

Pengaruh Peran Human Resources Development (HRD) Dalam Meningkatkan
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk

¹Muhammad Andre Wardhana, ²Zainarti

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

Email: muhammadandrewardhana@gmail.com , zainartimm60@gmail.com

Corresponding mail author: muhammadandrewardhana@gmail.com

Abstract : *Improving the quality of human resource performance depends on factors that are influenced by the job satisfaction they receive and feel from an organization. The satisfaction and dissatisfaction felt by employees in carrying out their duties is something that always exists in an organization. The purpose and benefits of the research as a result of the internship carried out by the author is that the company can be better in the future and maximize aspects of company employee satisfaction in order to create work comfort and performance productivity and their employees will be better and maximized for the PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk.*

Keywords : *Human Resource Development, Productivity, PT Bakrie Sumatera Plantations.*

I. PENDAHULUAN

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentu harus didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila seseorang itu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Apabila organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja sering berjalannya zaman, karena persaingan yang begitu ketat. Begitu pun sebaliknya jika suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus, maka organisasi tersebut akan maju pesat dalam bersaing di dunia usaha.

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia tergantung pada faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu organisasi tersebut. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang senantiasa selalu ada dalam suatu organisasi.

PT BSP adalah salah satu anggota kelompok usaha bakrie yang termasuk perusahaan swasta nasional pertama di Indonesia. Nama PT Bakrie Sumatera Plantation Tbk merupakan salah satu dari sekian perubahan nama yang mengakibatkan pula beberapa kali pergantian kepemilikan. Perusahaan didirikan pada tahun 1991 berawal dari usaha perkebunan karet dan kelapa sawit.

Kepemilikan mengalami beberapa kali pergantian diantara tahun 1942 dan 1956, seperti juga pada namanya. Tahun 1957, perusahaan menjadi unit usaha milik Uniroyal Inc dan berubah namanya menjadi PT United States Rubber Sumatera Plantations. Tahun 1970, namanya berubah, kali ini PT Uniroyal

Sumatera Plantations dan memperoleh status penanaman modal asing (PMA) dengan kepemilikan tetap berada pada Uniroyal Inc. Pada tahun 1986, Bakrie Group mengambil alih kepemilikan dan nama berganti menjadi PT United Sumatera Plantations. Langkah tersebut menandai awal masuknya kelompok usaha bakrie kedalam bidang usaha perkebunan dan menjadikan salah satu pelaku utama di sektor bisnis.

Ditahun 1989, kelompok usaha bakrie melakukan reorganisasi sehingga memungkinkan PT United Sumatera Plantations menjadi ujuang tombak usaha usaha perkebunana dan agribisnis lainnya.

Diakhir 1989, perusahaan memperoleh izin menawarkan 30 % saham nya kepada publik di Bursa Efek Jakarta (BEJ) Dan surabaya (BES) dengan nama PT Bakrie Sumatera Plantation Tbk. Perubahan nama tersebut disetujui oleh menteri kehakiman pada tanggal 11 Mei 1993 berdasarkan surat No.C2-3004.HT.01.04 TH 93.

Pada tahun 1993 perusahaan mulai mengganti sebagian tanamannya yang ada di kisaran sumatera utara, menjadi perkebunan kelapa sawit .keputusan ini didasarkan pada kebutuhan untuk melaksanakan diverifikasi usaha. Pada tanggal 3 Oktober 2005 dilakukan kegiatan peletakan batu pertama pabrik pengolahan sawit dimana pelaksanaan peresmian Palm Oil Mill (POM) Kisaran dilakukan tanggal 3 Agustus 2007.

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Tugas dan fungsi departemen pengembangan sumber daya manusia adalah melakukan inventarisasi, menyusun kompetensi karyawan, membuat perencanaan pengembangan karir dan keterampilan, melakukan penilaian hasil kerja dan memberikan masukan serta memutuskan masalah perekrutan karyawan beserta penempatannya.

Keseluruhan unsur penilaian kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para karyawan. Secara umum, penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktifitas organisasi, dan secara khusus dilakukan agar berkaitan dalam berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan, seperti pelatihan.

II. LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

LANDASAN TEORI

Selain Al-Qur'an sebagai pedoman dalam hidup, hadits dalam Islam juga merupakan pedoman bagi manusia dalam bertindak atau melakukan suatu perbuatan, berikut merupakan beberapa Hadits yang menjelaskan pentingnya bekerja dalam Islam :

"Rasulullah SAW. pernah ditanya, pekerjaan apa yang paling baik? Beliau menjawab, pekerjaan terbaik adalah usaha yang seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik." (HR. Ahmad dan Baihaqi).

Dari Sa'ad bin Abu Waqqash radiallahu 'anhu, Rasulullah Shallallahu 'Alaihi wa Sallam bersabda kepadanya: "Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk makan istrimu." (HR. Bukhari-Muslim).

Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Ayat ini menunjukkan bahwa adanya

motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

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 yang dilakukan oleh karyawan, idealnya membutuhkan kriteria yang jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Masing-masing jenis pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda dalam mencapai hasilnya. Makin rumit pekerjaan, maka standar operating procedure yang ditetapkan semakin detail dan menjadi syarat mutlak yang harus dipenuhi (Koesmono, 2006).

