

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada *Event Organizer* Future Work House di Provinsi Jambi

Aditya Darmawan

Universitas Jambi

Korespondensi penulis: darmawanaditya07@gmail.com

Sumarni Sumarni

Universitas Jambi

Fitri Chairunnisa

Universitas Jambi

Alamat: Jl. Jambi - Muara Bulian No.KM. 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

Abstract. *The growth of the event organizer industry has grown rapidly in recent years. Future Work House is a business that offers services to organize and plan an event of both small and large scale. In practice, there are some unoptimal management functions such as employee recruitment, employee training and development, and human resource maintenance. This research aims to find out the implementation of human resources management that focuses on the recruitment, development and maintenance of employees at the event organizer Future Work House located in Jambi Province. The research carried out is a qualitative research conducted directly in the field through observations, interviews, and documentation. Furthermore, on the employee development of the company strives to continue to strive to develop employees with training but still not optimal. Because of the lack of specific training to develop new and old employees. So is the maintenance carried out by the company. The company strives to satisfy and make convenience to employees in order to increase employee loyalty. But there is still a shortage of methods used so that employees can feel good maintenance in the company.*

Keywords: *Recruitment, Employee Development, Maintenance, Future Work House, Event Organizer.*

Abstrak. Pertumbuhan industri event organizer telah berkembang secara pesat dalam beberapa tahun terakhir. Future Work House merupakan sebuah bisnis yang menawarkan jasa untuk mengatur dan merencanakan sebuah acara baik skala kecil maupun besar. Dalam praktiknya, terdapat beberapa fungsi manajemen yang belum optimal seperti pengadaan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta pemeliharaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan karyawan pada event organizer Future Work House yang berada di Provinsi Jambi. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kualitatif yang dilakukan secara langsung di lapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan event organizer Future Work House pada pengadaan telah melaksanakan tahapan-tahapan pada proses seperti rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan. Selanjutnya, pada pengembangan karyawan perusahaan berusaha untuk terus berusaha mengembangkan karyawan dengan pelatihan akan tetapi masih belum optimal. Dikarenakan tidak adanya pelatihan yang khusus untuk mengembangkan karyawan baru dan lama. Begitu juga dengan pemeliharaan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Perusahaan berusaha untuk memenuhi dan membuat kenyamanan pada karyawan agar meningkatkan loyalitas karyawan. akan tetapi masih kekurangan metode yang digunakan agar karyawan bisa merasakan pemeliharaan yang baik pada perusahaan.

Kata kunci: Pengadaan, pengembangan karyawan, pemeliharaan, Future Work House, Event Organizer.

LATAR BELAKANG

Bisnis *event organizer* merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang jasa. Pertumbuhan industri *event organizer* telah berkembang secara pesat dalam beberapa tahun terakhir. *Event organizer* merupakan sebuah organisasi yang siap membantu mulai dari awal perencanaan sebuah acara sampai dengan selesai acara tersebut. Jasa *event organizer* sangat diperlukan dalam berbagai skala kegiatan sebab konsumen merasa terbantu untuk menyiapkan acara agar dapat berjalan sesuai dengan rencana.

Event organizer tidak hanya melayani satu jenis acara, namun konsumen dapat meminta untuk melaksanakan acara dengan jenis yang berbeda. Beberapa jenis dari *event organizer* yaitu *one stop service agency* yang merupakan organisasi berskala besar, MICE (*meeting, incentive, convention dan exhibition*) yang berfokus pada kegiatan pertemuan, *event organizer* musik dan hiburan, *wedding planner* atau *wedding organizer*, ulang tahun, serta *personal organizer* (Gaol dalam Nadzir, 2016)

Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas yang terpenting ketika mengelola suatu organisasi. Perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa merupakan sebuah keniscayaan mengingat keberlangsungan suatu perusahaan hanya akan dapat terwujud jika sumber daya manusia yang terlibat harus memiliki komitmen dan berkualitas sehingga mampu terus berinovasi mengikuti kebutuhan konsumen (Amelyawati, 2023). Dengan melakukan implementasi manajemen sumber daya manusia secara optimal maka hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Makkulasse dan Sari (2018) terdapat delapan fungsi utama manajemen sumber daya manusia. Ke delapan fungsi tersebut diantaranya, (1) perencanaan, (2) rekrutmen, seleksi dan penempatan, (3) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, (4) pemberian kompensasi, (5) pengintegrasian, (6) pemeliharaan sumber daya manusia, (7) pelepasan sumber daya manusia, (8) pengawasan dan evaluasi. 8 fungsi utama tersebut yang akan mencapai keteraturan dalam sebuah struktur organisasi.

Saat ini di Provinsi Jambi telah banyak kegiatan yang menggunakan jasa *event organizer*. Acara pernikahan merupakan acara yang paling banyak diminati oleh klien untuk menggunakan jasa *wedding organizer*. Future Work House merupakan sebuah organisasi yang menawarkan jasa untuk mengatur dan juga memberikan rekomendasi terbaik ketika ingin merencanakan sebuah acara baik skala kecil maupun besar. Dalam kurun waktu 1 tahun, *event organizer* tersebut sudah menerima lebih dari 50 klien dengan berbagai jenis acara. Hal tersebut diantaranya paket pernikahan, akikah, ulang tahun, pertemuan regional, serta pameran kopi.

Kualitas jasa pelayanan memiliki dampak besar bagi pertumbuhan suatu perusahaan dalam sektor jasa. Peningkatan mutu harus tetap dilakukan oleh setiap perusahaan khususnya yang bergerak di bidang jasa, agar dapat menarik perhatian dan meningkatkan minat terhadap calon pengguna jasa. Melihat dari proses kerja yang dilakukan oleh Future Work House, terdapat beberapa hal yang berdampak pada fungsi manajemen.

Future Work House telah memenuhi fungsi utama manajemen, namun hal tersebut hanya merupakan syarat terpenuhinya. Dalam praktiknya, terdapat beberapa fungsi manajemen yang belum optimal seperti pengadaan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta pemeliharaan sumber daya manusia.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mohamed M. Saad, Hazem R. Gaber, Ashraf A. Labib 2021; Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, Syaiful Eddy 2020; dan Farah Agharid Zahra, Tantri Yanuar Rahmat Syah, Rhian Indradewa, Diana Fajarwati 2021 telah membahas mengenai perekrutan serta peran manajemen sumber daya manusia. Sementara pada penelitian yang dilakukan oleh Julia Brandl, Anne Keegan, Arjan Kozica 2019; E. Nurzaman AM, Azhar Affandi, Andiyanga Udobong, Sarwani, Hernawan 2020; Fanila Kasmita Kusuma 2021; dan Syech Idrus, Faria Ruhana, Mei Rani Amalia, Achmad Fathor Rosyid, Dadi Kuswandi 2023; telah membahas mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Carol Atkinson, Ben Lupton, Anastasia Kynighou, Val Antcliff 2021; Andres Salas-Vallina, Joaquin Alegre, Alvaro Lopez-Cabral 2021; dan A. Varadaraj, M. Prasanna Mohan Raj, S. Ananth 2021 telah membahas bagaimana pemeliharaan karyawan dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Kebaharuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada objek penelitian. Permasalahan dikaji oleh penulis merupakan implementasi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di bidang pelayanan jasa yakni *event organizer*. Dengan mengambil objek penelitian yakni *event organizer* Future Work House yaitu organisasi jasa pelayanan yang telah memperoleh sertifikat Hastana. Sertifikat Hastana merupakan sertifikat himpunan perusahaan penata acara pernikahan di Indonesia. Seluruh *event organizer* yang telah memenuhi syarat yang ditetapkan akan mendapat sertifikat ini dan telah diakui standar operasionalnya. Penelitian ini akan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dan pembelajaran bagi pembaca agar dapat menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan lebih optimal.

