



Peran *Human Resource Development* Dalam Meningkatkan Motivasi, Produktivitas, Dan Fleksibilitas Jam Kerja Karyawan Di PT. Integra Indocabinet TBK Sidoarjo

¹Nana Wilia Anjelita, ²Yanda Bara Kusuma

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Jalan Raya Rungkut Madya No. 1, Gunung Anyar, Surabaya

Email : ¹21042010273@student.upnjatim.ac.id, ²yanda_bara.adbis@upnjatim.ac.id

Abstrak

Human Resource Development (HRD) adalah salah satu posisi penting dalam perusahaan yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia. Dalam konteks PT. Integra Indocabinet Tbk, HRD memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi jam kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengamati dan menganalisis peran HRD dalam perusahaan ini serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Metodologi yang digunakan meliputi observasi langsung dan wawancara dengan staf HRD dan karyawan produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRD memiliki peran signifikan dalam rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kesejahteraan karyawan yang secara keseluruhan berdampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi jam kerja.

Kata Kunci : *Human Resource Development*, Produktivitas, Jam Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Integra Indocabinet.

Abstract

Human Resource Development (HRD) is a critical position in companies dealing directly with human resources. In the context of PT. Integra Indocabinet Tbk, HRD plays a crucial role in enhancing employee productivity and work hour efficiency. This study aims to observe and analyze the role of HRD in this company and its impact on employee performance. The methodology used includes direct observation and interviews with HRD staff and production employees. The results indicate that HRD plays a significant role in recruitment, training, performance assessment, and employee welfare, which overall have a positive impact on productivity and work hour efficiency.

Keywords: *Human Resource Development, Productivity, Work Hours, Work Motivation, Employee Performance, PT. Integra Indocabinet.*

PENDAHULUAN

Magang Kerja merupakan bentuk program yang dilakukan oleh mahasiswa melalui kegiatan bekerja secara langsung di lapangan. Magang Kerja ini merupakan suatu kegiatan praktik bagi mahasiswa dengan tujuan mendapatkan pengalaman dari kegiatan tersebut, yang nantinya dapat digunakan untuk pengembangan profesi. Pelaksanaan magang kerja dilakukan di PT. Intera Indonesia yang merupakan anak dari PT. Integra Group salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor impor furniture kayu ternama di Indonesia yang dianggap telah berhasil bertahan di tengah persaingan pasar yang semakin kuat. Pada pengelolaan perusahaan, tentunya terdapat upaya-upaya yang ada untuk mengetahui tingkat kerja karyawan yang terjadi di dalamnya, sumber daya karyawan, proses kerjanya, dan permasalahan yang ada. Permasalahan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT. Integra Indocabinet Tbk adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan efisiensi jam kerja. Dalam industri pengolahan kayu dan produksi furniture, faktor ini sangat penting untuk menjaga daya saing perusahaan. HRD di PT. Integra Indocabinet Tbk memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang ada, mulai dari proses rekrutmen

hingga kesejahteraan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis peran HRD dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi jam kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara dengan pihak HRD, dan kuesioner kepada karyawan produksi. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan peran HRD dalam perusahaan. Data dianalisis dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan produktivitas dan efisiensi jam kerja karyawan.

