022) (JURNAL32). Hal ini menjadikan PT. Green Plastic Indonesia akan mencari talenta-talenta terbaik guna mengisi setiap posisi yang dibutuhkan dalam penyajian sampah plastic ramah lingkungan, sumber daya manusia yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi guna mencapai target perusahaan. (Susandi & Widiyanto, 2015) (Susandi & Widiyanto, 2015). Setiap perusahaan tentu menginginkan pegawainya untuk tetap bekerja berdasarkan masa kerja yang ditentukan karena untuk membantu mempertahankan perusahaannya. Pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tepat maka dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja perusahaan secara menyeluruh lebih optimal (Mardikaningsih, 2020)

Oleh karena itu PT. Green Plastic Indonesia akan mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis perusahaan dan memelihara aset ini dengan memberikan pengembangan dan pelatihan yang sesuai

dengan kebutuhan perusahaan (Maulyan, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan sebuah cara untuk mencari pemahaman atau hasil dari sebuah fenomena (Haryono, 2023). Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi literatur dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Metode kualitatif sendiri merupakan proses penelitian yang dilakukan sesuai dengan kondisi yang ada dan data yang dikumpulkan berbentuk data kualitatif yang tidak bisa diukur dengan angka (Silcyljeova et al., 2016). Metode sendiri dapat dipahami sebagai suatu cara agar penelitian yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik. Dan semua riset yang dilakukan pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu memecahkan masalah (Nana & Elin, 2018).

Pada gambar ini menjelaskan tentang alur kerja atau alat untuk mengukur proses kerja pada divisi human capital di mana divisi ini harus membuat rencana kerja dari mulai menentukan tujuan dan sasaran hingga yang paling terakhir membuat proyeksi HC Cost terkait kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan pada divisi human capital pada PT. Green Plastic Indonesia.



Gambar 1. *Human Capital Framework*
Sumber : Tim Penulis

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tujuan dan Sasaran Human Capital (HC)

PT. Green Plastic Indonesia memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan dan mengimplementasikan tugas-tugas nya dengan melihat dari tujuan dan sasaran jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang yang telah di tentukan oleh perusahaan. Dan berikut tabel dari tujuan dan sasaran pada PT. Green Plastic Indonesia

Table 1. Tujuan dan Sasaran Human Capital PT. Green Plastic Indonesia

Tujuan	Sasaran
Short Term (1-2 Year)	
Mendapatkan SDM yang andal dan memiliki keahlian dibidang pemasaran dan kemasan (<i>blowing, cutting, bagmaking, dan printing</i>)	Meningkatkan efektifitas dan kualitas SDM dengan memberikan pelatihan-pelatihan agar lebih berkompeten.
Membuat lingkungan kerja nyaman dan memastikan seluruh SOP berjalan dengan baik sesuai dengan nilai perusahaan "HJAU".	Karyawan merasa feeling home dan dapat bekerja lebih maksimal.
Memastikan karyawan tidak ada yang ikut serikat pekerja.	Mengindari terjadinya konflik secara berkelompok (Komunitas).
Medium Term (3-4 Year)	
Melakukan pelatihan internal bagi seluruh karyawan mengenai perusahaan dan pengetahuan dasar kemasan guna pengembangan pengetahuan karyawan.	Menjadikan karyawan lebih berkompeten di bidangnya masing-masing agar terciptanya struktur organisasi yang efektif.
Melakukan pelatihan ISO 9001, 14001, 45001, dan HALAL untuk setiap karyawan.	Mengadakan training 2 kali dalam setahun sehingga karyawan dapat nilai tambah.
Menjebatani antara management dan karyawan untuk tujuan kesejahteraan karyawan.	Dapat menerima aspirasi dan ide dari karyawan.
Long Term (5 Year)	
Mengevaluasi sistem penilaian kinerja karyawan guna menurunkan <i>turn over</i> karyawan < 5% dengan management yang profesional.	Menentukan pengembangan kompetensi dan evaluasi kinerja karyawan, sehingga penerapan sistem KPI diharapkan dapat meningkatkan stabilitas kinerja perusahaan dan produktifitas karyawan.
Memastikan karyawan memberikan effort terbaik bagi perusahaan.	Mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas dan integritas.
Memastikan semua karyawan memiliki <i>awareness</i> (rasa memiliki)	Terjaganya asset perusahaan (informasi internal seperti formula produksi)

