



Implementasi Strategi Human Resource Development Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sentralsari Primasentosa

¹Surya Putra Asy'ari, ²Yanda Bara Kusuma

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Jl. Rungkut Madya No.1, Gn.Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur, 60294

e-mail: ¹22042010288@student.upnjatim.ac.id, ²yanda_bara.adbis@upnjatim.ac.id

Abstrak

Jurnal ini menganalisis penerapan strategi HRD untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Sentralsari Primasentosa Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dan mengevaluasi startegi HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sentralsari Primasentosa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggali pemahaman mendalam terkait Startegi HRD untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa HRD memegang peran penting dalam keberhasilan organisasi, baik sebagai perancang maupun pelaksana kegiatan. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, karyawan harus memiliki keterampilan yang memadai dan motivasi yang kuat. Human Resource Development (HRD) PT Sentralsari Primasentosa berperan sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Dengan peran tersebut, HRD menjadi unsur penting dalam mendukung pencapaian strategi bisnis yang maksimal dan Kinerja perusahaan yang unggul.

Kata kunci : Human Resources Development, Kinerja Karyawan, Strategi.

Abstract

This journal analyzes the implementation of HRD strategies to improve employee performance at PT Sentralsari Primasentosa Kec. Gedangan, Sidoarjo Regency, East Java. This research aims to study and evaluate HRD strategies in improving employee performance at PT Sentralsari Primasentosa. This research uses qualitative research methods by exploring an in-depth understanding of HRD strategies for the success of a company. The results of this research prove that HRD plays an important role in the success of the organization, both as designer and implementer of activities. To achieve optimal levels of productivity, employees must have adequate skills and strong motivation. PT Sentralsari Primasentosa's Human Resource Development (HRD) acts as a strategic step to improve employee performance through various training and skills development programs. With this role, HRD becomes an important element in supporting the achievement of maximum business strategy and superior organizational performance.

Keywords : Human Resources Development, Employee Performance, Strategy

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk kesuksesan sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya berperan penting dalam menjalankan operasional perusahaan, tetapi juga berperan strategis dalam mencapai suatu tujuan perusahaan melalui inovasi, peningkatan produktivitas, dari pencapaian tujuan tersebut. Jika seseorang menyelesaikan tugas dengan baik, maka akan dianggap melakukan suatu kinerja dengan baik. Sebuah perusahaan akan berkembang pesat dalam dunia bisnis jika memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik sangat penting untuk suatu kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. PT Sentralsari Primasentosa membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan, tetapi juga memiliki semangat yang tinggi untuk membuat pekerjaan mereka lebih baik. HRD atau Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Sebagai aset penting perusahaan, karyawan memerlukan pengelolaan yang efisien, dan tanggung jawab ini menjadi bagian dari peran HRD. Memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai jenis bisnis, HRD bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mengelola berbagai masalah yang muncul di tempat kerja. (Zurnali & Sujanto, 2020).

HRD (Human Resource Development) memiliki peran penting dalam memajukan sebuah perusahaan. Berfungsi sebagai ujung tombak dalam manajemen sumber daya manusia, HRD bertanggung jawab untuk mengembangkan dan memelihara calon karyawan agar mereka dapat mencapai tingkat kinerja terbaik mereka (Benu et al., 2020). Pengembangan karyawan adalah salah satu cara HRD memajukan perusahaan. Ini termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan perkembangan pribadi karyawan (Amelia et al., 2023).

Untuk memaksimalkan kinerja, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan. Kemampuan karyawan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan memenuhi tanggung jawab mereka. Karyawan adalah bagian penting dari bisnis karena mereka mewakili perusahaan dalam hubungannya dengan pelanggan.

Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada objek penelitiannya, yaitu peran HRD di PT Sentralsari Primasentosa dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini dapat memberikan pandangan baru atau memperkuat teori-teori yang sudah ada dalam bidang HRD dan produktivitas. Penelitian ini juga memiliki potensi untuk Menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya mengenai topik ini maupun topik terkait dalam manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan memahami peran (HRD) dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di PT Sentralsari Primasentosa.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Human Resource Development (HRD)

Human resource development (HRD) merupakan pengembangan sumber daya manusia menggabungkan pengembangan pelatihan karyawan dan karir untuk menggali efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. HRD (Human Resource Development) memiliki peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan (Benu et al., 2020). Sebagai pihak yang memiliki peran utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, HRD bertanggung jawab untuk menjaga potensi karyawan supaya mencapai kinerja yang maksimal. Salah satu langkah yang diambil HRD untuk memajukan perusahaan yaitu dengan fokus pada pengembangan karyawan. Hal ini meliputi penyelenggaraan pelatihan karyawan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta kemajuan individu karyawan (Amelia et al., 2023).

