

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR PRODUKSI KOMPONEN PLASTIK

Amanda Elizafitriani¹, Asla Hanifah Putri², Febrina Pinkan³, Siti Aisyah⁴, Wustari L. Mangundjaya

Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia

202210515045@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515044@mhs.ubharajaya.ac.id,

202210515215@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515037@mhs.ubharajaya.ac.id,

wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

Human resource (HR) development is a strategic aspect in improving company performance and competitiveness, particularly in the manufacturing sector, which demands precision, efficiency, and high technical skills. This study aims to analyze HR development practices and identify the challenges faced by a Plastic Component Manufacturing Company in its efforts to improve employee quality and productivity. This study used a descriptive qualitative method with data collection techniques such as in-depth interviews with management (HRD), direct observation in the work environment, and documentation. The results show that the company has implemented HR development through on-the-job training for new employees with mentoring from leaders. However, the implementation of HR development has not been optimal due to the lack of a systematic needs analysis, limited advanced training programs, minimal performance evaluations, and limited company resources. These conditions have resulted in low productivity, high employee turnover rates, and failure to achieve production targets despite updates to machine technology. This study concludes that HR development in a Plastic Component Manufacturing Company needs to be designed in a more structured, sustainable manner, and aligned with employee needs and organizational goals to improve employee performance and loyalty in the long term.

Keywords: *Human Resource Development, Human Resource Management, On the Job Training, Employee Performance, Manufacturing Industry*

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek strategis dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan, khususnya pada sektor manufaktur yang menuntut ketepatan, efisiensi, dan keterampilan teknis yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik pengembangan SDM serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh Perusahaan Manufaktur Produksi Komponen Plastik dalam upaya meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam dengan pihak manajemen (HRD), observasi langsung di lingkungan kerja, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan pengembangan SDM melalui on the job training bagi karyawan baru dengan pendampingan oleh leader. Namun, pelaksanaan

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

pengembangan SDM belum berjalan secara optimal karena belum adanya analisis kebutuhan yang sistematis, keterbatasan program pelatihan lanjutan, minimnya evaluasi kinerja, serta keterbatasan sumber daya perusahaan. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya produktivitas, tingginya tingkat turnover karyawan, dan tidak tercapainya target produksi meskipun telah dilakukan pembaruan teknologi mesin. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan SDM di Perusahaan Manufaktur Produksi Komponen Plastik perlu dirancang secara lebih terstruktur, berkelanjutan, dan selaras dengan kebutuhan karyawan serta tujuan organisasi agar mampu meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan secara jangka panjang.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia, On the Job Training, Kinerja Karyawan, Industri Manufaktur

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis membuat institusi kerja baik perusahaan maupun organisasi tidak berfokus padapersoalan teknis. Pemahaman terhadap cara individu bertindak dan bereaksi di tempat kerja juga memiliki peran yang krusial. Ditinjau dari sudut pandang psikologi, fokus kajian tidak berhenti pada faktor pribadi, serta turut memperhatikan struktur organisasi, budaya kerja, dan dukungan psikologis dalam membentuk lingkungan kerja yang efektif (Putri et al., 2025).

Perkembangan organisasi di zaman industri kontemporer tidak bisa dipisahkan dari peran penting sumber daya manusia (SDM). Kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai sasaran, menjaga daya saing, dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam dunia bisnis sangat dipengaruhi oleh seberapa baik SDM itu dikelola. Karyawan kini tidak hanya dilihat sebagai elemen produksi, tetapi sebagai aset strategis yang memiliki pengaruh secara langsung pada kinerja dan keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, kebijakan serta praktik dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan organisasi secara keseluruhan (Mangundjaya, 2024).