Berdasarkan pemaparan permasalahan yang telah dituliskan oleh peneliti, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada perekrutan, pengembangan karyawan dan pemeliharaan karyawan pada *event organizer* Future Work House yang berada di Provinsi Jambi. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan

dapat memberikan masukan kepada pengusaha dengan jenis usaha serupa untuk dapat meningkatkan pelayanannya.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia merupakan perpaduan dan sinkronisasi antara kecerdasan dan kekuatan fisik seseorang. Menurut Abdullah, 2017 sumber daya manusia adalah sebuah sistem yang menangani sekaligus menjalankan masalah dalam lingkup organisasi dan memastikan fungsi sumber daya manusia berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut Andrew F. Sikula Implementasi tenaga kerja manusia merupakan pengadaan, pemeliharaan, penempatan, indoktrinasi, latihan dan pendidikan sumber daya manusia. Hal ini didukung dengan penelitian yang berjudul *Investigating the impacting of human resource management practices on employee engagement, and the moderating role of strategy implementation in egypt* yang dilakukan oleh Mohamed M. Saad, Hazem R. Gaber, Ashraf A. Labib (2021). Dalam penelitian ini membahas mengenai praktik-praktik manajemen sumber daya manusia memiliki dampak signifikan yang positif terhadap keterlibatan karyawan. Secara khusus, praktik ini termasuk seleksi dan perekrutan, desain pekerjaan serta sistem imbalan pembayaran.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dalam maupun luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (Supomo, 2022). Rekrutmen juga bisa didapatkan calon karyawan melalui internet, dengan internet akan mendapatkan jangkauan yang luas dari banyak kalangan serta mendapatkan umpan baik langsung. Melalui kampus juga menjadi salah satu cara agar mendapatkan calon karyawan yang kompeten untuk bisa ditarik dan ikut melamar di suatu perusahaan (Hery, 2018).

Pengembangan karyawan terdiri dari pengembangan karyawan secara informal dan formal. Pengembangan secara informal merupakan karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku atau pelajaran *online* yang saat ini ada banyak sekali berkembang. Pengembangan secara formal karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan baik yang dilakukan perusahaan sendiri maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga penyedia pelatihan (Hasibuan, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Julia Brandl, Anne Keegan, Arjan Kozica (2019) dalam judul *HRM Implementation, Legitimacy and Decoupling* memaparkan bahwa implementasi pada manajemen sumber daya manusia banyak variasi dan untuk meningkatkan produktivitas maka diperlukan manajerial yang baik. Penelitian berpendapat bahwa harus

memiliki banyak variasi dan adaptif agar perusahaan dan karyawan mendapatkan tujuannya masing-masing.

Penelitian lain yang berjudul *Implementation of Strategic Human Resource Management Practices: a review of the national scientific production and new research paths* yang dilakukan oleh Marcus Vinicius de Miranda Castro, Mariana lopes de Araujo, Andreia Miguens Ribeiro, Gisela Demo dan Pedro Paulo Murce Meneses (2020) berpendapat bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia masih menjadi perhatian yang sangat dilihat agar dapat berjalan dengan baik.

Tidak hanya pengembangan karyawan, pemeliharaan karyawan dalam suatu perusahaan juga sangatlah penting. Pemeliharaan dalam perusahaan sangat penting diterapkan karena dengan adanya pemeliharaan yang baik kedua belah pihak baik perusahaan dan karyawan akan mendapatkan hal yang baik pula. Pemeliharaan merupakan usaha mempertahankan dan membuat kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif agar menunjang untuk tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019).