HRD memiliki tugas utama, meliputi pengelolaan kompensasi, proses rekrutmen dan pemutusan hubungan kerja, serta memastikan bahwa perusahaan senantiasa mematuhi peraturan dan undang-undang yang relevant terkait dengan karyawan dan operasionalnya. (Anwar & Riyanto, 2019).

2. Kinerja Karyawan

Menurut Akbar 2018, kinerja mengacu pada Hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai atau keseluruhan kegiatan pengelolaan perusahaan dapat diukur dan ditampilkan secara spesifik melalui perbandingan antara hasil kerja tersebut dengan standar kinerja lain yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ronal & Sihalo, 2019 menjelaskan ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal karyawan, faktor internal perusahaan, dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan luar perusahaan. Faktor internal karyawan meliputi motivasi kerja, pengalaman, etos kerja, keterampilan, pengetahuan, karakteristik pribadi, dan bakat yang dimiliki karyawan. Sedangkan faktor internal perusahaan melibatkan berbagai elemen yang ada di dalam organisasi, seperti hubungan antar rekan baruk, budaya perusahaan, kompensasi, kepemimpinan, sistem manajemen, strategi yang diterapkan, teknologi yang digunakan, serta kebijakan yang ada di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menggali pemahaman yang mendalam mengenai implementasi strategi HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sentralsari Primasentosa, yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No. 41-43, Congkop, Gedangan, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan Kepala Seksi HRD dan beberapa staf HRD PT. Sentralsari Primasentosa, observasi langsung, serta analisis dokumen untuk memahami perspektif, pengalaman, dan dinamika operasional yang terjadi dalam proses tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap objek atau fenomena yang sedang diteliti tanpa melibatkan perantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu elemen penting yang berpengaruh terhadap kinerja sebuah perusahaan. Oleh karena itu, penerapan strategi HRD yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Sentralsari Primasentosa. Untuk mencapai keberhasilan ini, HRD di PT Sentralsari Primasentosa perlu memusatkan perhatian pada pengelolaan SDM yang tidak hanya mendorong peningkatan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan secara menyeluruh. Berikut ini adalah penjelasan terperinci mengenai implementasi strategi HRD untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Sentralsari Primasentosa.

1. Rekrutmen dan Penempatan yang Tepat

Dalam proses rekrutmen, HRD PT Sentralsari Primasentosa perlu memahami secara mendalam kebutuhan perusahaan agar dapat membuat keputusan yang tepat. HRD harus melakukan perencanaan tenaga kerja, yaitu merancang dan memperkirakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tugas, tujuan, dan target perusahaan. Biasanya perencanaan ini dilakukan pada akhir tahun atau awal tahun untuk mencakup satu tahun kerja. Oleh karena itu, HRD memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja baru demi mendukung kemajuan bisnis. HRD juga perlu menyusun strategi rekrutmen yang efisien. Proses rekrutmen harus mampu menjaring kandidat yang paling sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan dalam waktu yang optimal dan dengan biaya yang efisien.

2. Pengembangan Keterampilan dan Kapasitas Karyawan

Di tengah perkembangan teknologi yang pesat dan perubahan yang dinamis dalam dunia kerja, HRD PT Sentralsari Primasentosa perlu fokus pada pengembangan keterampilan dan kapasitas karyawan. Dengan mengadakan program pelatihan karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri dan perusahaan, karyawan dapat meningkatkan produktivitas, tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan, dan memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. HRD dapat merancang pelatihan yang mencakup pengembangan keterampilan interpersonal, teknis, hingga kepemimpinan.

Selain meningkatkan kompetensi, perusahaan juga perlu memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai jalur karier yang jelas agar mereka tetap termotivasi dan berkomitmen. Hal ini juga membantu perusahaan mempertahankan karyawan berbakat. Perlu diingat bahwa biaya untuk merekrut karyawan baru umumnya lebih tinggi dibandingkan dengan upaya meningkatkan kemampuan atau memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik.

3. Pengadaan Program Management Trainee

Program pelatihan manajemen dirancang khusus untuk mengembangkan kandidat yang memiliki kemampuan dan bakat yang sesuai untuk menduduki posisi manajerial. Program Management Trainee (MT) ini umumnya ditujukan bagi fresh graduate dengan berbagai latar belakang keterampilan. Melalui program ini, HRD PT Sentralsari Primasentosa dapat menyeleksi kandidat terbaik yang paling sesuai untuk mendukung kebutuhan strategis perusahaan.

4. Menerapkan Apresiasi dan Sanksi

Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja ketika mereka berhasil mencapai tujuan atau menunjukkan kinerja yang baik. Mereka akan merasa dihargai, yang dapat meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan mereka. Namun, jika karyawan melanggar aturan kerja, pemberian sanksi menjadi langkah yang diperlukan. Penghargaan dan sanksi harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan tanpa menimbulkan gangguan pada pihak mana pun. Sanksi dapat berupa pengurangan gaji, surat peringatan, atau bahkan pemberhentian sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku. Sementara itu, penghargaan bisa diberikan dalam bentuk bonus yang memberikan manfaat langsung kepada karyawan. Berbagai metode penilaian kerja dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif. Proses ini harus disampaikan secara transparan dan jelas, melibatkan komunikasi yang efektif antara HRD, perusahaan, dan karyawan.

