

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PADA PT. HSI)**Mohamad Yudha Gutara¹, Ika Nur Rahma²**¹ Dosen Universitas Indraprasta PGRI² Mahasiswa Pascasarjana FPIPS Universitas Indraprasta PGRImryudha.yoshh@gmail.com, ikanurrahma.ri@gmail.com

Correspondence		
Email: dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id , naylafadilah453@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 23 Juni 2024	Accepted 28 Juni 2024	Published 29 Juni 2024

The era of globalization has triggered global industrial development. The large number of competitors is a challenge and even a threat for companies to survive. Considering the large influence the quality of human resources has on achieving company goals, it is important for companies to provide special treatment to their employees. Human resource development is the key to realizing this goal. The aim of this research is to explain the situation accurately and systematically regarding the conditions of human resource development at PT. HSI. The research method used is a qualitative method with a qualitative descriptive design. The subject selection technique in this research was purposive sampling. The criteria for informants/subjects in this research are 1) Working at PT. HSI, (2) Have at least one year of experience working as a leader at PT. HSI 3) Have at least one year of experience working at PT. HSI. The results of this research show that human resources (employees) are company assets, which are the main support for organizational goals. Potential human resources need to be maintained by continuing to develop employee competencies and skills. Human resource development can be improved by holding various types of training related to employee skills and expertise in carrying out production processes in the field.

Keywords:

First keyword; sumber daya manusia Second keyword; pengembangan SDM Third keyword; analisis pengembangan

PENDAHULUAN

Era globalisasi memicu perkembangan industri secara global. Banyaknya kompetitor menjadi tantangan bahkan ancaman tersendiri bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Sehingga diperlukan sarana dan prasarana yang memadai dan ditunjang oleh sumber daya yang berkualitas agar perusahaan mampu bersaing secara sehat dan terus melanjutkan produksi. Eksistensi suatu perusahaan dapat diukur ketika perusahaan tersebut terus melakukan produksi. Produksi dapat terus berjalan jika ditangani oleh manajemen yang efektif. Perusahaan yang besar adalah perusahaan yang menerapkan strategi manajemen dengan baik dan mampu mengelola sumber. daya manusia dengan bijaksana. Kedua indikator tersebut menjadi syarat utama untuk tetap mempertahankan stabilitas perusahaan ditengah persaingan industri yang begitu pesat. Manusia ialah bagian dari sumber daya yang berperan sangat penting dalam penunjang keberhasilan dari suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pada hakekatnya, apabila manusia tersebut turut andil dalam organisasi, maka tentunya akan memberikan pengalaman, pengetahuan, keahlian, maupun bakat tertentu guna tercapainya berbagai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Pengembangan SDM ialah salah satu metode yang dicoba oleh organisasi/ industri buat menjadikan sumber daya manusia menjadi individu yang unggul serta kompetitif. Mengingat besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap tercapainya tujuan perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk memberikan perlakuan yang istimewa kepada karyawannya. Sumber daya manusia yang potensial akan memberikan pengaruh yang baik bagi

perusahaan sehingga potensi itu perlu dijaga dan dikembangkan untuk menjaga stabilitas kinerja suatu organisasi. Suatu perusahaan perlu meninjau beberapa aspek yang dapat mendorong kinerja sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kebutuhan baik bagi sumber daya manusia itu sendiri juga bagi organisasi. Pengembangan sumber daya manusia akan menunjang kinerja suatu organisasi sehingga dipandang perlu bagi suatu perusahaan untuk melakukan pengembangan bagi sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan tenaga kerja yang berorientasi pada peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang tujuannya adalah untuk menjaga produktivitas dan stabilitas kinerja perusahaan. Perusahaan yang tetap bertahan selama berpuluh tahun tentunya didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Schermerhorn dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, telah mengemukakan bahwasanya SDM ialah kelompok, individu, atau perorangan yang berperan untuk membantu menghasilkan jasa ataupun barang. (Utama, 2020).

