

Peran Divisi Human Resource Development (HRD) Meningkatkan Prosuktivitas Karyawan Pada PT. Pradha Karya Perkasa

¹**Fitria Anjelita** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: fitriaanjelita00@gmail.com

²**Farah Nur Fauziah** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: farahnurfauziah@stiedarulfalahmojokerto.ac.id

Kata Kunci: Peran, Manajemen sumber daya manusia, produktivitas karyawan

Keywords: Role, Human resource management, employee productivity

Received : 5 September 2023

Revised : 18 September 2023

Accepted: 25 September 2023

©(2023)The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting untuk memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif. Salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif adalah produktivitas karyawan. Secara umum, produktivitas karyawan diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja yang dimaksud adalah penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif. Seorang karyawan dapat dinilai produktif jika dapat menghasilkan output yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam satuan waktu yang sama. Atau jika karyawan tersebut dapat menghasilkan output yang sama dengan memakai sumber daya yang lebih sedikit. Maka dari itu adanya peran divisi Human Resource Development (HRD) sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dimana penilaian ini nantinya akan sangat berpengaruh dari motivasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya, dan dengan adanya peran Human Resource Development (HRD) juga dapat menjadi jembatan antara perusahaan dengan karyawannya.

ABSTRACT

Human resources are a very important corporate asset to contribute to the achievement of organizational goals to achieve competitive advantage. One of the things that companies need to pay attention to in order to achieve competitive advantage is employee productivity. In general, employee productivity is defined as a comparison between the results achieved with the participation of labor per unit time. The role of labor in question is the efficient and effective use of human resources. An employee can be considered productive if they can produce more output than other employees in the same unit of time. Or if the employee can produce the same output using fewer resources. Therefore, the role of the Human Resource Development (HRD) division is very important in increasing employee productivity, where this assessment will greatly affect the motivation or appreciation given by the company to its employees, and with the role of Human Resource Development (HRD) can also be a bridge between the company and its employees.

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dunia telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, perkembangan ini telah membawa banyak perubahan pada berbagai aspek kehidupan. Salah satunya yaitu aspek bisnis dan manajemen di Indonesia juga turut menerima dampak dari globalisasi tersebut. Segalanya dituntut untuk dapat bersaing dalam berbagai aspek, baik perekonomian, teknologi, ilmu pengetahuan dan juga sumber daya manusia. Perusahaan/organisasi yang dulu hanya bersaing ditingkat lokal, regional atau nasional saja, kini harus bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dari seluruh penjuru dunia atau mancanegara. Maka dari itu setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas perusahaannya agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan global. Perusahaan tersebut harus mampu bekerja secara lebih baik untuk menghasilkan produk barang atau jasa yang berkualitas tinggi dengan harga yang terjangkau. Dalam pasar global untuk meningkatkan daya saing yaitu produk yang dihasilkan harus yang berkualitas tinggi.

Untuk meningkatkan daya saing dan kualitas sebuah perusahaan, maka peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan juga merupakan prioritas dan tantangan yang harus dihadapi dalam menyambut era globalisasi. Dengan cara kerja yang baik maka hasil yang diperoleh lebih efektif dan efisien serta tujuan perusahaan bisa dicapai dengan baik. Faktor kinerja karyawan merupakan prioritas yang tidak boleh diabaikan dalam suatu perusahaan, karena jika terjadi kesalahan atau kekeliruan maka akan menyebabkan hambatan atau bahkan kegagalan dalam proses produksi. Oleh karena itu, diperlukan divisi *Human Resource Development* (HRD) yang kompeten, untuk memberikan pembinaan serta pengembangan terhadap para karyawan agar mendapatkan kinerja karyawan yang baik sehingga bisa meningkatkan kualitas, baik untuk karyawannya sendiri dan juga untuk sebuah perusahaannya.

Pada dasarnya peran sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang penting, karena HRD ini merupakan faktor utama dalam menentukan tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang efektif serta perusahaan harus mampu mengelola dan memberdayakan karyawan yang baik.

