

STRATEGI PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PERUSAHAAN PT BAMBANG DJAJA SURABAYA

Vebriani Carolina Dede¹, Christina Menuk Srihandayani², Ferry Hariawan³
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : Carolinadede0898@gmail.com¹, ferry@unipasby.ac.id³

correspondence : menukch@yahoo.com²

ABSTRAK

PT Bambang Djaja ialah produsen terkemuka yang memproduksi transformator power dan distribusi instrumen di Indonesia. Riset ini memakai pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi. Hasil riset bahwa strategi perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja perusahaan PT Bambang Djaja Surabaya, sebagai perusahaan dibidang manufaktur. PT Bambang Djaja harus memahami Kompensasi, kedisiplinan, keterampilan, kemampuan teknologi, efektif, dan kualitas pada perusahaan. Disimpulkan untuk mencapai sebuah strategi perencanaan serta pengembangan sumber daya manusia yang telah ditetapkan perusahaan dalam rangka mencapai keunggulan kompetitif, maka para pemimpin perusahaan, manajer HRD, harus bekerja dalam sebuah sistem yang ada pada proses strategi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia agar lebih efektif.

Kata kunci: PT Bambang Djaja, Perencanaan, Pengembangan Sumber daya manusia & Efektivitas Kinerja Perusahaan.

ABSTRACT

PT Bambang Djaja is a leading manufacturer that produces power transformers and instrument distribution in Indonesia. This research uses data collection by observation, interview, documentation. The research results show that HR planning and development strategies to improve the performance of the company PT Bambang Djaja Surabaya, as a company in manufacturing. PT Bambang Djaja must understand Compensation, discipline, skills, technological ability, effectiveness, and quality in the company. It was concluded to achieve a planning strategy and human resource development that has been set by the company in order to achieve competitive advantage, the company leaders, HRD managers, must work within a system that is in the process of planning and developing human resource strategies to be more effective.

Keyword: *PT Bamabang Djaja, Planning, development of human resources the effectiveness of company performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Memasuki era bisnis moderen serta kecanggihan teknologi semakin tak terbendung menjadikan perusahaan untuk mengikuti revolusi ini, dengan memaksimalkan potensi SDM serta manajemen organisasi atau perusahaan dengan baik menjadi langkah strategis dalam mengikuti arus zaman. Ornganisasi atau perusahaan dengan strategi matang akan memenangkan persaingan dalam jangka waktu panjang, perusahaan harus mempunyai target serta visi-misi sebagai pondasi berdirinya organisasi serta sebagai pedoman operaional perusahaan.

Perusahaan dengan strategi perencanaan yang matang akan lebih berani mengambil risiko serta mengambil kesempatan yang ada untuk dijadikan sebagai langkah kongkrit dalam membangkitkan kinerja SDM yang dimiliki perusahaan. Organisasi atau perusahaan perlu melakukan pengembangan SDM sebagai wujud nyata perusahaan dalam memaksimalkan potensi yang ada.

Pengembangan SDM dengan metode-metode ilmiah dan dilaksanakan dengan teknis yang tepat akan merangsang potensi keterampilan SDM yang dibutuhkan perusahaan dengan cepat dan baik, perusahaan masakini membutuhkan pekerja dengan kedisiplinan tinggi serta dengan komitmen kerja yang tinggi, pekerja dengan potensi serta skill yang tinggi dapat memberikan sumbangsih besar akan kemajuan perusahaan, ektivitas kerja menjadi hal yang dipertaruhkan sebagi wujud visi-misi perusahaan. Dalam mencapai efektivitas kerja yang baik dibutuhkan kerjasama yang baik antara pekerja & manajemen perusahaan.

Dijelaskan fenomena diatas disimpulakn rumusan masalah pada riset ini sebagai berikut :

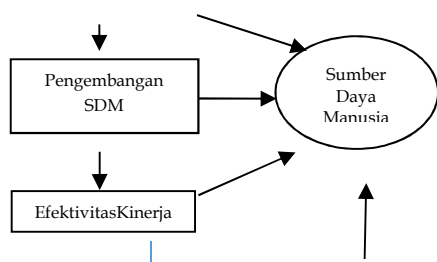
Rumusan Masalah

Bagaimana strategi perencanaan serta pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kinerja PT. Bambang Djaja Surabaya?

Kerangka Konseptual

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Didalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka perusahaan perlu memberikan perencanaan dan pengembangan SDM karena hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perencanaan



Gambar 1
Kerangka Konseptual

METODE

Dijelaskan riset ini memakai pendekatan kualitatif, pengambilan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subyek penelitian yaitu karyawan yang bekerja diperusahaan, Obyek penelitian yaitu sebagian karyawan PT. Bambang Djaja Surabaya.

HASIL

A. Perencanaan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT Bambang Djaja Surabaya

Perencanaan melibatkan pendefinisian tujuan organisasi, penentuan strategi untuk mencapai tujuan dan mengembangkan rencana untuk mengintegrasikan serta mengoordinasikan kegiatan kerja karyawan dan staf. Perencanaan berhubungan dengan hasil akhir dan sasaran.