Dalam penerapannya, psikologi berkaitan erat dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya pada kegiatan rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja karyawan (Izzati & Mulyana, 2019). Pendekatan tersebut membantu perusahaan tidak hanya dalam menentukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tetapi juga dalam merancang program pengembangan, kemampuan menyesuaikan diri, dan kesejahteraan karyawan untuk jangka panjang.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek yang paling berpengaruh dalam keberlangsungan organisasi atau perusahaan, hal tersebut karena perusahaan berperan sebagai pihak yang secara langsung menjalankan seluruh kegiatan operasional untuk mengarahkan pada tercapainya sasaran yang telah ditetapkan (Aula et al., 2022). Kualitas SDM yang memiliki kemampuan, keterampilan, serta adaptasi yang baik sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang terus berkembang dan semakin menantang (Supriyadi et al., 2020).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terus mengalami perubahan dengan adanya perkembangan teknologi sehingga hal tersebut menjadi alarm penting bagi perusahaan dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawannya. Sehingga, perusahaan terus melakukan berbagai program yang dapat mengoptimalkan kualitas kemampuan individu baik dari sisi kapabilitas teknis maupun nonteknis agar mendukung karyawan tumbuh dan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang berubah - ubah. Oleh karena itu, upaya

pengembangan SDM perlu ditempatkan sebagai strategi penting agar perusahaan dapat menjaga kinerja, produktivitas, dan daya saing secara berkelanjutan (Idayati et al., 2024).

Studi empiris yang dilakukan Wahyudi et al., (2025) mengemukakan bahwa pengembangan SDM yang optimal dapat meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini karena karyawan merasa lebih dihargai sehingga motivasi kerja turut mengalami peningkatan. Selain itu, pengembangan SDM juga dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Sejalan dengan studi yang dikemukakan Sule et al., (2025) memperlihatkan hasil bahwa pengembangan SDM dan fasilitas pengembangan yang baik berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja, tingkat kompetensi tenaga kerja, serta loyalitas karyawan. Dengan demikian, upaya pengembangan sumberdaya manusia tidak hanya terbatas pada kontribusi dalam mamacu motivasi dan kompetensi karyawan akan tetapi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya akan mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Di samping program pelatihan dan pengembangan, proses penilaian kinerja karyawan juga memegang peran yang krusial dalam peningkatan kualitas SDM. oleh karenanya, kinerja karyawan dapat dinilai dari hasil produksi yang telah diperoleh maupun kualitas hasil kerja yang telah dilakukan. kinerja karyawan yang optimal tidak bisa terbentuk secara cepat namun dapat terbentuk ketika ada penilaian secara berkelanjutan sehingga karyawan memperoleh umpan balik secara positif maupun negatif dari hasil atau prestasi kerjanya. Untuk mendukung kinerja karyawan yang baik, perusahaan maupun HRD dapat memperhatikan kebutuhan pengembangan karyawan.

Pengembangan SDM tidak hanya mencakup kegiatan pelatihan teknis, tetapi juga melibatkan upaya yang terencana dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan. Melalui upaya tersebut, karyawan diharapkan tidak hanya mampu menjalankan tugas yang ada saat ini, tetapi juga memiliki kesiapan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan di masa mendatang (Djuwita, 1984). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa strategi pengembangan SDM yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kondisi nyata di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, jurnal ini berfokus pada analisis praktik dan tantangan pengembangan sumber daya manusia di Perusahaan Manufaktur Produksi Komponen Plastik berdasarkan hasil wawancara, sebagai upaya untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan SDM serta kendala yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan di lingkungan perusahaan.

2. Landasan Teori

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia memegang peran sentral dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang dapat dikatakan berhasil ketika mementingkan kebutuhan sumber daya manusia didalamnya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ialah sebuah tahapan yang terencana dan terstruktur dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan terutama pada *soft skills* dan *hard skills* individu.

Menurut Gary Dessler (2017) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) keahlian dan pemahaman tenaga kerja melalui skema pengembangan karir melalui pelatihan profesional dan pengetahuan guna meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan SDM ialah suatu kegiatan yang disediakan oleh organisasi untuk membantu karyawan memperoleh sikap, pengetahuan, atau keterampilan yang esensial untuk menjalankan pekerjaan mereka saat ini dan di masa yang akan datang (Yuliani, 2023).