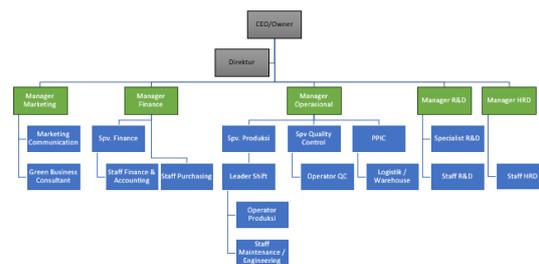
Sumber : Tim Penulis

2. Budaya Organisasi Prusahaan

Budaya organisasi menjadi fondasi terbentuknya sebuah organisasi, dikarenakan budaya organisasi adalah jati dirinya sebuah organisasi. Pada dasarnya sebuah budaya organisasi dapat menjadi sarana untuk mempersiapkan individu ataupun kelompok yang dapat berguna bagi anggota maupun perusahaan(Jundulloh & Ali Arifin, 2021). Budaya organisasi sebagai sebuah sistem atau persepsi yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lain. Sistem atau persepsi ini harus di anut oleh setiap karyawan perusahaan tersebut(Handoko et al., 2020). Sedangkan dalam pengertian lain mengatakan budaya organisasi adalah sebuah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat memperoleh hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai individu secara sendiri-sendiri(Amin & Siswanto, 2018).

3. Stuktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai sebuah struktur organisasi, penyusunan struktur organisasi ini merupakan langkah awal dalam memulai pelaksanaan kegiatan sebuah organisasi di suatu perusahaan. Dengan kata lain penyusunan sebuah struktur organisasi adalah langkah terencana dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan sebuah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan(Juru, 2020). Struktur organisasi sendiri merupakan suatu kerangka yang menggambarkan sebuah tipe dari perusahaan tersebut yang menggambarkan mengenai setiap departemen tentang jenis wewenang setiap jabatan, bidang dan hubungan pekerjaan dan garis perintah dan tanggung jawab(Handoko et al., 2020). Struktur organisasi dapat menentukan sebuah pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing seorang karyawan, dengan adanya struktur organisasi dapat memudahkan sebuah tugas dan tanggung jawab dapat dikelompokkan dan di koordinasi secara formal(Julia & Jiddal Masyuroh, 2022). Berikut ini adalah struktur organisasi PT. Green Plastic Indonesia.



Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Green Plastic Indonesia

Sumber: Tim Penulis

4. Perencanaan Human Capital

Perencanaan human capital dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi atau perusahaan mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan ini merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi(Heru Saputra et al., 2020).

Perencanaan merupakan sebuah langkah untuk menyusun sebuah metode penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu(Qasim, 2016). Perencanaan human capital dapat diartikan juga sebagai proses untuk menentukan jumlah sumber daya manusia yang tepat, jenis tenaga kerja yang tepat, tersedia pada waktu yang tepat, untuk posisi atau tempat yang tepat, dan melakukan pekerjaan yang tepat(Sangsurya et al., 2021)

a. Estimasi Jumlah Karyawan

Sebuah perusahaan tentu saja harus memiliki seorang karyawan yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya(Amelia et al., 2022). Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak ada akan terlaksana(Ishaya, 2018). PT. Green Plastic Indonesia telah menyiapkan jumlah karyawan dari mulai jangka pendek, jangkan menengah dan jangka panjang yang tentu saja jumlah karyawan ini sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Table 2. Estimasi Jumlah Karyawan PT. Green Plastic Indonesia