Perencanaan sering disebut fungsi manajemen yang utama karena menentukan dasar untuk semua hal lainnya yang dilakukan para manajer ketika mengelolah, memimpin, dan mengendalikan. Perencanaan melibatkan dua aspek penting, kompensasi dan kedisiplinan.

Kompensasi adalah hasil yang diinginkan atau target yang diinginkan oleh karyawan dan staf. Hal itu memandu keputusan manajemen dan membentuk kriteria terhadap hasil kerja yang diukur. Karena itulah kompensasi sering disebut dasar perencanaan. Karyawan dan staf harus tahu target atau hasil yang diinginkan sesbelum karyawan dan sataf dapat menentukan rencana untuk mencapainya, strategi perencanaan serta kedisiplinan menjadi hal yang akan menjawab tercapainya visi-misi perusahaan serta efektivitas kerja.

Dalam mencapai strategi perencanaan yang telah ditetapkan oleh organisasi rangka mempunyai keunggulan kompetitif, maka para pemimpin perusahaan, manajer HRD, haruslah bekerja dalam

sebuah sistem yang ada pada proses strategi perencanaan. Salah satu tanggung jawab pimpinan adalah memutuskan kemana ia menginginkan perusahaannya berada dan bagaimana cara untuk sampai ke puincak yang lebih tinggi.

Ada pun dua alasan seorang manajer melakukan perencanaan. Pertama, perencanaan memberikan arah kepada manajer dan nonmanajer. Kedua, Ketika karyawan dan staf mengetahui apa yang berusaha dicapai oleh organisasi atau unit kerja mereka dan apa yang harus mereka kontribusikan untuk mencapai tujuan itu.

Berdasarkan paparan diatas maka strategi perencanaan yang dilakukan oleh HRD PT Bambang Djaja Surabaya untuk meningkatkan kinerja Perusahaan yaitu setiap karyawan dan staf harus selalu diikuti dalam berbagai pelatihan, baik yang diadakan oleh perusahaan maupun diluar.

Jadi, menurut HRD bahwa standar kerja ada di PT Bambang Djaja Surabaya mengacu pada standar kerja yang diberikan dari kantor pusat yang juga berlaku di cabang-cabang lain PT Bambang Djaja, tentu sesuai dengan Departemen masing-masing, karena setiap bagian berbeda-beda standar kerjanya. Sistem ini menempatkan standar kerja yang digunakan dalam mengevaluai kinerja perusahaan

Langkah-langkah menentukan standar pengawasan kinerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi yakni, membangun kinerja yang sebenarnya telah dilakukan, membandingkan kinerja nyatanya dengan standar kinerja yang dfitentukan, mengambil tindakan yang diperlukan, artinya bila kinerja aktualnya lebih buruk dari standar kinerja, berati perlu pembentukkan kepada karyawan bersangkutan untuk memperbaiki kinerjanya

Peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja perusahaan merupakan sala satu kunci bagi keberhasilan suatu organisasi. Dengan demikian ada beberapa strategi khusus dalam meningkatkan kinerja perusahaan di lembaga pimpinan, hal ini yang dilihat oleh peneliti dalam melakukan penelitian : adanya aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja harus tepat waktu, memberikan keteladanan terhadap semua karyawan dan staf, menciptakan suasana kerja yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antara karyawan dan staf, meningkatkan kesejahteraan atau gaji karyawan dan staf serta memberikan motivasi kepada karyawan dan staf melalui pelatihan.

Jadi, pimpinan PT Bambang Djaja Surabaya, strategi yang harus diterapkan dalam perusahaan, antara lain menerapkan kedisiplinan (masuk kerja tepat waktu) disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kedisiplinan pada PT Bambang Djaja di setiap Masuk Kerja produktif, setiap senin-jumat, waktu pada saat masuk kerja senin-kamis: 07.30-17.00. pada saat hari jumat : 07.30-17.30

karena pada hari jumat kepotong dengan jumatan. Disiplin dalam berpakaian, setiap karyawan pasti memakai baju dan topi kuning, sepatu sefty untuk masuk kedalam pabrik yang ada diperusahaan, untuk para staff disiplin berpakaian merupakan suatu hal yang sangat penting, berpakaian yang rapi yaitu berkerak, bersepatu dan rapi.

B. Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT Bambang Djaja Surabaya

Dalam waktu yang akan datang PT Bambang Djaja bakal ada Pengembangan SDM dibidang kompetensi masing-masing karyawan, Development operator, staf-staf, sampai ke atasan dan manajer juga. Mungkin biasa disebut HipoDevelopment.

Untuk mengoptimalkan potensi pengembangan SDM yang ada pada PT Bambang Djaja Surabaya, penyusunan jadwal untuk pengembangan SDM ini juga didasarkan atas hasil analisis terhadap penawaran dan permintaan yang akurat dan efektif serta terstruktur.