Pengelolaan SDM adalah prosedur yang terencana dan berkelanjutan yang mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, pengaturan, penerapan, dan pengendalian kebijakan serta praktik yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kerja. Kebijakan MSDM yang baik bertujuan menjamin bahwa karyawan dalam organisasi memiliki kemampuan, keterampilan, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sambil tetap memperhatikan kesejahteraan serta pengembangan individu karyawan. Dengan cara ini, MSDM berfungsi sebagai jembatan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan dalam membangun hubungan kerja yang saling menguntungkan (Mangundjaya, 2024).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM adalah elemen krusial untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan karena berkontribusi dalam meningkatkan pemahaman, kemampuan, dan sikap kerja pegawai secara sistematis dan berkesinambungan. Dengan menerapkan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang bersifat strategis, sebuah organisasi bisa meningkatkan prestasi dan efisiensi karyawan ambil tetap memperhatikan kesejahteraan dan pertumbuhan individu, sehingga terbentuklah interaksi kerja yang saling menguntungkan dan mendukung realisasi sasaran organisasi.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM menjadi kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia agar karyawan mampu berkontribusi secara optimal dalam pekerjaannya dan siap untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Oleh karena itu, pengembangan SDM memiliki beberapa tujuan diantaranya:

1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja
2. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja
3. Meningkatkan motivasi dalam bekerja
4. Menyiapkan tenaga kerja untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar
5. Mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas guna mendukung keberlangsungan organisasi (Yuliani, 2023).

Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM tidak hanya dilakukan secara spontan tetapi ada beberapa tahapan dalam merancang pengembangan bagi tenaga kerja, diantaranya;

1. Analisis Kebutuhan: Tahap pertama ini dimulai dengan menentukan keterampilan yang kurang dan kebutuhan organisasi untuk menyelesaikan masalah tertentu
2. Merancang Kebutuhan Program Pengembangan: Tahap kedua dilakukan dengan membuat program pelatihan yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan kerja karyawan
3. Implementasi Pengembangan: Tahap ketiga di mana pelatihan dapat diberikan melalui seminar, workshop, atau coaching. Setelah pelatihan selesai, evaluasi dilakukan mengukur efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan
4. Pengembangan Karir: Tahap terakhir memfokuskan pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan jangka panjang melalui pelatihan tambahan, rotasi jabatan, atau pembelajaran yang akan dilakukan karyawan secara mandiri (Febrianty et al., 2025).

Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia menawarkan berbagai keuntungan penting, baik untuk individu, lembaga, maupun komunitas secara umum. Di bawah ini terdapat beberapa keuntungan utama dari pengembangan sumber daya manusia, diantaranya:

1. Peningkatan Kemampuan dan Wawasan: Melalui kegiatan pembelajaran dan pelatihan,

SDM bisa belajar keterampilan baru serta mendapatkan wawasan tambahan yang memudahkan mereka untuk cepat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam teknologi, pasar, dan kondisi bisnis (Armstrong & Taylor, 2020).

2. Peningkatan Efisiensi: Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi yang sesuai dan mendapatkan pelatihan yang memadai dapat mendongkrak efektivitas kerja, yang pada gilirannya mendukung perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Noe et al., 2021).

3. Inovasi dan Kreativitas: Program pengembangan sumber daya manusia turut serta dalam memacu inovasi serta menghasilkan gagasan-gagasan segar yang mampu memberikan kelebihan bersaing bagi perusahaan atau lembaga (Dessler, 2020).

4. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat memperkuat kepercayaan diri para pegawai, meningkatkan tingkat kepuasan kerja, serta mendukung kesetiaan dan keberlangsungan tenaga kerja (Robbins & Judge, 2017).

5. Persiapan Pemimpin Masa Depan: Salah satu sasaran utama dari pengelolaan sumber daya manusia yakni menghasilkan pemimpin yang dapat mengelola organisasi dengan baik di masa yang akan datang, terutama di tengah iklim kompetisi global. (Gagné et al., 2021).

6. Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Organisasi: Dengan tenaga kerja yang terus beradaptasi, organisasi dapat berkompetisi dengan baik di arena global, memastikan kemajuan dan kelangsungan usaha. (Buchanan & Huczynski, 2017).

