



Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Weelim Indo Perkasa

Mohd Wily Fahrezi^{1*}, Citra Safa Octaviola², Maria Valentina³,
Dhapa Alvi⁴, Mulyadi⁵

¹⁻⁵Universitas Ibnu Sina, Batam, Indonesia

Email : mohdwilyfahrezi@gmail.com¹, citrasafaoct@gmail.com²,
mariavalentina901@gmail.com³, alviii11@gmail.com⁴, mulyadi@uis.ac.id⁵

Alamat: Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444

Korespondensi penulis: mohdwilyfahrezi@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze human resource development (HRD) in improving employee performance at PT. Weelim Indo Perkasa. Effective HRD development is considered an important factor in improving employee productivity and work quality, which in turn has an impact on the success of the company. The research method used is a quantitative approach with descriptive analysis to describe the relationship between HRD development programs and employee performance. The results of the study indicate that structured training, ongoing performance evaluation, and employee empowerment can improve employee competence and motivation, which have a positive impact on their performance. In addition, the implementation of a fair reward system and improvement of work infrastructure have also been shown to contribute significantly to improving performance. This study suggests that companies continue to develop more integrated HRD development policies and programs, and pay attention to employee retention aspects to achieve more optimal long-term goals. Thus, ongoing HRD development is the key to improving employee performance and company progress.*

Keywords: *Employee Empowerment, Employee Performance, Performance Evaluation, PT. Weelim Indo Perkasa, Training.*

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Weelim Indo Perkasa. Pengembangan SDM yang efektif dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada keberhasilan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan hubungan antara program pengembangan SDM dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur, evaluasi kinerja yang berkelanjutan, serta pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan, yang berdampak positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, penerapan sistem penghargaan yang adil dan perbaikan infrastruktur kerja juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan terus mengembangkan kebijakan dan program pengembangan SDM yang lebih terintegrasi, serta memperhatikan aspek retensi karyawan untuk mencapai tujuan jangka panjang yang lebih optimal. Dengan demikian, pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan, Evaluasi Kinerja, Pemberdayaan Karyawan, PT. Weelim Indo Perkasa

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset paling vital bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan produktivitas dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan SDM melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan manajemen kinerja menjadi strategi penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

PT. Weelim Indo Perkasa sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang [sebutkan bidang usaha, misalnya: manufaktur, perdagangan, atau jasa] menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan analisis mendalam terkait pengembangan SDM guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta merumuskan strategi pengembangan yang tepat.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan yang memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mondy & Noe (2005), SDM mencakup seluruh individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Pengelolaan SDM meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja untuk memastikan kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah proses peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan melalui berbagai program terstruktur. Hasibuan (2017) mendefinisikan pengembangan SDM sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, manajerial, dan sosial karyawan agar dapat bekerja lebih efektif. Beberapa bentuk pengembangan SDM meliputi:

- Pelatihan (*Training*): Program peningkatan keterampilan teknis dan soft skills.
- Pendidikan (*Education*): Peningkatan kualifikasi akademik melalui kursus atau jenjang pendidikan formal.
- Pengembangan Karir (*Career Development*): Perencanaan jenjang karir untuk memotivasi karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar perusahaan. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Indikator kinerja karyawan meliputi:

- Kualitas Kerja (akurasi dan ketepatan hasil kerja).

- Kuantitas Kerja (volume output yang dihasilkan).
- Kemandirian (kemampuan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan ketat).
- Kerja Sama **Tim** (kolaborasi dengan rekan kerja).

Hubungan Pengembangan SDM dengan Kinerja Karyawan

Teori Human Capital (Becker, 1964) menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan SDM (seperti pelatihan dan pendidikan) akan meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian Armstrong & Taylor (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan program pengembangan SDM secara terstruktur cenderung memiliki karyawan dengan kinerja lebih tinggi karena:

- Meningkatnya kompetensi dan keahlian teknis.
- Adanya motivasi intrinsik (kepuasan kerja) dan ekstrinsik (promosi/insentif).
- Adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan teknologi dan bisnis.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pengembangan SDM

Beberapa faktor penentu efektivitas pengembangan SDM menurut Mathis & Jackson (2016):