Proses pemeliharaan karyawan sangat mempertimbangkan bagaimana resiko, asas-asas yang dipahami dan metode-metode yang digunakan agar karyawan dapat menerima dan bersedia untuk menjalankannya. Terdapat 5 asas dalam pemeliharaan diantaranya, asas manfaat dan efisien, pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan. Selanjutnya, ada asas kebutuhan dan kepuasan, asas keadilan dan kelayakan, asas peraturan yang legal dan asas kemampuan perusahaan, kemampuan menjadi pedoman dan asas program pemeliharaan kesejahteraan karyawan jangan sampai berakibat kepada perusahaan (Supomo dan Eti Nurhayati, 2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dikaji oleh penulis merupakan pemaparan informasi mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan dengan melalui penelitian kualitatif. Peneliti melakukan penelitian langsung ke lapangan untuk mendapatkan data penelitian dengan mendatangi lokasi usaha.

Terdapat dua data penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, yakni data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang akan diambil secara langsung melalui objek penelitian seperti informan yang telah dituju oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dan menyelesaikan masalah yang hendak ditangani dengan mengumpulkan sendiri data dari sumber pertama (Sugiyono, 2019). Sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak

langsung yakni data yang diperoleh penulis melalui literatur buku, maupun artikel yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Metode pengumpulan data dilakukan untuk menjawab permasalahan yang terdapat pada penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode observasi, wawancara, serta dokumentasi. Metode observasi merupakan teknik untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan pengamatan yang teliti dan pencatatan secara sistematis dan terpercaya. Observasi dilakukan dengan mengamati proses pekerjaan yang berlangsung di lapangan sekaligus mengetahui hal apa yang sedang terjadi. Sementara wawancara merupakan proses penggalian informasi yang dilakukan dengan responden dalam hal ini merupakan CEO sekaligus founder dari *event organizer* Future Work House yakni Arya Ramadanta. Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data dengan mencatat data yang sudah ada dari objek penelitian. Metode ini digunakan untuk menelusuri objek penelitian. Dokumentasi penelitian meliputi pekerjaan yang dilakukan, visi dan misi serta dokumen lainnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Metode analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan analisa data yakni reduksi data yang merupakan proses perangkuman dan penyeleksian terhadap data yang telah terkumpul, kemudian penyajian data yang merupakan pengungkapan implementasi manajemen sumber daya manusia menjadi lebih rinci dan jelas serta tahap kesimpulan yakni merupakan jawaban sementara yang masih akan ditelusuri kebenarannya pada langkah selanjutnya.

Setelah menganalisis data, peneliti akan melakukan uji keabsahan data. Triangulasi data diartikan sebagai teknik pengumpulan bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Penelitian yang dilakukan dengan triangulasi berarti bahwa peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data. Adapun macam-macam triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

Triangulasi sumber yakni pengecekan data yang dilakukan dengan cara memeriksa kembali data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, dalam hal ini akan diperoleh dari CEO Future Work House. Kemudian untuk triangulasi teknik merupakan pengecekan data yang dilakukan kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda yang dilakukan dengan pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dan pengecekan terhadap kepercayaan dari beberapa sumber data dengan metode yang sama. Sementara triangulasi

waktu digunakan untuk pengujian kredibilitas data yang dapat dilakukan dengan melaksanakan pengecekan wawancara, obeservasi serta teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Informan

Penelitian ini membahas implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) pada Future Work House, sebuah perusahaan *event organizer*. Data diperoleh melalui wawancara dengan owner dan direktur perusahaan. Keterlibatan satu informan utama dipilih untuk mendapatkan informasi yang mendalam. Verifikasi dilakukan dengan informan kedua. Proses wawancara dilakukan dengan cermat dan teliti, dengan pertanyaan yang dirancang untuk menggali informasi mendalam mengenai berbagai aspek manajemen SDM di perusahaan. Hasilnya diharapkan memberikan pemahaman lebih baik tentang implementasi manajemen SDM di Future Work House dan kontribusi dalam pengembangan teori dan praktik manajemen SDM di industri *event organizer*. Peneliti telah mendapatkan konfirmasi untuk wawancara dari informan yang bersangkutan, yang diharapkan memberikan informasi tentang kondisi lapangan untuk memperkuat teori yang ada.

