

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOFOOD CBP. SUKSES MAKMUR TBK KABUPATEN TANAH LAUT

ABSTRAK

Putri Pratiwi¹, Lamsah², Dwi Wahyu Artiningsih³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 18310073

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 068805034

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 061702981

Email : putripratiwi.app28@gmail.com

Website : uniska-bjm.ac.id

Tujuan dari pelaksanaan penelitian adalah untuk mengetahui (1) pengembangan sumber daya manusia yang sudah dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut dalam meningkatkan kinerja karyawannya, (2) kendala yang dihadapi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari observasi dan wawancara, dan didukung melalui data primer yang didapat. Selain itu teknik analisis yang digunakan terdiri dari reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) pengembangan SDM yang sudah dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut sudah dilaksanakan dengan baik yaitu melalui promosi dan demosi jabatan, melakukan instruksi kerja dengan diadakannya *training* rutin, melaksanakan magang dari pihak eksternal, pemberian pengarahan melalui *training* dan saat *briefing* serta membantu karyawan yang mengalami kesulitan saat bekerja, dan penentuan jabatan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya yang ditentukan oleh manajemen perusahaan, (2) kendala dalam melakukan pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin yaitu kepribadian yang melekat pada karyawan yang sungkar untuk dirubah dalam waktu singkat, daya tangkap setiap karyawan berbeda-beda dalam kemampuan memahami pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan serta pembagian waktu kerja (*shift*) yang kurang efisien karena ada *shift* malam yakni (23.00 – 07.00 WITA) yang membuat karyawan kurang fokus bekerja sehingga sering terjadi kesalahan pada hasil produksi yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of the research is to find out (1) the development of human resources that has been carried out by PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut in improving the performance of its employees, (2) the obstacles faced by PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut in developing human resources. human resources in improving employee performance.

The research method used is a qualitative method, the data collection technique used consists of observation and interviews, and is supported by primary data obtained. In

addition, the analytical techniques used consist of data reduction, data presentation and data verification.

The results of this study are (1) HR development that has been carried out in an effort to improve employee performance at PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut has been carried out well, namely through promotion and demotion, carrying out work instructions by holding regular training, carrying out internships from external parties, providing direction through training and during briefings as well as helping employees who have difficulty at work, and determining positions by placing employees according to their expertise determined by company management, (2) obstacles in developing human resources in an effort to improve employee performance at PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut, namely the personality inherent in employees who are difficult to change in a short time, the grasping power of each employee is different in the ability to understand the development of human resources provided by the company and the division of work time (shifts) is less efficient. efficient because there is a night shift (23.00 – 07.00 WITA) which makes employees less focused on work so that errors in production often occur which cause employee performance to decline.

Key Words : Human Resource Development, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pengembangan merupakan bentuk usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk peningkatan kemampuan para karyawannya. Organisasi berharap dengan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki kinerja karyawan, memutakhirkan keahlian para karyawan untuk kinerja yang efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Tilon (2013) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan harus memiliki tujuan dan sasaran yang sudah jelas dan sesuai dengan tujuan yang dicapai oleh organisasi. Artinya perencanaan sebelum dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan agar tujuan yang dicapai mendapat hasil maksimal. Berdasarkan pernyataan dari beberapa peneliti sebelumnya dapat diindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang dilaksanakan berkelanjutan, berkualitas dan fokus pada pekerjaan karyawan, serta pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan di

suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian dilakukan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut karena melihat keterbatasan kuantitas karyawan perusahaan tidak membuat kualitas kemampuan mereka rendah. Sebagai perusahaan swasta dengan karyawan yang terbatas, perusahaan ini telah berkembang dengan baik. Para karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut terlihat memiliki motivasi dan komitmen yang kuat untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan mereka agar kinerja karyawannya lebih meningkat sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya adalah absensi serta pencapaian target kuantitas produk yang dihasilkan, absensi terdiri dari presensi keberadaan, izin, sakit, dan tanpa keterangan, serta ketepatan waktu kehadiran karyawan Tingkat kehadiran karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut merupakan menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja karyawan

Menyikapi situasi tersebut, perusahaan nantinya akan menemui banyak hal dalam merumuskan perencanaan serta pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya, Berdasarkan dari uraian

pada paragraf sebelumnya peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, artinya penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya tingkah laku, cara pandang, motivasi dan sebagainya secara menyeluruh dan dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu kejadian-kejadian khusus yang alamiah. Artinya pendekatan dalam penelitian ini tidak menggunakan angka-angka.

Penelitian kualitatif, menurut Sudaryono (2017:19), metode kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis kehidupan sosial dengan cara menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atas interpretasi dari individu dalam latar alamiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengembangan SDM yang Sudah Dilakukan dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut.

Sumber daya manusia harus terus dikembangkan baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan kepribadian agar lebih baik lagi, karena dunia bisnis akan terus berkembang sehingga sumber daya manusia juga harus menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kecanggihan teknologi.