7. Lingkungan Kerja yang Sehat dan Produktif: Pengembangan Sumber Daya Manusia seringkali mencakup pelatihan dalam aspek komunikasi, kolaborasi tim, dan manajemen konflik, yang semuanya mendukung terbentuknya suasana kerja yang nyaman dan efisien. (Armstrong & Taylor, 2020) (Febrianty et al., 2025).

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan SDM sebaiknya dijalankan sesuai dengan metode-metode yang telah ditentukan dalam perencanaan pengembangan SDM. Berikut adalah metode yang dapat digunakan dalam pengembangan SDM:

1. *On The Job*

- a. *coaching*, yaitu atasan dapat mengarahkan bawahan dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- b. *Planned progression*, yaitu proses mutasi karyawan melalui prosedur yang telah ditentukan pada setiap tingkatan organisasi.
- c. Rotasi jabatan, yaitu peralihan karyawan dilakukan dengan menempati posisi jabatan yang beragam
- d. Penempatan posisi kerja sementara, yaitu bawahan ditempatkan pada tanggung jawab manajerial tertentu dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
- e. Mekanisme evaluasi kinerja resmi.

2. *Off The Job*

- a. Program-program pembinaan yang bersifat khusus, yaitu manajer berperan aktif dalam pelatihan terbuka untuk umum dengan memanfaatkan analisis kasus, simulasi, dan metode pembelajaran
- b. Latihan laboratorium, yakni karyawan mengembangkan kemampuan untuk lebih peka terhadap sesama, kondisi lingkungan, dan situasi kerja.
- c. Pengembangan organisasi, yaitu berfokus pada tahapan transformasi, pengembangan dan ekspansi organisasi secara total (Ansory & Indrasari, 2018).

Tantangan dalam Pengembangan Sumber Daya Alam

1. Perubahan cepat dalam teknologi
Organisasi dituntut mampu beradaptasi secara cepat pada perkembangan teknologi yang terus terjadi hal ini menunjukkan bahwa organisasi harus terus mengasah dan meningkatkan kompetensi karyawan
2. Kesenjangan keterampilan
Ketika keterampilan karyawan saat ini tidak sebanding dengan keterampilan yang diperlukan organisasi di masa depan sehingga sulit menemukan dan mengatasi perbedaan ini.
3. Biaya dan Sumber daya yang terbatas
Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan banyak waktu, uang, dan sumber daya manusia dalam melaksanakan program pengembangan yang efektif, organisasi sering menghadapi masalah untuk menyediakan sumber daya yang cukup.
4. Pembaruan Budaya Organisasi
Perubahan budaya kerja yang memfasilitasi peningkatan pembelajaran dan keahlian karyawan yang berkelanjutan menuntut dukungan penuh dari pimpinan dan perubahan sikap seluruh karyawan.
5. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja
Mengukur pengaruh serta pencapaian program pengembangan sumber daya manusia seringkali menjadi kendala bagi organisasi untuk memastikan apakah pengembangan SDM menghasilkan hasil yang diharapkan sehingga organisasi harus memiliki proses penilaian yang efektif dan optimal (Idayati et al., 2024).

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan metode kualitatif bersifat deskriptif melalui berbagai teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informasi yang terkumpul selama penelitian selanjutnya dianalisis secara deskriptif melalui pemaparan naratif untuk menjelaskan kondisi nyata yang terjadi di lapangan, dengan tujuan untuk memahami secara mendalam kondisi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Perusahaan Manufaktur Produksi Komponen Plastik (Sugiyono, 2013)

Data dikumpulkan melalui wawancara intensif dengan manajemen organisasi perusahaan seperti HRD. Wawancara dimaksudkan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif yang berhubungan dengan pelaksanaan pelatihan kerja, strategi pengembangan karyawan, serta berbagai hambatan yang muncul bagi perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia. Informasi yang diperoleh dari wawancara digunakan untuk menggambarkan kondisi nyata kebijakan dan praktik pengembangan SDM di perusahaan. Selain wawancara, penelitian ini juga dilengkapi dengan observasi langsung di lingkungan kerja. Observasi dilakukan untuk mengamati secara faktual kondisi kerja karyawan, alur dan proses produksi, serta penerapan standar operasional prosedur (SOP) dalam kegiatan sehari-hari. Melalui observasi ini, peneliti dapat membandingkan antara informasi yang disampaikan oleh pihak manajemen dengan praktik kerja yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian mencerminkan informasi yang lebih akurat (Saunders et al., 2023).