Human Resource Development (HRD) diyakini memegang peranan penting didalam sebuah perusahaan, melalui divisi ini perusahaan dapat mengelola dan mengontrol karyaawan degan metode yang tepat. Bagian *human resource development* (HRD) tidak hanya bertanggung jawab dalam mengelola SDM. Tapi, juga turut berkontribusi dalam proses pengembangan bisnis, tentunya dengan cara meningkatkan produktivitas kerja sama secara efektif tanpa melebihi batas kemampuan kerja karyawan dan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Pada artikel ini bertujuan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan peran *human resource development* (HRD) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta memberikan deskripsi kualitatif tentang permasalahan-permasalahan yang timbul dalam merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan manufaktur.

II. KAJIAN LITERATUR

Produktivitas adalah keluaran (*output*) produk ataupun jasa persatuan masukan (*input*) sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi. Produktivitas dapat dinyatakan dalam ukuran fisik (*physical productivity*) dan ukuran finansial. Produktivitas merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan, karena apabila dalam perusahaan memiliki kerja yang tinggi maka akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin.

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Pada penulisan ini yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah performance appraisal atau penilaian kinerja yang merupakan suatu penggambaran sistematis tentang individu atau kelompok yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya (cascio, 1998).

Berbagai jenis pekerjaan karyawan, idealnya membutuhkan kriteria yang jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Untuk menyediakan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dan keahlian khusus pada masing-masing pekerjaannya, maka peran dan fungsi bagian pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam setiap perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang merupakan aset penting pencapaian tujuan organisasi tersebut. Departemen dalam organisasi yang khusus menangani pengelolaan SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut *Human Resource Development* (HRD). Menurut Armstrong (2005), esensi dari HRD adalah karyawan yang merupakan aset dalam suatu perusahaan. Fungsi HRD di suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan prestasi bisnis dan mempertahankan budaya organisasi perusahaan dengan tujuan untuk mengembangkan inovasi dan fleksibilitas di suatu perusahaan.

HRD menurut Armstrong (2005) memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- Melakukan perencanaan pelatihan yang sistematis dan berguna untuk meningkatkan performa kerja.
- Melakukan pemantauan terhadap pembelajaran organisasi.
- Berfokus pada pengembangan manajemen perusahaan dan karir secara kontinu.
- Memberi motivasi, komitmen, komunikasi serta mengidentifikasi dan member masukan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Memantau dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi berhubungan

dengan pemahaman tentang kehidupan kesaharian dan dunia intersubjektif (dunia kehidupan) partisipan. Penelitian fenomenologi mencoba menjelaskan atau mengungkap makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu. Fenomenologi dilakukan dalam situasi yang alami, sehingga tidak ada batasan dalam memaknai atau memahami fenomena yang dikaji dan penelitian bebas untuk menganalisis data yang diperoleh. Riset fenomenologi memfokuskan untuk mendeskripsikan apa yang sama/umum dari semua partisipan ketika mereka mengalami fenomena. Tujuan utama fenomenologi adalah untuk mereduksi pengalaman individu pada fenomena menjadi deskripsi tentang esensi atau intisari universal (Van Manen, 1997 dalam Cresswell, 2010). Pada penelitian ini digunakan penelitian fenomenologi transcendental atau psikologis, dimana pada penelitian jenis ini berfokus pada deskripsi tentang pengalaman dari partisipan.

Adapun juga teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan observasi dan menggunakan studi literatur dengan menghimpun data dari berbagai sumber baik dari buku, jurnal, maupun internet yang berkaitan dengan topik yang diteliti.