Human resource development (HRD) merupakan pengembangan sumber daya manusia menggabungkan pengembangan pelatihan dan karir untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. Human resource development (HRD) adalah penggunaan terpadu pelatihan, organisasi, perusahaan dan upaya pengembangan karir untuk meningkatkan individu, kelompok, dan efektivitas organisasi. HRD mengembangkan kompetensi kunci yang memungkinkan individu dalam organisasi untuk melakukan pekerjaan saat ini dan masa depan melalui kegiatan pembelajaran yang direncanakan. Kelompok dalam organisasi menggunakan HRD untuk memulai dan mengelola perubahan. HRD juga memastikan kecocokan antara kebutuhan individu dan organisasi (Wilson, 2001).

Tujuan dari HRD (Human resource development) harus meningkatkan kinerja individu sehingga memberikan kontribusi langsung ke tujuan kinerja organisasi. Pengembangan SDM (Sumber daya manusia) memiliki tujuan yang sama yaitu untuk membuat karyawan lebih baik.

Tujuan dari pengembangan SDM (Human resource development) adalah untuk memberikan 'pembinaan' yang diperlukan untuk memperkuat dan menumbuhkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang seorang karyawan yang sudah memiliki. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah untuk membuat karyawan lebih baik pada apa yang mereka lakukan (Davis, 2010).

Tugas dan fungsi departemen pengembangan sumber daya manusia adalah melakukan inventarisasi, menyusun kompetensi karyawan, membuat perencanaan pengembangan karir dan keterampilan, melakukan penilaian hasil kerja dan memberikan masukan serta memutuskan masalah perekrutan karyawan beserta penempatannya.

Keseluruhan unsur penilaian kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para karyawan. Secara umum, penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan agar berkaitan dalam berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan, seperti pelatihan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang di gunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Metode yang menuturkan dan menafsirkan data yang ada, misalnya tentang situasi yang dialami, satu hubungan,kegiatan,pandangan, sikap yang menampak, atau tentang proses yang sedang berlangsung,pengaruh yang sedang bekerja, kelainan yang sedang muncul, kecenderungan yang menampak, petentangan yang meruncing, dan sebagainya.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja atau preparation and selection. Tugas manajer HRD diawali dengan membuat perencanaan tentang persiapan dan seleksi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam tahap ini terdiri dari tahap :

a. Persiapan.

Manajer HRD melakukan atau membuat perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan peramalan atau perkiraan atau forecast tentang pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu dan lain sebagainya.

b. Rekrutmen tenaga kerja.

Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan atau job description dan juga spesifikasi pekerjaan atau job specification

c. Seleksi tenaga kerja.

Seleksi tenaga kerja merupakan proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan adalah mengumumkan tentang lowongan pekerjaan, menerima berkas lamaran dari calon karyawan, melakukan sortir/klasifikasi pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Kemudian melakukan pemanggilan kandidat dan tes tertulis ataupun wawancara.

2. Pengembangan dan evaluasi karyawan / Development and evaluation.

Pelatihan dan pengembangan karyawan sangat esensial untuk memperbaiki kinerja, yang pada akhirnya berarti juga meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun, yang tak kalah penting, adalah evaluasi pelatihan dan pengembangan itu sendiri.

Pengertian evaluasi pelatihan menurut para ahli dapat disimpulkan sebagai serangkaian proses yang sistematis untuk mengetahui apakah pelatihan yang telah dilakukan berjalan dengan efektif dan efisien, serta mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan.

Evaluasi pelatihan adalah tahapan yang sudah selayaknya menjadi bagian integral dari program pelatihan. Melewatkan tahapan yang satu ini sama saja dengan melakukan program pelatihan setengah jalan karena tidak pernah terukur tingkat keberhasilannya. Pun ketika hendak menyelenggarakan program yang sama pada periode waktu berikutnya, penyelenggara tidak memiliki tolok ukur yang baik dalam membuat pelatihan yang lebih tepat sasaran.

3. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai / Compensation and protection.

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai

dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan di kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan.

Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu. Kompensasi atau imbalan yang diberikan bermacam-macam jenisnya.

4. Employee Relations Management (Hubungan antara Management dengan Kayawan.

Hubungan Karyawan (Employee Relations) adalah sekelompok orang-orang yang sedang bekerja didalam suatu organisasi atau perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun bidang teknis dan jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya.

Hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dapat menjadi penentu tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Begitu pula pihak perusahaan akan memiliki kepercayaan kepada karyawan mereka. Adanya hubungan kerja yang baik maka dapat membentuk lingkungan kerja yang sehat untuk semua pihak.

5. Pelatihan / Training.

Pelatihan atau training adalah proses pengubahan sistematik perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional. Dengan demikian pelatihan (training) adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan. Pelatihan atau training merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan (training) karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

6. Manajemen Pengembangan Diri.

5 cara mengembangkan potensi diri yang bisa dilakukan :

- a. Mengenal diri sendiri
- b. Cari tau kelebihan dan keunggulan diri
- c. Open minded terhadap saran dan kritik
- d. Tidak takut mencoba hal baru
- e. Terapkan kebiasaan baik.