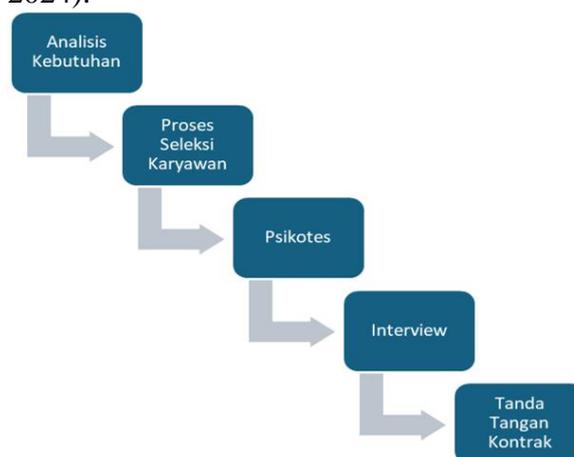
Departemen	Jangka Pendek	Jangka Menengah	Jangka Panjang
Marketing	5	7	8
Finance	2	3	3
Operasional	13	17	21
R&D	2	3	4
HRD	4	6	7
Total	26	36	43

Sumber : Tim Penulis

b. Skema Recruitment

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan SDM yang baik maka perlu dibutuhkan proses rekrutmen

yang baik(Silcyljeova et al., 2016). Menurut Mardianto (2014) rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan(Heru Saputra et al., 2020). Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka proses rekrutmen yang baik dengan perencanaan yang matang dan proses seleksi yang efektif akan membantu. Sebaliknya, proses rekrutmen yang tidak efektif dan tidak efisien akan mempengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan menghambat tujuan organisasi(Anastasya Mechta Mediana & Hwihanus Hwihanus, 2024).



Gambar 3. Skema Rekrutmen PT. Green Plastic Indonesia
 Sumber: Tim Penulis

c. Strategi Pelatihan Karyawan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini(Wahyuningsih, 2019). Dalam manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management), pelatihan (training) memiliki tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kreativitas dan keahlian yang tinggi. Hal ini merupakan suatu proses yang penting bagi sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi

atau perusahaan(Jundulloh & Ali Arifin, 2021). PT Green Plastic Indonesia akan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk setiap karyawannya yang di rasa perlu diberikan pelatihan dan pengembangan. Hal ini guna meningkatkan capabilities setiap karyawan PT Green Plastic Indonesia. Dengan diberikannya pelatihan diharapkan setiap karyawan, PT Green Plastic Indonesia dapat mengimpementasikan hasil dari pelatihan yang diberikan. Adapun tahapan yang dilakukan oleh PT Green Plastic Indonesia sebagai berikut:

Table 3. Tabel Pelatihan PT. Green Plastic Indonesia

No	Materi pelatihan	Posisi
1	Training Mesin Blown Film	Operator Produksi
2	Training Mesin Bagmaking	Operator Produksi
3	Training Mesin Cutting	Operator Produksi
4	Training Service Excellent	Green Business Consultant

Sumber: Tim Penulis

d. Skema Jenjang Karir

PT. Green Plastic Indonesia memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang dari segi status karyawan. Yakni mulai dari status kontrak yang berjangka 12 bulan, dan selanjutnya ke proses PKWT berjangka 3 tahun, lalu menjadi karyawan tetap/permanen. Hal ini meliputi beberapa proses seperti psikotes dan penilaian kinerja karyawan

Table 4. Tabel Penilaian PT. Green Plastic Indonesia

Skor	Keterangan
85-100	Diangkat menjadi karyawan tetap
65-85	Diperpanjang masa percobaan
<65	Tidak dilanjut

Sumber: Tim Penulis

e. Sistem Kompensasi

Selain jenjang karir PT. Green Plastic Indonesia juga akan memberikan beberapa kompensasi kepada setiap karyawannya, tentu saja kompensasi ini sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan.