Strategi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut untuk mengembangkan sumber daya manusia atau karyawannya yaitu dengan melakukan promosi dan demosi jabatan, promosi jabatan yaitu kenaikan jabatan sedangkan demosi jabatan adalah penurunan jabatan

dikarenakan suatu hal, hal ini dilakukan karena harus menyesuaikan dengan kebutuhan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut, penentuan promosi jabatan ini dapat dilaksanakan jika karyawan mampu memenuhi syaratnya yaitu karyawan harus mampu mencapai target sesuai dengan jabatannya masing-masing, contohnya seperti *customer service*, harus mampu melayani konsumen dengan baik, harus bekerja dengan rajin, mampu menangani komplain dengan baik, tingkat kehadiran dan keterlambatan rendah, memiliki etika atau *attitude* yang baik, dan disesuaikan dengan kebutuhan untuk mengisi jabatan yang kosong.

Strategi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut dalam mengembangkan sumber daya manusia perusahaannya juga dengan mengadakan latihan instruksi kerja melalui *training* kerja yang dilaksanakan setiap minggu secara rutin untuk mengetahui seberapa jauh keseriusan dan penguasaan karyawan terhadap Standar Operasional (SOP) perusahaan, pelaksanaan *training* untuk PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut dilaksanakan secara *offline* atau tatap muka secara langsung dan secara *online* namun *training online* ini dilaksanakan hanya beberapa kali pada saat pandemi Covid-19 saja jika situasi dan kondisi yang memungkinkan dan pada tahap rekrutmen sudah mendapatkan calon karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut, sebelum ia mulai bekerja, ia juga diberikan masa uji coba atau *training* terlebih dahulu selama 3 bulan, jadi selama 3 bulan itulah perusahaan menilai kinerja karyawan tersebut apakah layak untuk dijadikan karyawan tetap atau tidak.

Peran pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dilakukan dengan magang, PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut biasanya menerima anak magang dari pihak eksternal seperti SMK atau mahasiswa dalam jangka yang

disesuaikan dengan kebijakan pihak eksternal tersebut, namun pemegang tersebut hanya bisa ditempatkan untuk mengisi posisi administrasi atau *receptionist* saja namun tetap diberikan pelatihan terlebih dahulu, pelatihan yang diberikan oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut kepada karyawan ini dibimbing langsung oleh tim *trainer* yang berpengalaman dibidangnya agar hasilnya maksimal.

Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut juga diberikan pengarahan oleh koordinator maupun atasan secara langsung, arahan ini diberikan melalui *training* yang dilaksanakan secara rutin setiap minggunya, dalam kegiatan tersebut karyawan mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan kendala yang mereka hadapi di bagian kerjanya masing-masing, khususnya untuk tim produksi dan *packing* yang biasanya harus mengejar target hasil produksi, sehingga hal tersebut dapat dikomunikasikan 2 arah untuk menghasilkan solusi atas permasalahan tersebut.

Dalam hal penugasan sementara ketika ada kegiatan tertentu, seperti kegiatan promosi dilapangan, untuk pembagian jabatan atau pemisahan fungsi ini ditentukan langsung oleh tim manajemen PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut untuk menghindari kesalahan wewenang dalam menentukan pembagian tugasnya, dari kegiatan promosi ini perusahaan dapat menilai kinerja karyawan secara langsung meskipun kurang akurat namun dapat dilihat kesungguhan mereka dalam menjalankan peran masing-masing, cara PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut dalam menilai kinerja karyawannya dalam kegiatan sementara ini dengan melihat dari respon masyarakat atas kegiatan tersebut, menilai dari pendapatan dan peningkatan hasil produk yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu melalui PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah

Laut, jika pendapatan dan jumlah barang yang dikirim meningkat, artinya kegiatan tersebut dapat dikatakan berhasil.

Berdasarkan pembahasan, menurut Bapak Syamsu Bahri selaku Regional Manager HRD PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut indikator yang paling penting mengenai peran pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah *training* atau pelatihan, karena dengan adanya pelaksanaan *training* dapat menambah wawasan karyawan, meningkatkan keterampilan dan keandalan karyawan dalam bekerja hingga mampu bekerja sesuai dengan Standar Operasional (SOP) yang telah ditentukan oleh perusahaan, karena dengan meningkatnya kualitas sumber daya maka akan semakin mudah dalam mencapai tujuan perusahaan yakni kesuksesan perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2020) dengan judul penelitian "*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*", yang menyebutkan bahwa hasil penelitiannya adalah strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan melakukan program pengembangan diri melalui pendidikan, pelatihan dan motivasi. Baik pendidikan yang dilakukan ditempat kerja, ataupun dengan magang pada tempat yang ditentukan. Dan dari program pendidikan, pelatihan dan motivasi yang dijalani oleh karyawan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan dan kantor LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru sendiri.

Kendala dalam Melakukan Pengembangan SDM dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut.