4. Pembahasan

4.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perusahaan Manufaktur Produksi Komponen Plastik Ditinjau dari Perspektif Teoritis

Mengacu pada data dari wawancara dan observasi di lapangan, Perusahaan Manufaktur Produksi

Komponen Plastik ini telah melakukan pembinaan SDM melalui pelatihan kerja langsung atau *on the job training* bagi karyawan baru. Pelatihan ini dilakukan dengan cara melibatkan karyawan secara langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari serta didampingi oleh leader selama masa penyesuaian. Dengan demikian, praktik pelatihan yang diberikan oleh pihak HRD Perusahaan Manufaktur Produksi Komponen Plastik kepada karyawan sejalan dengan Penelitian.. menjelaskan bahwa *on job training* sebagai suatu pengembangan secara personal pada karyawan, pelatihan ini diberikan pada karyawan dalam situasi pekerjaan yang sedang berlangsung sehingga peran pemimpin tidak memberikan pengajaran tetapi dapat menjadi fasilitator yang aktif. Selain itu, pelatihan di tempat kerja dapat dilakukan secara formal maupun informal. Misalnya, pelatihan informal dilakukan ketika karyawan baru hanya diminta untuk melihat proses kerja sedangkan pelatihan formal dilakukan ketika supervisor menunjuk karyawan senior untuk mempraktekan pekerjaan yang sedang dilakukan yang kemudian diikuti oleh peserta pelatihan (Luthfi & Syam, 2025).

Meskipun demikian, apabila ditinjau dari tahapan proses pengembangan SDM secara menyeluruh, pelaksanaan pengembangan di Perusahaan Manufaktur Produksi Komponen Plastik ini belum berjalan secara optimal. Pada tahap analisis kebutuhan, perusahaan belum memiliki mekanisme yang sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan. Kondisi ini diperparah dengan minimnya keterbukaan karyawan dalam menyampaikan hambatan yang mereka alami selama bekerja, sehingga pihak manajemen mengalami kesulitan untuk menentukan kemampuan yang perlu ditingkatkan. Selanjutnya, pada tahap perancangan program pengembangan, perusahaan belum menyusun program pelatihan lanjutan yang terencana dan berkelanjutan. Pelatihan yang diberikan masih berfokus pada penguasaan keterampilan dasar agar karyawan mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku. Belum terdapat program yang secara khusus diarahkan pada pengembangan kompetensi jangka panjang, seperti peningkatan keterampilan teknis pada proses finishing dan packing, maupun pengembangan *soft skills* karyawan.

Pada tahap implementasi, kegiatan pengembangan SDM juga masih bersifat terbatas dan belum dilakukan secara formal. Pelatihan dilaksanakan tanpa penerapan mekanisme evaluasi yang jelas guna menilai keberhasilan program pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Akibatnya, peningkatan keterampilan karyawan tidak merata dan berdampak pada belum tercapainya target produksi harian yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, aspek pengembangan karir belum menjadi perhatian utama perusahaan. Ketidadaan kejelasan jenjang karir serta keterbatasan kondisi keuangan perusahaan dalam menyediakan program pengembangan lanjutan berpengaruh terhadap menurunnya motivasi dan loyalitas karyawan. Kondisi ini tercermin dari tingginya tingkat turnover karyawan, khususnya setelah karyawan menyelesaikan masa pelatihan awal

4.2. Dampak Ketidaksesuaian Pengembangan SDM terhadap Kinerja Perusahaan

Ketidaksesuaian antara praktik pengembangan SDM dengan konsep teoritis memberikan dampak pada berbagai aspek kinerja organisasi. Salah satu dampak yang paling terlihat adalah rendahnya tingkat produktivitas karyawan. Hal ini tercermin dari tidak tercapainya target produksi harian meskipun perusahaan telah melakukan pembaruan pada mesin produksi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa permasalahan utama tidak terletak pada aspek teknologi, melainkan pada keterampilan dan kecepatan kerja karyawan, terutama pada tahapan finishing dan packing.