Dari pemaparan diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan. Sumber daya manusia yang potensial akan meningkatkan produktivitas, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompetitif akan memberikan dampak deskruktif bagi perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang potensial perlu dijaga, diberi penghargaan, dan dikembangkan agar sumber daya manusia tersebut tetap loyal dan memberikan kinerjanya yang maksimal. Pengembangan sumber daya manusia sebagai *human investment* tentunya akan memberikan dampak jangka panjang bagi suatu perusahaan, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan analisis pengembangan sumber daya manusia pada PT. HSI.

Dengan demikian, SDM dalam suatu perusahaan ialah berupa karyawan dan dapat dihitung dengan angka adalah sebuah aset perusahaan yang harus dijaga dan dikembangkan guna untuk mencapai sebuah tujuan bersama dari perusahaan tersebut. Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan dengan SDM yang dimilikinya.

METODE

Metode penelitian dalam penelitian kali ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menggambarkan suatu masalah atau fenomena secara akurat. Penelitian ini diterapkan dengan melakukan kegiatan investigasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan situasi secara akurat dan sistematis. Sebab hasil data yang diperoleh dijelaskan dengan terperinci atau dideskripsikan dengan baik.

Instrumen dan metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Wawancara merupakan metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang yang menjadi informan atau responden. Penelitian observasi merupakan penelitian yang tidak melakukan manipulasi atau intervensi pada subyek peneliti. Penelitian ini hanya melakukan pengamatan (observasi) pada subjek penelitian. Observasi yang dilakukan peneliti ialah dengan mengamati cara sikap kerja, semangat kerja informan pada saat bekerja, gesture tubuh dan sikap informan dalam menjawab setiap pertanyaan dari *interviewee*. Teknik pemilihan subyek pada penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan data dengan berdasarkan pertimbangan tertentu bukan secara acara untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan definisinya, tujuan utama dari penggunaan *purposive sampling* adalah untuk mencari sampel yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan secara khusus oleh peneliti. Adapun kriteria informan/subjek pada penelitian ini adalah 1) Bekerja di PT. HSI, (2) Memiliki pengalaman minimal satu tahun bekerja sebagai pimpinan di PT. HSI 3) Memiliki pengalaman minimal satu tahun bekerja di PT. HSI.

Penelitian ini dilakukan selama 5 hari dari tanggal 16 Oktober-20 Oktober 2023. Penelitian ini dilakukan di PT. HSI yang beralamat di Desa Cicadas Kec. Gunung Putri Kabupaten Bogor, Jawa Barat Indonesia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Manusia menjadi salah satu penggerak terjadinya perubahan dan perkembangan di segala aspek. Manusia dituntut untuk terus meng-*explore* kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Manusia menjadi salah satu sumber daya kehidupan menjadi ujung tombak pada suatu perkembangan.

Hasil dari penelitian ditemukan beberapa tema, diantaranya (1) Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan, (2) Urgensi pengembangan sumber daya manusia, (3) Manfaat pengembangan sumber daya manusia, (4) Teknik pengembangan sumber daya manusia dan (5) Evaluasi pengembangan sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Perusahaan

Sumber daya manusia (karyawan) adalah aset bagi perusahaan yang memiliki peranan penting dalam menunjang tujuan perusahaan karena sumber daya manusia menjadi penggerak segala aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Produktif atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan karena menjadi penunjang utama tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan adalah aset perusahaan, yang menjadi ujung tombak perusahaan dan yang melakukan proses bisnis.

Urgensi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. Penempatan karyawan juga semestinya di sesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki karyawan, agar dapat meningkatkan produktivitas dalam produksi. Maka selanjutnya fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah melakukan program pengembangan yang berupa pendidikan dan pelatihan. Program pengembangan tersebut bertujuan untuk menjaga kualitas dan kinerja karyawan agar tetap produktif. Motivasi diperlukan bagi seorang operator glasir karena tiga hal, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas karyawan glasir
2. Menambah rasa memiliki terhadap pekerjaan
3. Menambah rasa cinta dan peduli terhadap apa yang di kerjakan sesuai dengan tugas pokoknya

Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Karyawan dituntut untuk bisa menghasilkan barang produksi yang baik dengan meminimalisir kerusakan yang terjadi. Efektifitas di segala bidang juga diperintahkan kepada karyawan untuk dijalankan dengan baik agar bisa memperoleh hasil kualitas produksi yang baik. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia ini tentunya bisa meningkatkan pula produktif dalam produksi.