5. Membangun Bonding Karyawan

Bonding di lingkungan kerja merujuk pada hubungan emosional dan sosial yang terbentuk antara karyawan. Hal ini tercermin melalui interaksi aktif, komunikasi yang baik, rasa kebersamaan, dan keakraban. Baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan, hubungan yang harmonis menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. HRD PT Sentralsari Primasentosa dapat membangun budaya perusahaan yang positif dan menyenangkan untuk memperkuat ikatan ini melalui berbagai program. Langkah-langkah sederhana seperti menunjukkan penghargaan kepada karyawan—melalui ungkapan maaf, permintaan tolong, ucapan terima kasih, penghormatan, serta dukungan untuk beribadah—dapat memperkuat rasa saling menghargai. Selain itu, menjaga batasan yang jelas antara urusan kerja dan pribadi, serta menyediakan sistem komunikasi dan koordinasi yang transparan, juga berperan penting dalam membangun hubungan kerja yang solid.

Langkah Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan biasanya melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, karena kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada faktor modal dan strategi bisnis yang kuat, tetapi juga pada kinerja karyawan yang unggul. Dalam konteks ini, SDM

merujuk pada para karyawan atau pekerja. Berikut beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan:

1. Menerapkan sistem penilaian kinerja yang jelas dan terbuka.
2. Memastikan pemenuhan hak-hak karyawan.
3. Penerapan sistem reward dan punishment.
4. Menyediakan peluang jenjang karir.
5. Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan.
6. Menjalinkan Keakraban / Bonding

KESIMPULAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. PT Sentralsari Primasentosa menyadari bahwa pengelolaan SDM yang baik dan terarah sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dalam upaya tersebut, perusahaan menerapkan lima langkah utama.

Langkah pertama adalah memastikan proses rekrutmen dan penempatan karyawan dilakukan dengan tepat. Hal ini melibatkan perencanaan tenaga kerja yang matang untuk menentukan kebutuhan perusahaan secara akurat. Proses rekrutmen dirancang agar efisien, tidak hanya untuk mendapatkan kandidat berkualitas sesuai dengan kebutuhan, tetapi juga untuk mengoptimalkan waktu dan biaya.

Langkah kedua adalah meningkatkan keterampilan dan kapasitas karyawan melalui program pelatihan yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Program pelatihan ini bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus menjaga relevansi kompetensi mereka di industri. Selain itu, perusahaan menyediakan jenjang karir yang jelas untuk memotivasi karyawan, mempertahankan talenta terbaik, dan mengurangi risiko kehilangan tenaga kerja berpotensi tinggi.

Langkah ketiga adalah menerapkan program management trainee yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan manajerial bagi individu berbakat, terutama lulusan baru. Program ini bertujuan menciptakan pemimpin masa depan yang mampu memenuhi kebutuhan strategis perusahaan.

Langkah keempat adalah memberikan apresiasi dan sanksi secara seimbang. Apresiasi diberikan dalam bentuk penghargaan seperti bonus atau insentif untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, sanksi diterapkan secara adil untuk mendisiplinkan karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Sistem ini harus dikelola secara transparan dan komunikatif agar dapat diterima semua pihak.

Langkah kelima adalah membangun hubungan emosional dan sosial yang positif di tempat kerja. Interaksi yang harmonis antara atasan dan bawahan, serta antar sesama karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Perusahaan mendorong komunikasi terbuka, menghargai kebutuhan karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung rasa kebersamaan.

Melalui penerapan strategi ini, PT Sentralsari Primasentosa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan memastikan kepuasan karyawan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2018). Spiritual leadership and employee performance: Mediating role of organizational commitment in Indonesian public university. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13(12), 4344–4352.
- Amelia, F., Rakibah, S., silva Ananda, P., & Rozi, F. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital. *Journal of Management Science and Bussines Review*, 1(4), 72–80.
- Anwar, C., & Riyanto, J. (2019). Perancangan Sistem Informasi Human Resources Development Pada PT. Semacom Integrated. *International Journal of Education, Science, Technology, and Engineering (IJESTE)*, 2(1), 19–38.
- Benu, Y. S. I. P., Putri, S. M. S. S., Hartanto, C. F. B., Marginingsih, R., Supriyanto, A., & Maharani, I. A. K. (2020). *Human Resource Management (HRM) In Industry 5.0*. Zahir Publishing.
- Ronal Donra, S., & Sihaloho, D. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN.
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya green human resource management pada perusahaan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 16(2)