Table 5. Sistem Kompensasi PT. Green Plastic Indonesia

Kontrak / 12 Bulan	PKWT / 3 Tahun	Permanen
BPJS, JK, JKK, JHT, JP	BPJS, JK, JKK, JHT, JP	BPJS, JK, JKK, JHT, JP
-	Tunjangan Posisi	Tunjangan Posisi
Hak Cuti	Hak Cuti	Hak Cuti
THR	THR	THR
Insentif Bulanan	Insentif Bulanan	Insentif Bulanan
-	-	Bonus Tahunan

Sumber: Tim Penulis

f. Evaluasi Pekerjaan

Setelah program kerja dilaksanakan, maka dibutuhkan fungsi evaluasi. Tindakan ini perlu dilakukan guna mengukur atas rencana yang telah ditetapkan, sehingga pelaksanaan kerja berjalan dengan baik(Sugiarti et al., 2021). Evaluasi kinerja merupakan suatu bentuk penilaian terhadap hasil kerja atau suatu proses lanjutan setelah mendapat kan hasil dari apa yang dikerjakan berjalan baik atau tidak, yang dikerjakan mencapai apa yang diinginkan atau tidak, dan dengan evaluasi kinerja ini dapat mengambil keputusan untuk kedepannya(Reza & Salam, 2014). Pengertian di atas menjelaskan bahwa evaluasi merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan, Bagian akhir dari suatu proses kerja adalah evaluasi kinerja(Zulkarnaen et al., 2020).

PT Green Plastic Indonesia akan melakukan evaluasi pekerjaan untuk setiap karyawan setiap enam bulan sekali. Hal ini guna melihat progress setiap karyawan pada PT Green Plastic Indonesia. Evaluasi ini diharapkan mampu membuat setiap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya masing-masing pada setiap departemen nya masing-masing.

Table 6. Evaluasi Kerja PT. Green Plastic Indonesia

Skor	Keterangan
100	Sangat baik
70 -90	Baik
50 - 70	Cukup baik
30-50	kurang
10-30	Sangat kurang

Sumber: Tim Penulis

g. Pemutusan Hubungan Pekerjaan

Pemutusan hubungan kerja PT Green Plastic Indonesia akan mengacu pada peraturan pemerintah berdasarkan UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020, Bab IV Ketenagakerjaan, poin 42 tentang penyisipan Pasal 154A ke dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini (Abdul Kadir, 2018)

- Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri
- Pengunduran diri (tertulis) atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja
- Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun
- Pekerja melakukan kesalahan berat
- Pekerja ditahan pihak yang berwajib
- Perusahaan mengalami kerugian
- Pekerja mangkir terus menerus
- Pekerja meninggal dunia
- Pekerja melakukan pelanggaran
- Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Efisiensi

5. Proyeksi HR Cost

PT. Green Plastic Indonesia telah membuat anggaran biaya untuk kebutuhan semua karyawan berkaitan dengan gaji bulanan, dan kompensasi yang akan diterima oleh karyawan. Anggaran biaya ini dirancang PT Green Plastic Indonesia selama lima tahun kedepan. Berikut tabel dibawah ini mengenai Proyeksi HR Cost.