Teknik Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan hanya dalam bentuk pelatihan. Pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Karyawan operator glasir membutuhkan pelatihan untuk mengetahui bagaimana cara membuat produk keramik yang baik dengan hasil yang maksimal. Pelatihan ini dilakukan oleh pimpinan bagian glasir yang di selenggarakan secara bergilir setiap kelompok kerja dan juga dilakukan

pelatihan bergilir agar pelatihan yang di sampaikan dapat tersosialisasikan dengan baik. Program pengembangan sumber daya manusia diakui memiliki dampak yang positif bagi pembangunan karakter dan kepribadian bagi karyawan sehingga program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan ataupun institusi yang lain akan menjadi peluang besar bagi seorang karyawan agar mampu menambah wawasan dan kompetensi dibidangnya.

Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk melihat sejauh mana potensi karyawan melakukan pekerjaannya. Untuk melakukan evaluasi, ada beberapa indikator yang menjadi acuan bagi pimpinan, diantaranya, sikap (attitude), etos kerja, cara menjalin komunikasi, dan kemampuan menerima tantangan dari pimpinan. Setiap pimpinan dituntut untuk mengetahui karakter dan kepribadian masing-masing karyawan, harus mengetahui masing-masing kelebihan dan kekurangan mereka sehingga perlakuan yang diberikan pun berbeda-beda dari setiap karyawan. Sistem evaluasi juga dilaksanakan oleh pihak HRD dengan melakukan pretest ke karyawan dan setelah melakukan training baru kemudian diberikan posttest untuk melihat perbedaan signifikan karyawan sebelum melakukan training dan setelah mengikuti training.

Karyawan yang telah melewati proses training, rasa kepemilikannya ke perusahaan lebih besar, merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan sehingga karyawan memiliki tanggungjawab penuh untuk memberikan hasil produksi yang terbaik untuk meningkatkan mutu perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Peneliti akan memaparkan beberapa simpulan yang dapat diambil dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dijaga dan di rawat. Adanya kehadiran manusia yang memiliki tingkat kepedulian dalam melakukan proses produksi tentunya akan meningkatkan hasil produksi yang baik, sehingga barang yang dihasilkan dapat terjual dengan kualitas yang terbaik serta dapat meyakinkan pembeli untuk terus menjadikan PT. HSI sebagai produsen keramik makan terbaik se-Indonesia.

Disarankan bagi peneliti lain untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengeksplor kebutuhan tentang pengembangan sumber daya manusia. Diharapkan pihak perusahaan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan untuk bersama-sama meningkatkan kualitas perusahaan. Disarankan juga untuk para karyawan PT. HSI agar senantiasa menjaga sikap efektivitas di segala bidang guna menciptakan produktivitas dalam produksi.

REFERENCES

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 5(2), 64–69.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Damanik, M. P. dkk. (2020). Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Program Pelatihan Di Bpsdmp Kominfo Jakarta). *Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Program Pelatihan Di Bpsdmp Kominfo Jakarta)*, 187–201.

- Haratua, C. S. (2023). Pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan. *SINAU: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 2(03), 123-130.
- ILO (International Labour Organization. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Kerjasama Dan Usaha Yang Sukses)*. Jakarta. SCORE.
- Kinas, A. A. (2018). Analisis pengembangan sumber daya manusia (studi kasus pada perusahaan swasta di Kota Makassar). *Jurnal Ilmiah Pena: Sains dan Ilmu Pendidikan*, 10(2), 100-106.
- Limawandoyo & Simajuntak. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*. Vol. 1, No. 2.
- Ridho, A. (2010). Analisis Kebijakan Manajemen SDM: Studi Model Kebijakan Rekrutmen Seleksi dan Penempatan, serta Kompensasi Karyawan Pada PT. BNI Life Insurance. *Skripsi: Fakultas Syariah dan Hukum*. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Rochaeni, A. (2008). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Kompetisi. *Jurnal Manajemen & System Informasi*. Vol. 6, No. 12, Januari..
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan sumberdaya manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori* (1st ed.). UNJ Press.
- Wiryokusumo, I. dan A. (2014). *Teori Pengembangan*.