Peningkatan pengembangan sumber daya manusia PT Bambang Djaja Surabaya melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan pada setiap tahunnya untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan keterampilan bisnis dan kemampuan teknologi yang semakin meningkat setiap tahunnya. Pengembangan SDM dilakukan secara menyeluruh baik proses seleksi, penilaian kinerja, serta pelatihan dan pendidikan.

Untuk mewujudkan peningkatan kinerja yang telah ditargetkan, PT Bambang Djaja Surabaya mempunyai komitmen untuk terus mengembangkan potensi karyawan dan staf secara konsisten dan berkesinambungan melalui proses pembelajaran, antara lain menyelenggarakan berbagai pendidikan, pelatihan dan workshop baik secara internal maupun secara eksternal bekerjasama dengan lembaga pendidikan. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan keterampilan dan kemampuan teknologi pada karyawan dan staf dalam meningkatkan produktivitas kerja, pengelolaan resiko, budaya perusahaan serta profesionalitas

PT Bambang Djaja Surabaya memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan dan staf untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Program pelatihan tersebut disusun berdasarkan kebutuhan pengembangan individu untuk menunjang keberhasilan kinerja karyawan dan staf dalam mengembangkan perusahaan PT Bambang Djaja Surabaya.

PT Bambang Djaja Surabaya memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan dan staf untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Program pelatihan tersebut disusun berdasarkan kebutuhan pengembangan individu untuk menunjang keberhasilan kinerja karyawan dan staf dalam mengembangkan perusahaan PT Bambang Djaja Surabaya.

PT Bambang Djaja Surabaya memandang bahwa sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam rangka mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis. PT Bambang Djaja Surabaya terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena PT Bambang Djaja Surabaya menyakini bahwa kualitas sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Upaya tersebut salah satunya dilakukan melalui pelatihan profesional yang berkelanjutan dengan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas.

PT Bambang Djaja Surabaya memandang bahwa sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam rangka mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis. PT Bambang Djaja Surabaya terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena PT Bambang Djaja Surabaya menyakini bahwa kualitas sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Upaya tersebut salah satunya dilakukan melalui pelatihan profesional yang berkelanjutan dengan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas.

PT Bambang Djaja Surabaya senantiasa berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan staf berdasarkan pencapaian kinerja perusahaan secara adil dan objektif, pemberian penghargaan kepada karyawan dan staff yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik merupakan bagian dari kebijakan PT Bambang Djaja Surabaya dalam membina, memotivasi dan membangun loyalitas karyawan dan staf. Setiap tahun PT Bambang Djaja Surabaya memeberikan penghargaan bagi karyawan dan staf yang berprestasi dalam mendukung pencapaian bisnis perusahaan.

C. Efektivitas Kinerja Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT Bambang Djaja Surabaya

PT Bambang Djaja Surabaya menilai bahwa efektivitas kinerja merupakan tanggung jawab bersama untuk mendukung kesuksesan kinerja perusahaan.

Efektivitas kinerja sangat penting di perusahaan, disamping sebagai bahan koreksi juga sekaligus untuk membangkitkan semangat karyawan dan staf untuk selalu berubah lebih baik lagi. PT Bambang Djaja Surabaya yaitu dengan cara memberikan reward kepada karyawan dan staf yang mencapai target, memberikan kompensasi, memberikan pelatihan dan memotivasi karyawan dan staf untuk semangat dalam bekerja, sistem ini merupakan standar dalam kinerja perusahaan untuk melatih karyawan dan staf lebih efektif dan efisien.

SIMPULAN

Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT Bambang Djaja Kota Surabaya merupakan tujuan organisasi. Penentuan strategi untuk mencapai tujuan mengembangkan rencana dalam mengintegrasikan serta mengordinasikan kegiatan kerja karyawan dan staf. Agar mencapai sebuah strategi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka mempunyai keunggulan kompetitif, maka para pemimpin perusahaan, manajer HRD, harus bekerja dalam sebuah sistem yang ada pada proses strategi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia agar lebih efektif pada perusahaan PT Bambang Djaja Kota Surabaya.

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini menunjukkan pada PT Bambang Djaja Surabaya. Dampak yang terjadi pada perusahaan tersebut merupakan kurangnya pengembangan dalam efektivitas kinerja perusahaan tersebut.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penelitian ini pengambilan data yang diperoleh tidak bisa secara detail karena data bersifat rahasia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Wahyudi Praja Manggala, 2014, *perencanaan strategis PT. X dalam rangka Meningkatkan Keunggulan Bersaing di Bandung, Jawa Barat*. (Diakses tanggal 02 Oktober 2019).
- Fransina watimena, 2010, *Impelemntasi Strategi pengembanagan Sumber Daya Manusia dan Dukungan Organisasi terhadap Peningkatan Kualitas Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon*. (Diakses tanggal 02 Oktober 2019)
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Richard L. Daft (2011). *Manajemen*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian. Sondang P. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siti Qomariah, 2016, *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Yogyakarta*. (Diakses tanggal 02 Oktober 2019).
- Uno, Hamzah. B, dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

<http://www.bambangdjaja.com>