2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Pengadaan

Future Work House, sebuah perusahaan *event organizer*, memiliki proses rekrutmen yang cermat untuk mendapatkan karyawan yang sesuai. Mereka memulai dengan menebar informasi lowongan, menerima CV dan riwayat pekerjaan, melakukan seleksi berdasarkan kriteria tertentu, dan melanjutkan dengan tahap wawancara. Selanjutnya, calon karyawan diuji dengan dimasukkan ke dalam tim untuk melihat kinerja mereka. Proses ini penting karena perusahaan ingin memastikan karyawan yang bergabung siap untuk bekerja, terutama karena pekerjaan yang ditawarkan tidak terjadi setiap hari. Selain itu, perusahaan juga melihat sosial media calon karyawan untuk mendapatkan gambaran lebih lanjut tentang kepribadian dan kemampuan mereka. Meskipun tidak ada tanda tangan kontrak, calon karyawan harus bersedia bekerja sesuai dengan kesepakatan dalam wawancara. Meski demikian, perusahaan juga mempertimbangkan untuk memberikan kesempatan kepada calon karyawan yang belum berhasil dalam seleksi untuk mendaftar kembali di masa depan.

Future Work House telah menjalankan proses rekrutmen dengan cermat, dimulai dari menyebarluaskan informasi lowongan, mempertimbangkan orang terdekat dari internal, hingga melakukan seleksi melalui wawancara. Namun, proses tersebut belum optimal

karena beberapa calon karyawan masih kurang berpengalaman dalam industri event organizer. Proses seleksi yang meliputi wawancara dan uji coba dilakukan untuk memastikan kualitas kerja, namun masih terdapat kekurangan dalam menetapkan status karyawan dengan kontrak kerja. Orientasi yang dilakukan juga belum optimal, dimana karyawan baru tidak mendapatkan pelatihan yang cukup mendalam. Hal ini mengakibatkan karyawan lama harus bekerja ekstra untuk memberikan pembelajaran kepada karyawan baru, sehingga terjadi kesalahpahaman antara karyawan lama dan baru. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan orientasi untuk memastikan kualitas pelayanan dan individu karyawan yang lebih baik di masa mendatang.

b. Pengembangan Karyawan

Future Work House, sebuah perusahaan *event organizer*, menekankan pentingnya memiliki karyawan dengan keterampilan intelektual dan emosional yang tinggi, serta kemampuan bekerja sama dalam tim sesuai dengan budaya perusahaan. Meskipun perusahaan memberikan pelatihan langsung di lapangan dan tidak mengadakan pelatihan formal, pengembangan karyawan dilakukan dengan memberikan tugas-tugas yang berbeda dan tanggung jawab yang lebih besar, terutama kepada ketua tim. Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh direktur, baik melalui observasi langsung maupun komunikasi online, sebagai dasar untuk mutasi dan promosi jabatan. Meskipun demikian, perusahaan masih memiliki kekurangan dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam penyediaan pelatihan yang lebih sistematis dan metode mutasi yang lebih ilmiah.

Future Work House telah menjalankan operasionalnya selama lebih dari satu tahun dengan fokus pada pengembangan kualitas pelayanan kepada klien melalui pelatihan sumber daya manusia. Namun, pengembangan tersebut masih terbatas pada pelatihan yang bersifat seadanya, terutama dilakukan ketika hari pelaksanaan pekerjaan dilakukan tanpa adanya pelatihan formal yang mendasar. Penilaian prestasi kerja dilakukan langsung oleh direktur dengan cara meninjau langsung pekerjaan di lapangan atau melalui komunikasi online dengan karyawan. Pengembangan karyawan juga dilakukan melalui mutasi sederhana dan promosi jabatan, tetapi tanpa metode yang ilmiah dan berorientasi pada peningkatan kapasitas tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki proses pengembangan sumber daya manusia agar lebih terstruktur dan efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan serta kinerja karyawan.