(1) Rancangan Penelitian: Penelitian ini dirancang sebagai studi kasus di PT. Integra Indocabinet Tbk. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan eksplorasi mendalam mengenai peran HRD dalam konteks spesifik perusahaan tersebut. Rancangan penelitian ini mencakup beberapa tahap, mulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan; (2) Populasi dan Sampel: Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Integra Indocabinet Tbk, yang terdiri dari berbagai divisi seperti produksi, administrasi, dan manajemen. Sampel penelitian terdiri dari staf HRD dan karyawan produksi yang dipilih secara purposive sampling. Purposive sampling digunakan untuk memilih responden yang dianggap memiliki informasi yang relevan dan mendalam mengenai topik penelitian; (3) Teknik Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi langsung dilakukan di lokasi kerja untuk memahami secara rinci aktivitas sehari-hari dan dinamika kerja di PT. Integra Indocabinet Tbk. Observasi ini meliputi proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan program kesejahteraan karyawan. Wawancara mendalam dilakukan dengan staf HRD dan beberapa karyawan produksi. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai peran HRD, tantangan yang dihadapi, serta dampak dari kebijakan dan program HRD terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Kuesioner disebarluaskan kepada karyawan produksi untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai persepsi mereka terhadap peran HRD. Kuesioner ini mencakup pertanyaan mengenai rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kesejahteraan karyawan; (4) Teknik Analisis Data: Data dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Langkah-langkah analisis data meliputi pengumpulan data, pengodean data, analisis tematik, dan penyusunan laporan. Data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan kuesioner dikumpulkan dan disusun secara sistematis. Data dikodekan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari hasil pengumpulan data. Pengodean dilakukan secara manual dan menggunakan perangkat lunak analisis data kualitatif jika diperlukan. Data yang telah dikodekan dianalisis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan peran HRD dan dampaknya terhadap produktivitas dan efisiensi jam kerja karyawan. Hasil analisis disusun dalam bentuk laporan yang mencakup temuan utama, interpretasi, dan implikasi dari penelitian.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi data dengan menggabungkan hasil dari observasi, wawancara, dan kuesioner. Selain itu, peneliti juga melakukan member checking dengan meminta responden untuk meninjau kembali hasil wawancara mereka guna memastikan akurasi dan konsistensi data yang diperoleh. Penelitian ini memperhatikan aspek etika dengan mendapatkan izin dari pihak perusahaan dan menjaga kerahasiaan informasi responden. Sebelum melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner, peneliti memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan mendapatkan persetujuan dari responden untuk berpartisipasi. Dengan metodologi yang komprehensif ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai peran HRD dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi jam kerja di PT. Integra Indocabinet Tbk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran HRD dalam Rekrutmen dan Pelatihan

HRD bertanggung jawab atas proses rekrutmen yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan yang diterima memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh HRD di PT. Integra Indocabinet Tbk melibatkan berbagai tahapan mulai dari penyusunan job description, pemasangan iklan lowongan kerja, seleksi administrasi, wawancara, hingga penilaian akhir. Setiap tahapan ini dirancang untuk menjangkau calon karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan, tetapi juga memiliki kesesuaian budaya dengan perusahaan. Pelatihan berkala juga menjadi fokus utama HRD untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pelatihan teknis yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, hingga pelatihan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Pelatihan yang terstruktur ini dilakukan melalui metode *on-the-job training*, workshop, dan e-learning. Dengan adanya pelatihan yang kontinu, karyawan dapat mengembangkan kemampuan mereka, mengikuti perkembangan teknologi, dan bekerja dengan lebih efisien. Penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang efektif dan pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi operasional perusahaan. Rekrutmen yang baik memastikan bahwa perusahaan mendapatkan talenta terbaik, sementara pelatihan berkelanjutan memastikan bahwa karyawan terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan bisnis.

Pengelolaan Kinerja dan Penilaian

Pengelolaan kinerja merupakan salah satu aspek penting yang dipegang oleh HRD. Sistem penilaian kinerja yang objektif diterapkan untuk memantau dan meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan secara periodik, biasanya setiap semester atau tahunan, melalui evaluasi yang melibatkan atasan langsung dan, dalam beberapa kasus, penilaian rekan kerja (*peer review*). Karyawan diberikan umpan balik yang konstruktif berdasarkan hasil penilaian kinerja. Umpan balik ini mencakup penilaian terhadap pencapaian target kerja, kompetensi, serta sikap dan perilaku kerja. Melalui umpan balik ini, karyawan dapat mengetahui area yang perlu diperbaiki dan mendapatkan panduan untuk pengembangan diri. Selain itu, HRD menyediakan peluang untuk karyawan mengembangkan diri melalui program mentoring, coaching, dan pelatihan tambahan berdasarkan hasil penilaian kinerja mereka.

Program mentoring dan coaching yang disediakan oleh HRD bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kinerja mereka. Program mentoring melibatkan pendampingan oleh mentor yang lebih berpengalaman, yang memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Program coaching berfokus pada pengembangan individu melalui sesi coaching yang dirancang untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Selain program mentoring dan coaching, HRD juga menyediakan pelatihan tambahan yang dirancang berdasarkan hasil penilaian kinerja. Pelatihan ini mencakup berbagai topik yang relevan dengan kebutuhan karyawan, seperti peningkatan keterampilan teknis, pengembangan kepemimpinan, dan pengelolaan waktu.