7. Penilaian Kerja.

Dengan adanya penilaian kinerja terhadap karyawan atau buruh dapat diketahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapai. Melalui penilaian kinerja karyawan dapat disusun rencana, strategi dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karier yang diinginkan. Bagi pihak manajemen, kinerja (karyawan) sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti promosi dan pengembangan karier, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pelatihan dan mempertahankan ISO yang dimiliki perusahaan.

Berdasarkan manfaat di atas dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara tidak tepat akan sangat merugikan karyawan dan perusahaan. Karyawan dapat menurun motivasi kerjanya karena hasil penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan hasil kerjanya.

Dampak motivasi karyawan yang menurun adalah ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi proses belajar mengajar. Bagi perusahaan, hasil penilaian kinerja yang tidak tepat akan mempengaruhi pengambilan keputusan kepegawaian yang tidak tepat, misalnya promosi. Mempromosikan karyawan yang tidak tepat untuk menduduki

level manajemen, akan menurunkan kualitas perusahaan tersebut. Kualitas yang menurun pada akhirnya akan mempengaruhi ISO perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari fenomena yang sudah disampaikan diatas, bahwa penulis akan meneliti tentang Peran Human Resources Development (HRD) dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations. Permasalahan ini harus diatasi dan dimaksimalkan agar lebih baik lagi kedepannya sehingga Perusahaan dapat kembali baik sebagaimana mestinya. Jika hal ini dapat diatasi tentunya menimbulkan suasana nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan optimal.

Berdasarkan manfaatnya dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara tidak tepat akan sangat merugikan karyawan dan perusahaan. karyawan dapat menurun motivasi kerjanya karena hasil penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Dampak motivasi karyawan yang menurun adalah ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi proses belajar mengajar. Bagi perusahaan, hasil penilaian kinerja yang tidak tepat akan mempengaruhi pengambilan keputusan kepegawaian yang tidak tepat, misalnya promosi. Mempromosikan karyawan yang tidak tepat untuk menduduki level manajemen, akan menurunkan kualitas perusahaan tersebut. Kualitas yang menurun pada akhirnya akan mempengaruhi ISO perusahaan tersebut.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam laporan ini menyangkut soal peran Human Resource Development (HRD) dalam meningkatkan produktivitas bahwa adanya keterkaitan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini diwujudkan melalui kepuasan kerja yang diterima karyawan akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika karyawan kurang memiliki disiplin dalam bekerja maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan.
2. Indikator motivasi dan pelatihan untuk karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk termasuk kedalam kriteria kurang motivasi. Artinya kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap motivasi atau pelatihan dari perusahaan.

Perlu adanya peningkatan atau mempertahankan adanya kepuasan kerja karena variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations yaitu kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Dukungan dari pimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan. Dukungan lebih membuat karyawan akan menjadi lebih nyaman dalam bekerja dan karyawan lebih bertanggung jawab sehingga dapat memaksimalkan pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Berdasarkan hasil penulisan ini, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan : berdasarkan penulisan makalah ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu

meningkatkan manajemen yang baik dengan yang senantiasa memberikan kepuasan pada karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan motivasi sebagai umpan balik yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan merasa senang berkerja dan merasa memiliki pekerjaan sebagai upaya peningkatan produktivitas kerjanya. Peningkatan hubungan antar karyawan perlu dilakukan dengan tetap menjaga hubungan yang baik antar karyawan yang diupayakan dari pihak perusahaan dalam memberikan nuansa keharmonisan dalam perusahaan sehingga antar karyawan merasa saling membutuhkan satu dengan yang lainnya.

2. Bagi penulis selanjutnya : penulis selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan masalah produktivitas kerja, seperti sistem penilaian kinerja. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini data produktivitas kerja hanya berdasarkan pada penilaian kerjanya saja. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat membuat alat ukur sendiri mengenai produktivitas kerja. Perlu juga diteliti faktor kepuasan kerja secara intrinsik dan ekstrinsik. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini kepuasan kerja dan imbalan kerja yang dimaksud berdiri sendiri, sehingga perlu peneliti selanjutnya memasukkan imbalan kerja ini dalam kepuasan kerja ekstrinsik.

V. REFERENSI

- Ananda, Shenia. 2009. Buku Pintar Menguasai Internet. Cetakan Pertama. Media Kita. Jakarta.
- Depertemen Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan Terjemah, Semarang : PT Karya Toha Putra, 2002.
- Halim, Abdul. 2008. Sistem SAP Mempermudah Kegiatan Manusia. Salemba. Bandung.
- Handayani, Kartini. 2007. Sistem Pemrosesan Data pada Komputer. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafriz Hubeis, Aida Vitayala. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, veithzal. 2006. Manajemen sumberdaya manusia. Jakarta : raja grafindo persada.