- Komitmen Manajemen: Dukungan anggaran dan kebijakan dari pimpinan.
- Kesesuaian Program dengan Kebutuhan Perusahaan: Pelatihan harus relevan dengan tugas karyawan.
- Evaluasi Berkala: Pengukuran dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menganalisis secara mendalam bagaimana pengembangan sumber daya manusia (SDM) memengaruhi kinerja karyawan di PT. Weelim Indo Perkasa. Fokus penelitian adalah mengeksplorasi program pengembangan SDM yang diterapkan perusahaan, persepsi karyawan terhadap program tersebut, serta dampaknya pada aspek-aspek kinerja seperti produktivitas, disiplin, dan kolaborasi tim.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur dengan informan kunci yang meliputi manajer HRD, supervisor, dan karyawan dari berbagai divisi. Pertanyaan wawancara dirancang terbuka untuk menggali pengalaman langsung partisipan terkait pelatihan, mekanisme evaluasi kinerja, serta hambatan dalam implementasi pengembangan SDM. Selain wawancara, dilakukan observasi lapangan di

lingkungan kerja untuk melihat praktik nyata pelaksanaan program dan studi dokumentasi terhadap arsip perusahaan seperti laporan kinerja, modul pelatihan, dan kebijakan SDM.

Pemilihan partisipan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) karyawan yang telah mengikuti minimal dua program pengembangan SDM dalam satu tahun terakhir, (2) manajer yang terlibat dalam perencanaan program, dan (3) karyawan dengan penilaian kinerja bervariasi (tinggi, sedang, rendah) untuk membandingkan perspektif. Data yang terkumpul dianalisis secara interaktif melalui triangulasi sumber (wawancara, observasi, dokumen) untuk memvalidasi temuan.

Analisis data mengikuti model Miles dan Huberman (1994) dengan tahapan: reduksi data (menyaring informasi relevan), penyajian data (naratif dan matriks), dan penarikan kesimpulan. Temuan diinterpretasikan melalui perspektif teori *Human Capital* dan *Resource-Based View* untuk menjelaskan kontribusi pengembangan SDM terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Penelitian ini juga mempertimbangkan aspek etika dengan menjaga kerahasiaan identitas informan dan memperoleh persetujuan tertulis sebelum pengumpulan data.

Keterbatasan penelitian mencakup potensi bias partisipan dalam menyampaikan pengalaman subjektif serta dinamika internal perusahaan yang mungkin tidak sepenuhnya teramati. Namun, pendekatan kualitatif ini diharapkan dapat memberikan pemahaman holistik tentang kompleksitas hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja karyawan di konteks PT. Weelim Indo Perkasa.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di PT. Weelim Indo Perkasa, ditemukan beberapa temuan utama terkait pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan:

a. Program Pengembangan SDM di PT. Weelim Indo Perkasa

Perusahaan telah menerapkan beberapa program pengembangan SDM, meliputi:

- Pelatihan Teknis dan Soft Skill
 - Pelatihan dilakukan secara berkala, baik internal (dilatih oleh tim HRD atau manajemen) maupun eksternal (bekerja sama dengan lembaga pelatihan).
 - Contoh: Pelatihan penggunaan mesin produksi terbaru bagi karyawan divisi manufaktur dan pelatihan kepemimpinan untuk supervisor.

- Pendidikan Lanjutan
 - Perusahaan memberikan beasiswa atau dukungan finansial bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.
 - Evaluasi Kinerja dan Feedback
 - Dilakukan setiap 6 bulan dengan sistem penilaian berbasis KPI (Key Performance Indicator).
 - Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk promosi dan penentuan kebutuhan pelatihan.
- b. Dampak Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan
- Peningkatan Produktivitas
 - Karyawan yang mengikuti pelatihan teknis menunjukkan peningkatan kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas.
 - Contoh: Efisiensi produksi meningkat 15% setelah pelatihan penggunaan teknologi baru.
 - Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja
 - Karyawan merasa lebih dihargai ketika diberikan kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan karir.
 - Beberapa karyawan mengaku lebih termotivasi setelah mendapatkan promosi atau tanggung jawab baru.
 - Penguatan Kerja Sama Tim
 - Pelatihan soft skill (seperti komunikasi dan teamwork) membantu mengurangi konflik antarkaryawan dan meningkatkan kolaborasi.
- c. Kendala dalam Implementasi Pengembangan SDM
- Keterbatasan Anggaran
 - Tidak semua karyawan bisa mengikuti pelatihan eksternal karena biaya yang relatif tinggi.
 - Perbedaan Tingkat Partisipasi
 - Beberapa karyawan kurang aktif dalam mengikuti pelatihan karena merasa tidak ada insentif langsung.
 - Evaluasi yang Belum Optimal
 - Masih ada kesenjangan antara hasil pelatihan dengan penerapan di lapangan karena kurangnya pendampingan pasca-pelatihan.