Table 7. Proyeksi HR Cos PT. Green Plastic Indonesia

Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5
Rp 96.000.000	Rp 102.720.000	Rp 109.440.000	Rp 116.160.000	Rp 245.760.000
Rp 240.000.000	Rp 256.800.000	Rp 273.600.000	Rp 290.400.000	Rp 307.200.000
-	-	Rp 164.160.000	Rp 174.240.000	Rp 184.320.000
Rp 120.000.000	Rp 128.400.000	Rp 136.800.000	Rp 145.200.000	Rp 153.600.000
Rp 240.000.000	Rp 256.800.000	Rp 273.600.000	Rp 290.400.000	Rp 307.200.000
Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 84.000.000
Rp 180.000.000	Rp 192.600.000	Rp 205.200.000	Rp 217.800.000	Rp 230.400.000
Rp 270.000.000	Rp 288.900.000	Rp 554.040.000	Rp 588.060.000	Rp 829.440.000
Rp 60.000.000	Rp 64.200.000	Rp 68.400.000	Rp 72.600.000	Rp 76.800.000
Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 84.000.000
Rp 60.000.000	Rp 64.200.000	Rp 68.400.000	Rp 72.600.000	Rp 76.800.000
Rp 60.000.000	Rp 64.200.000	Rp 68.400.000	Rp 145.200.000	Rp 76.800.000
Rp 180.000.000	Rp 192.600.000	Rp 205.200.000	Rp 217.800.000	Rp 230.400.000
Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 84.000.000
Rp 120.000.000	Rp 128.400.000	Rp 136.800.000	Rp 217.800.000	Rp 230.400.000
Rp -	Rp -	Rp -	Rp 174.240.000	Rp 184.320.000
Rp 60.000.000	Rp 64.200.000	Rp 136.800.000	Rp 145.200.000	Rp 153.600.000
Rp 54.000.000	Rp 57.780.000	Rp 61.560.000	Rp 65.340.000	Rp 69.120.000
Rp 54.000.000	Rp 57.780.000	Rp 61.560.000	Rp 65.340.000	Rp 69.120.000
Rp 54.000.000	Rp 57.780.000	Rp 61.560.000	Rp 65.340.000	Rp 138.240.000
Rp 85.440.000	Rp 91.420.800	Rp 109.987.200	Rp 119.644.800	Rp 145.900.800
Rp 79.032.000	Rp 84.564.240	Rp 101.738.160	Rp 110.671.440	Rp 134.958.240
Rp 6.489.382	Rp 6.943.638	Rp 8.353.803	Rp 9.087.322	Rp 11.081.531
Rp 89.000.000	Rp 95.230.000	Rp 114.570.000	Rp 124.630.000	Rp 151.980.000
Rp -	Rp -	Rp 18.000.000	Rp 19.500.000	Rp 27.490.000
Rp 14.000.000	Rp 14.790.000	Rp 19.890.000	Rp 24.280.000	Rp 34.990.000
Rp 23.040.000	Rp 23.040.000	Rp 34.560.000	Rp 34.560.000	Rp 49.920.000
Rp -	Rp -	Rp -	Rp 15.000.000	Rp 20.000.000
Rp 2.330.129.849	Rp 2.592.254.963	Rp 3.484.508.331	Rp 4.210.976.668	Rp 5.487.745.212

Sumber: Tim Penulis

KESIMPULAN

Agar target perusahaan dapat tercapai, PT Green Plastic Indonesia berupaya untuk meningkatkan kualitas setiap karyawannya. Dengan memberikan berupa pengembangan kualitas dari karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang di berikan oleh PT. Green Plastic Indonesia. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan PT. Green Plastic Indonesia memiliki bertalenta dan memiliki kapabilitas sesuai dengan bidang kerjanya. Tidak hanya itu, PT. Green Plastic Indonesia juga menyiapkan jenjang karir yang menarik bagi karyawan, hal ini untuk memberikan motivasi yang positif bagi karyawan agar selalu meningkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem

- informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69.
<https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
<https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Amin, N., & Siswanto, F. (2018). Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 95–106.
- Anastasya Mechta Mediana, & Hwihanus Hwihanus. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 193–212.
<https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2586>
- Decy Arwini, N. P. (2022). Sampah Plastik Dan Upaya Pengurangan Timbulan Sampah Plastik. *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, 5(1), 72–82.
<https://doi.org/10.47532/jiv.v5i1.412>
- Fitri, R., Ariesandi, D., & Jadmiko, P. (2019). Religiusitas dan Persepsi Pengetahuan Lingkungan terhadap Pembelian Produk Ramah Lingkungan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(4), 1–8.
- Gunawan. (2019). Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Plastik Dan Kemasan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2), 109–115.
<http://dx.doi.org/10.22225/>
- Handoko, N. T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 761–773.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.401>
- Haryono, E. (2023). Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. *E-Journal an-Nuur: The Journal of Islamic Studies*, 13, 1–6.
- Heru Saputra, U. D. B., Ahmad Soleh, U. D. B., & Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri, U. D. B. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, VOL 03(NO.2), 188–197.
- Ifataro Hareva, B., Sumarni, S., & Purwanti, A. (2023). Pembuatan Plastik Ramah Lingkungan Dari Pisang Klutuk Dan Serat Pandan Duri. *Jurnal Inovasi Proses*, 8(1), 24–30.
<https://doi.org/10.34151/jip.v8i1.4448>
- Ishaya, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191>
- Julia, M., & Jiddal Masyuroh, A. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.895>
- Jundulloh, A., & Ali Arifin, A. (2021). Implementasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Islamic Management*, 1(1), 55–60.
<https://doi.org/10.15642/jim.v1i1.389>