Subjek, Waktu dan Tempat Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Pradha Karya Perkasa yang beralamat di Jl. Raya Mojosari-Pacet No. 88, Sugih Waras, Sampangagung, Kutorejo, Mojokerto, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dalam bidang manufaktur. Penelitian ini berlangsung mulai dari bulan 1 Agustus – 31 Agustus 2023

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian di lapangan, penelitian mendapatkan bukti-bukti empiris tentang keutamaan peran dan tugas pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) dalam meningkatkan produktivitas karyawan antara lain:

1. Melakukan Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan. Rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi. Sedangkan seleksi adalah upaya pertama kali yang dilakukan perusahaan yang dilakukan divisi SDM untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi serta kebutuhan dan perusahaan. Pelaksanaan seleksi di harapkan memperoleh hasil yang baik maka diperlukan beberapa proses dan tahapan seleksi, adapun proses seleksi yang dilakukan dalam PT. Pradha Karya perkasa yaitu:

a. Seleksi Berkas Pelamar

Seleksi berkas pelamar yang masuk oleh HRD PT. Pradha karya perkasa untuk memilih kandidat karyawan yang memenuhi syarat, kualifikasi yang memenuhi syarat yang sudah ditentukan.

b. Isi Form karyawan

Setelah calon karyawan tersebut masuk dalam daftar kandidat karyawan maka perusahaan menghubungi kandidat via WhatsApp untuk mengisi form data yang sudah di sediakan perusahaan.

c. *Interview*

Pada tahapan ini jika pelamar sudah mengisi form karyawan maka perusahaan akan membuat perjanjian untuk tahapan interview awal via *video call*, jika pelamar tersebut masuk kualifikasi tahapan selanjutnya dilakukan *interview* kedua dengan kepala departemen atau *user*.

d. *Onboarding* karyawan

Pada saat kandidat dinyatakan lulus proses rekrutmen dan masuk menjadi bagian dari sebuah perusahaan, tentunya perusahaan harus menyiapkan berbagai hal untuk menyambut karyawan tersebut agar dapat bekerja secara efektif sesuai dengan *job description*-nya di perusahaan. Tim SDM perlu melakukan proses *onboarding* karyawan, dalam proses transisi ini biasanya masuk dalam masa training kerja karyawan dan menentukan apakah karyawan mampu beradaptasi dengan baik.

2. Pengembangan dan evaluasi karyawan

Pelatihan merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, oleh karena itu untuk memperoleh hasil maksimal dalam pengembangan karyawan diperlukan program pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar karyawan mengetahui tujuan pelatihan yang dijalankan. HRD di PT. Pradha Karya Perkas sering melakukan evaluasi karyawan untuk meninjau kinerja karyawan, tingkah laku karyawan, loyalitas, kejujuran, kepemimpinan, teamwork, dedikasi dan juga partisipasi karyawan di dalam perusahaan.

3. Memberikan kompensasi kepada karyawan

kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan kepadanya karena telah membantu pengembangan perusahaan. Bentuknya tidak harus uang atau gaji, namun bisa juga berupa cuti, tunjangan, maupun insentif. Dengan demikian, semangat pekerja untuk terus berada di performa terbaiknya akan terjaga. Di samping itu, kompensasi adalah suatu nilai plus perusahaan. Ketika mereka menawarkan banyak imbalan dan penghargaan pada karyawannya, tentu semakin banyak pelamar mampir untuk mendaftar pekerjaan di sana. Sehingga hal ini menjadi kesempatan emas bagi perusahaan dalam merekrut pekerja kompeten.

4. Penilaian Kinerja

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan adalah *performance appraisal*, yang disebut penilaian prestasi kerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian kondite, dan sebagainya. penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang motivasi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh

perusahaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan perusahaan ini melakukan komponen penilaian yang umum digunakan di setiap perusahaan, yaitu dengan pengecekan absensi, kejujuran karyawan, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), loyalitas, kerjasama dan kepemimpinan.

V. KESIMPULAN

Human Resource Development (HRD) atau pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan dan kemajuan suatu perusahaan. HRD bukan hanya berfungsi sebagai unit administratif yang mengelola rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga berperan strategis dalam menciptakan karyawan yang kompeten, berkomitmen, dan selaras dengan visi serta misi organisasi. Melalui fungsi-fungsi utamanya, HRD berperan dalam memastikan bahwa setiap individu di perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

HRD memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, HRD tidak hanya berperan sebagai fasilitator pelatihan, tetapi juga sebagai pengarah dan pembina yang memastikan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dengan kesejahteraan karyawan. Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Selain itu, HRD berfungsi untuk memotivasi dan membangun hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Dengan adanya koordinasi dan komunikasi yang baik, kerja sama tim dapat terjalin dengan lebih efektif. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta rasa tanggung jawab yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja di dalam organisasi.