Penilaian kinerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya dan perusahaan. Sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kompetitif. Lingkungan kerja yang kondusif dan kompetitif ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Sistem penilaian kinerja yang efektif juga memiliki dampak positif terhadap retensi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui kontribusinya cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan memiliki motivasi yang tinggi untuk tetap

bekerja di perusahaan tersebut. Retensi karyawan yang tinggi mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta memastikan kontinuitas operasional perusahaan.

Secara keseluruhan, pengelolaan kinerja dan penilaian yang efektif merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan sistem penilaian kinerja yang adil, objektif, dan transparan, HRD dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karyawan dan mendorong kinerja yang optimal.

Kesejahteraan Karyawan

HRD juga berfokus pada kesejahteraan karyawan dengan menyediakan berbagai fasilitas kesehatan dan program kesejahteraan lainnya. Fasilitas kesehatan yang disediakan oleh perusahaan meliputi asuransi kesehatan, pemeriksaan kesehatan berkala, dan layanan kesehatan di tempat kerja. Selain itu, perusahaan juga menyediakan program kesejahteraan seperti konseling psikologis, kegiatan olahraga, dan program kesehatan lainnya.

Program kesejahteraan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Kesejahteraan karyawan yang baik juga dapat mengurangi tingkat absensi dan *turnover*, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi jam kerja. Kesejahteraan karyawan yang diperhatikan dengan baik berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi jam kerja. Karyawan yang sehat secara fisik dan mental akan bekerja lebih produktif dan efisien, sehingga perusahaan dapat mencapai target operasional dengan lebih baik.

Dampak Terhadap Produktivitas dan Efisiensi Jam Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran HRD dalam rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kesejahteraan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi jam kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan cenderung bekerja dengan lebih baik dan efisien. Rekrutmen yang efektif memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan dengan kualifikasi yang tepat, sehingga dapat langsung berkontribusi terhadap operasional perusahaan. Pelatihan yang berkelanjutan memastikan bahwa karyawan terus mengembangkan keterampilan mereka dan dapat bekerja dengan lebih efisien. Penilaian kinerja yang objektif dan umpan balik konstruktif membantu karyawan untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka. Program kesejahteraan yang komprehensif meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi jam kerja. Secara keseluruhan, peran HRD sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Dengan strategi yang tepat dalam rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kesejahteraan karyawan, HRD dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan operasional dan strategis perusahaan.

SIMPULAN

HRD memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi jam kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Tbk. Melalui rekrutmen yang efektif, pelatihan yang berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang objektif, dan program kesejahteraan yang komprehensif, HRD berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

SARAN

Disarankan agar PT. Integra Indocabinet Tbk terus mengembangkan program-program HRD yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan karyawan. Penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjelita, F., & Fauziah, F. N. (2023). Peran Divisi Human Resource Development (HRD) Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT. Pradha Karya Perkasa. *Jurnal El-Mahasaba*, 2(2).
- Hamka, A. A., Soumena, M. Y., & Hamid, A. (2022). Peran human resources development (HRD) dalam meningkatkan competitive advantage karyawan pada BTN Syariah Kcps Parepare. *Banco: Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 25-49.
- Irmawati, A. (2015). Peran Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 123-129.
- Venia, S. *Pengaruh Sustainability Report, Financial Distress, dan Efektivitas Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2021)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta).
- Rachman, F. (2019). *Peran Human Resources Development (HRD) Dalam Mengembangkan Kedisiplinan Karyawan Bagian Produksi di PT Integra Indocabinet Tbk Sidoarjo* (Doctoral dissertation, Universitas Pesantren Tinggi Darul'Ulum).
- Rifky, S. D. (2021). *Peran Human Resources Development (HRD) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Usaha Niaga Jombang Dalam Masa Pandemi Covid-19* (Doctoral dissertation, STIE Mahardhika Surabaya).
- Tuwindar, T., & Pendrian, O. (2024). Peran Human Resources Development dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(2), 557-565.
- Uraidi, A., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis Peran Human Resource Pada PT Hirose Electric Indonesia. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 13-24.
- Wardhana, M. A., & Zainarti, Z. (2022). Pengaruh Peran Human Resources Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 3(1), 259-265