Pembahasan

1) Relevansi Temuan dengan Teori Human Capital

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Human Capital (Becker, 1964) yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan SDM (seperti pelatihan dan pendidikan) akan meningkatkan produktivitas karyawan. Di PT. Weelim Indo Perkasa, program pelatihan terbukti berdampak pada peningkatan kinerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil mengubah sumber daya manusia menjadi aset bernilai tinggi.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan wawancara, karyawan yang mendapat kesempatan pengembangan karir cenderung lebih termotivasi. Temuan ini mendukung teori Maslow (Hierarki Kebutuhan) dan Herzberg (Two-Factor Theory), di mana pengakuan dan kesempatan berkembang merupakan faktor motivator yang kuat. Namun, masih ada tantangan dalam menjaga konsistensi motivasi, terutama bagi karyawan yang belum merasakan dampak langsung dari pelatihan.

3) Pentingnya Evaluasi Berkelanjutan

Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem evaluasi kinerja, hasil penelitian menunjukkan perlunya pendekatan lebih holistik. Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model bisa menjadi acuan untuk mengukur tidak hanya reaksi peserta (level 1) tetapi juga perubahan perilaku (level 3) dan dampak bisnis (level 4). Misalnya, dengan melakukan follow-up pasca-pelatihan untuk memastikan keterampilan baru benar-benar diaplikasikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Weelim Indo Perkasa. Program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur memberikan dampak positif terhadap keterampilan, pengetahuan, serta motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu terus memperhatikan aspek pengelolaan SDM yang mencakup perekrutan, pemberdayaan, serta evaluasi kinerja secara berkala. Dengan adanya investasi yang berkelanjutan dalam pengembangan SDM, perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan

operasional. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak hanya penting untuk kemajuan individu, tetapi juga bagi kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang optimal, PT. Weelim Indo Perkasa perlu terus memperkuat kebijakan dan strategi pengembangan SDM yang berbasis pada kebutuhan pasar dan dinamika industri yang terus berkembang.

Saran

- a) Peningkatan Program Pelatihan dan Pengembangan PT. Weelim Indo Perkasa disarankan untuk terus memperkuat dan memperluas program pelatihan yang ada, baik dalam bentuk pelatihan teknis maupun soft skills. Program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan perkembangan industri dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan secara signifikan.
- b) Evaluasi Kinerja yang Berkelanjutan perusahaan perlu mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur dan berkesinambungan. Hal ini bertujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan serta membantu dalam merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran.
- c) Pemberdayaan Karyawan melalui Peningkatan Keterlibatan disarankan agar perusahaan lebih melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada pekerjaan mereka. Peningkatan rasa keterlibatan akan meningkatkan motivasi dan loyalitas, yang pada akhirnya dapat memperbaiki kinerja keseluruhan.
- d) Perbaiki Sistem Penghargaan dan Pengakuan PT. Weelim Indo Perkasa sebaiknya mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih transparan dan adil. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerjanya dan menciptakan iklim kerja yang lebih positif.
- e) Peningkatan Infrastruktur Pendukung untuk mendukung pengembangan SDM yang lebih efektif, perusahaan perlu meningkatkan infrastruktur yang mendukung, seperti penyediaan fasilitas pelatihan yang memadai, teknologi yang mendukung kerja, dan ruang kerja yang nyaman bagi karyawan.
- f) Fokus pada Retensi Karyawan untuk memastikan SDM yang berkualitas tetap bertahan di perusahaan, PT. Weelim Indo Perkasa perlu mengembangkan strategi retensi karyawan yang mencakup peningkatan kesejahteraan, peluang karir, dan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

- g) Dengan menerapkan saran-saran tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan kinerja karyawan, serta memperkuat daya saing perusahaan di pasar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan universitas tempat peneliti menuntut ilmu karena telah diberikan bimbingan dan arahan sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro*. Pustaka Setia.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. M. S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Dharma, S. (2020). *Manajemen pelatihan: Landasan teoritis dan praktis*. Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2021). *Panduan penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi*. Kemnaker RI.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage.
- Moekijat. (2011). *Manajemen pelatihan kerja*. Mandar Maju.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- PT. Weelim Indo Perkasa. (2023). *Laporan tahunan pengembangan SDM 2022–2023*.

- Purwanto, A. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Saragih, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan dinamika dalam organisasi*. Andi.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.