Dalam menjalankan bisnis akan selalu

menghadapi turun naik, dan akan menemui kendala dalam operasionalnya namun perusahaan harus sudah siap dengan konsekuensi tersebut dan harus memiliki strategi dalam mengatasi kendala tersebut. Sama halnya dengan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut yang mengalami kendala dalam menjalankan pengembangan sumber daya manusia, adapun kendala tersebut muncul dari karyawan itu sendiri karena tidak seluruh karyawan dapat memahami *training* yang diberikan dikarenakan daya tangkap masing-masing karyawan berbeda, selain itu kendala lainnya adalah kepribadian yang melekat pada karyawan seperti karyawan kurang disiplin, sehingga membutuhkan waktu untuk mengubahnya, oleh karena itu PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut melaksanakan *training* tidak hanya terkait keterampilan saja namun kepribadian juga yang dilakukan secara rutin setiap 2 minggu sekali .

Upaya yang dilakukan oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut dalam mengatasi kendala tersebut yaitu dengan menentukan target kuantitas produk yang dihasilkan dan target pendapatan serta menetapkan maksimal ketidakhadiran karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut agar karyawan terpicu untuk meningkatkan keterampilan dan memperbaiki kepribadiannya karena ada tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, karena jika karyawan tidak mampu memenuhi target-target diatas, maka akan ada konsekuensi yang akan karyawan terima seperti teguran, demosi, mendapat surat peringatan (SP) hingga pemberhentian hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan penjelasan di atas, hal tersebut berbanding lurus dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011) bahwa manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya dengan

selalu mengupayakan solusi untuk memecahkan permasalahan dan kendala yang dihadapi perusahaan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan perusahaan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia atau karyawannya.

PEMBAHASAN

Penyebab Karyawan Melanggar Peraturan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut Meskipun Sudah Menjalankan Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Adanya kesenjangan sosial atau rasa pilih kasih yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan, seperti yang dinyatakan oleh salah satu karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut yang menyatakan bahwa kenaikan jabatan tidak sepenuhnya berdasarkan kinerja karyawan, tetapi lebih hubungan personal atau kedekatan karyawan yang mampu mengambil hati atasan maka semakin cepat pula mengalami kenaikan jabatan, kurang memperhatikan pertimbangan berdasarkan atas lamanya bekerja, kinerja karyawan, dan keterampilannya.
2. Adanya sistem pembagian waktu kerja yang kurang efisien

Sistem ini terbagi menjadi 3 shift yaitu pagi (07.00-15.00 WITA), siang (15.00-23.00 WITA) dan malam (23.00-07.00 WITA), khususnya untuk karyawan bagian produksi yang terkena shift malam membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja karena mengantuk sehingga kurang fokus dan tidak jarang melakukan kesalahan-kesalahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis secara mendalam yang termuat dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengembangan SDM yang sudah dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut sudah dilaksanakan dengan baik yaitu melalui promosi dan demosi jabatan, melakukan instruksi kerja dengan diadakannya *training* rutin, melaksanakan magang dari pihak eksternal, pemberian pengarahan melalui *training* dan saat *briefing* serta membantu karyawan yang mengalami kesulitan saat bekerja, dan penentuan jabatan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya yang ditentukan oleh manajemen perusahaan.
2. Kendala dalam melakukan pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut yaitu kepribadian yang melekat pada karyawan yang sungkar untuk dirubah dalam waktu singkat, daya tangkap setiap karyawan berbeda-beda dalam kemampuan memahami pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan serta pembagian waktu kerja (*shift*) yang kurang efisien karena ada *shift* malam yakni (23.00 – 07.00 WITA) yang membuat karyawan kurang fokus bekerja sehingga sering terjadi kesalahan pada hasil produksi yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

SARAN

1. Sebaiknya pengadaan promosi jabatan dilakukan secara transparan dengan melampirkan alasan dan bukti konkret yang dapat menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik seperti prestasi

kerja, kehadiran, ketepatan waktu, kualitas kerja.

2. Sebaiknya PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kabupaten Tanah Laut melakukan evaluasi ulang terkait *shift* kerja khususnya untuk *shift* malam, misalnya diberikan uang makan lebih atau sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. (2013). *Strategi Pembelajaran*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M. (2011). *Human Resource Management*. Fort Worth: Harcourt College Published.
- Greenberg, J. and Baron R.A. (2017). *Behavior in Organization*. Eighth Edition. Prentice Hall. Pearson Education International. Australia.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-2)*. Jagakarsa: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki, (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empa, Jakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2017). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisier.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Price, A. (2011). *Human Resource Management*. USA: Cengage Learning EMEA.
- Rivai, Basi. (2017). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sastrohadiwiryono, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen (Cetakan Ke-2)*. Bandung: Alfabeta.
- Saydam, Gouzali. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Tilon, Danny Albert. 2013. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W Di City Of Tomorrow Surabaya". Jurnal Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.