- Juru, N. A. (2020). Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(2), 408–421. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/510>
- Kamsiati, E., Herawati, H., & Purwani, E. Y. (2017). POTENSI PENGEMBANGAN PLASTIK BIODEGRADABLE BERBASIS PATI SAGU DAN UBIKAYU DI INDONESIA / The Development Potential of Sago and Cassava Starch-Based Biodegradable Plastic in Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pertanian*, 36(2), 67. <https://doi.org/10.21082/jp3.v36n2.2017.p67-76>
- Khasanah, U. A., & Triyonowati. (2021). Pengaruh Leverage, Pertumbuhan Penjualan, Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas Perusahaan Plastik Dan Kemasan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–16.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(1), 43–54. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i1.1050>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 288. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi/article/view/1359>
- Nofiyanti, E., Salman, N., Nurjanah, N., Mellyanawaty, M., & Nurfadhillah, T. (2020). Pelatihan Daur Ulang Sampah Plastik Menjadi Souvenir Ramah Lingkungan Di Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Abdi Masyarakat*, 1(2), 105–116.
- Prameswari, C. A., Prembayun, A. R., Puspitaningrum, A., Naaifah, M. I., Azhari, F., Hasan, M. I. N., & Khoirunnisa, A. (2022). Sintesis Plastik Biodegradable dari Pati Kulit Singkong dan Kitosan Kulit Larva Black Soldier Fly dengan Penambahan Polyethylene glycol sebagai Plasticizer. *Jurnal Pendidikan ...*, 6(2019), 4454–4461. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/3559>
- Priliantini, A., Krisyanti, K., & Situmeang, I. V. (2020). Pengaruh Kampanye #PantangPlastik terhadap Sikap Ramah Lingkungan (Survei pada Pengikut Instagram @GreenpeaceID)
DOI: 10.31504/komunika.v9i1.2387. *Jurnal Komunika : Jurnal Komunikasi, Media Dan Informatika*, 9(1), 40. <https://doi.org/10.31504/komunika.v9i1.2387>
- Qasim, M. (2016). Kegiatan Pembelajaran. *Jurnal Diskursus Islam*, 04(3), 484–492.
- Reza, F., & Salam, R. (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA*, 2(1), 1–17.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>

- Sari, D. M. M., Prasetyo, Y., & Kurniawan, A. (2017). *METODE KONVERSI SAMPAH PLASTIK BERUPA BOTOL PLASTIK BEKAS MELALUI BUDIDAYA TOGA LINGKUNGAN Waste Conversion Method of Plastic Bottle Through Toga Cultivation With Eco-Friendly Verticultural System Sejak ditemukan pertama kali pada tahun penggunaan plastik dan barang-barang berbahan dasar plastik semakin meningkat . Penggunaan sampah plastik yang mengalami peningkatan ini merupakan akibat dari perkembangan teknologi , perkembangan industri serta peningkatan populasi penduduk . Peningkatan penggunaan plastik juga terjadi di Indonesia , kebutuhan plastik di Indonesia mencapai kenaikan rata-rata hingga 200 ton tiap tahunnya . Adanya peningkatan penggunaan plastik ini menyebabkan peningkatan pada jumlah sampah plastik . Menurut Kementerian Lingkungan Hidup (KLH), sampah yang dihasilkan oleh penduduk.* 3(2), 85–98. <https://doi.org/10.21111/agrotech>.
- Silcyljeova, M., Viktor, L., & Potale, B. R. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo the Influence of the Recruitment Process for and Selection of the Performance of Employees At Pt . Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2021). MONITORING KINEJA DOSEN :Manfaat Dan Dampaknya Terhadap Perguruan Tinggi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 816–822. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.386>
- Susandi, D., & Widiyanto, T. (2015). *Distribution Requirement Planning Sediaan Obat dan.*
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- 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. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244–264. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/373>.