c. Pemeliharaan

Future Work House, sebuah perusahaan *event organizer*, menghadapi tantangan dalam menjaga kekompakan tim yang terdiri dari individu-individu dengan karakter dan *mood* yang berbeda. Meskipun perusahaan tidak memiliki program-program kesejahteraan formal, mereka memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja lebih, sebagai pengganti program-program kesejahteraan. Strategi ini, meskipun berbeda dengan pendekatan umum dalam meningkatkan semangat kerja, dapat menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, perusahaan juga perlu memperhatikan perlunya penanganan masalah individual yang lebih efektif dan investasi dalam program-program pengembangan karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Program-program kesejahteraan di suatu perusahaan bertujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan, meningkatkan kinerja, dan memacu dampak positif pada rekan kerja. Melalui komunikasi yang baik dan program-program kesejahteraan, perusahaan berharap dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan perlunya investasi dalam sistem pemeliharaan karyawan yang lebih efektif, agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, serta mengurangi tingkat turnover yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi penting yang harus dijalankan agar sumber daya manusia dapat berjalan secara optimal, terutama dalam pengadaan, pengembangan karyawan, dan pemeliharaan. CV. Future Work House telah menjalankan proses pengadaan karyawan dengan tahapan yang singkat dan efisien, mulai dari penyebaran informasi lowongan hingga uji coba kelayakan. Namun, belum menyediakan pelatihan formal yang memadai, sehingga banyak karyawan yang kesulitan dan mengalami kesusahan dalam pekerjaan. Pemeliharaan yang dilakukan perusahaan terlihat dengan adanya evaluasi setelah pelaksanaan *event*, namun evaluasi tersebut belum optimal karena masukan dari karyawan tidak selalu diimplementasikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sistem pemeliharaan karyawan dan mendengarkan serta mengimplementasikan masukan untuk kemajuan dan peningkatan kualitas layanan perusahaan. Agar sistem yang dilaksanakan bisa berjalan dengan baik demi kenyamanan perusahaan dan klien.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis merekomendasikan beberapa perbaikan pada manajemen sumber daya manusia CV. Future Work House. Pertama, perlu ditambahkan proses penandatanganan kontrak karyawan dalam tahapan rekrutmen untuk meningkatkan kepercayaan diri dan tanggung jawab karyawan. Kedua, dalam pengembangan karyawan, disarankan perusahaan menyediakan pelatihan formal dengan narasumber ahli di bidang pelaksanaan acara. Ketiga, dalam pemeliharaan, tidak hanya fokus pada menciptakan lingkungan yang nyaman, tetapi juga pada responsif dan sikap atasan. Selain itu, penelitian berikutnya diharapkan dapat mengulas manajemen sumber daya manusia dengan lebih rinci dalam konteks perusahaan tertentu.

DAFTAR REFERENSI

- Amelyawati, F Heracwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing melalui management Sumber daya manusia (MSDM) Sebagai strategi Peningkatan Kinerja. *BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual*
- Brandl, J., Keegan, A., & Kozica, A. (2022). When less is more: HRM implementation, legitimacy and decoupling. *Human Resource Management Journal*
- Makkulasse, R., and N. I. Sari. 2018. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN)." *Dinamis: Journal of Islamic Management and Business*
- Malayu S.P. Hasibuan, 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- MiftahunNadzir, M. (2016). Analisis Usaha Event Organizer MICE (Meeting, Incentive, Conference, Exhibition) Melalui Kanvas Model Bisnis dan Peta Empati: Studi Kasus Event Organizer di Yogyakarta dan Surakarta.
- R Supomo dan Nurhayati Eti, 2022 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Yrama Widya
- Sugiyono, 2019 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,