Salah satu peran penting HRD adalah memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan secara berkelanjutan. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan adaptabilitas karyawan terhadap perubahan. Dengan demikian, karyawan dapat berinovasi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman serta perkembangan teknologi di tempat kerja. HRD yang menjalankan fungsi pengembangannya dengan baik akan mampu menciptakan tenaga kerja yang berdaya saing tinggi.

HRD juga berperan dalam melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap kinerja karyawan. Melalui sistem penilaian kinerja yang objektif, perusahaan dapat mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan karyawan untuk kemudian dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan, promosi, atau program pelatihan lanjutan. Pemantauan kinerja ini sangat penting untuk menjaga produktivitas dan memastikan bahwa target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari keberhasilan HRD dalam mengelola sumber daya manusianya. HRD yang berfungsi secara efektif akan menciptakan lingkungan

kerja yang sehat, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

VI. SARAN

1. Bagi Perusahaan:

Berdasarkan hasil pembahasan dan penulisan artikel ini, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Manajemen harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bersemangat.

2. Meningkatkan Manajemen dan Komunikasi Internal:

Perusahaan sebaiknya mengembangkan sistem manajemen yang terbuka dan komunikatif. Pimpinan perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, ide, dan keluhan secara konstruktif. Dengan komunikasi yang efektif, rasa memiliki terhadap perusahaan akan meningkat, sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

3. Memberikan Motivasi dan Penghargaan:

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan disarankan untuk memberikan penghargaan yang layak bagi karyawan berprestasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial seperti pujian, promosi jabatan, atau kesempatan pengembangan karier. Pemberian penghargaan ini dapat menjadi bentuk umpan balik positif yang mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.

4. Peningkatan Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja:

Perusahaan juga perlu memastikan bahwa kesejahteraan karyawan terpenuhi melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, sistem kompensasi yang adil, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance). Karyawan yang sejahtera secara fisik dan mental cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

5. Membangun Hubungan Kerja yang Harmonis:

Peningkatan hubungan antar karyawan perlu terus diupayakan agar tercipta suasana kerja yang positif. HRD dan manajemen dapat mengadakan kegiatan kebersamaan seperti team building, pelatihan motivasi, atau kegiatan sosial perusahaan. Kegiatan ini tidak hanya memperkuat solidaritas antarpegawai, tetapi juga membangun budaya kerja yang inklusif dan saling menghargai.

Dengan menerapkan berbagai saran tersebut, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. HRD sebagai pengelola sumber daya

manusia perlu terus berinovasi dalam strategi pengembangan dan pembinaan karyawan agar dapat menjawab tantangan dunia kerja yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343-356.
- Maulana, D. (2017). Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Pada PT. SMAP Indonesia Berbasis Web Programing. *Jurnal SIGMA*, 8(4), 309-316.
- Irmawati, A. (2015). Peran Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 123-129.
- Sembiring, J. J., & SH, M. (2010). *Smart hrd: Perusahaan tenang, karyawan senang*. VisiMedia.
- Oates, T., Amstrong, T., Becerra-Bonache, L., & Atamas, M. (2005). A polynomial time algorithm for inferring grammars for mildly context sensitive languages. In *Workshop on grammatical inference applications: successes and future challenges* (pp. 61-65).
- Manen, M. V. (1997). From meaning to method. *Qualitative health research*, 7(3), 345-369, dalam Cresswell, T. (2010). Towards a politics of mobility. *Environment and planning D: society and space*, 28(1), 17-31.
- Caligiuri, P. M., & Cascio, W. F. (1998). Can we send her there? Maximizing the success of western women on global assignments. *Journal of World Business*, 33(4), 394-416