Selain itu, tingginya tingkat turnover karyawan menunjukkan bahwa tujuan pengembangan SDM dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas belum tercapai. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Namun, keterbatasan program

pengembangan serta ketidaksesuaian antara kompensasi dan harapan karyawan di Perusahaan Manufaktur Produksi Komponen Plastik ini mendorong karyawan untuk mengundurkan diri setelah menyelesaikan masa pelatihan.

Dampak lainnya adalah terhambatnya proses identifikasi kebutuhan pengembangan SDM akibat rendahnya komunikasi dan keterbukaan karyawan. Padahal, Armstrong dan Taylor (2020) menekankan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan produktif dapat dibangun melalui pengembangan kemampuan komunikasi dan kerja sama tim. Ketidakterbukaan ini membuat pihak manajemen kesulitan dalam merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada temuan analisis praktik pengembangan SDM di Perusahaan Manufaktur Produksi Komponen Plastik ini melalui wawancara, perusahaan yang telah menerapkan *on the job training* untuk karyawan baru dalam mendukung penyesuaian karyawan baru dengan aktivitas sehari-hari. Namun, secara keseluruhan pengembangan SDM belum optimal karena kurangnya mekanisme sistematis dalam analisis kebutuhan, perancangan program yang terbatas pada keterampilan dasar jangka panjang. Hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan, tingginya turnover, serta hambatan komunikasi yang mengakibatkan tidak tercapainya target produksi harian meskipun adanya pembaruan teknologi

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai praktik pengembangan sumber daya manusia di Perusahaan Manufaktur Produksi Komponen Plastik tersebut, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pengembangan SDM agar lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pertama, perusahaan perlu meningkatkan pengembangan SDM di Perusahaan Manufaktur Produksi Komponen Plastik ini, dengan melakukan analisis kebutuhan karyawan secara rutin, misalnya dengan melakukan survei, wawancara, dan kotak saran agar karyawan lebih terbuka. Selanjutnya, perusahaan perlu menyusun program pelatihan jangka panjang yang mencakup keterampilan teknis serta pengembangan soft skills melalui workshop. perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem evaluasi yang jelas dan terstruktur agar mengetahui efektifitas program pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan ini yang bisa dilakukan melalui proses evaluasi kinerja sebelum dan sesudah pelatihan, pencapaian target produksi, serta penurunan tingkat kesalahan kerja. Hasil evaluasi ini dapat menjadi dasar perbaikan program pelatihan selanjutnya. Sejalan dengan itu, pengembangan sumber daya manusia di perusahaan ini menjadi lebih terarah dan efektif, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi : Sebuah Studi Literatur. *JURNAL SAINS DAN SENI ITS*, 11(1), 2337-3520.
- Djuwita, T. M. (1984). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai*. 15-21.
- Febrianty, Islamuddin, & Anisah, H. U. (2025). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik Kontemporer* (E. Romy (ed.)). Ganesha Kreasi Semesta.
- Idayati, F., Yoki, H., Praskadinata, C., Dina, F., Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E.,

- Bisri, T. S., & Nurdiah, S. (2024). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilam dan Kompetensi dalam Organisasi* (A. S. Egim (ed.); 1st ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Luthfi, M., & Syam, I. (2025). Efektivitas On the Job Training Pada Kinerja Karyawan: Literature Review. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis (RAMBIS)*, 5(1), 179-189. <https://doi.org/https://doi.org/10.35912/rambis.v5i1.5051>
- Mangundjaya, W. L. (2024). *Identifikasi Implementasi Kebijakan Manajemen SDM Sebagai Salah Satu Intervensi Pengembangan Organisasi*. 3(4), 1877-1884.
- Putri, D. A., Siregar, F. N., Pasaribu, R., Andriansi, R., & Lubis, A. S. (2025). Peran Psikologi Industri dan Organisasi dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 14(2). <https://doi.org/10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027> Jurnal
- Saunders, M. N. ., Lewis, P., & Thornill, A. (2023). *Research Methods for Businnes Students* (9th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sule, L. F., Ardan, M., & Johan, H. (2025). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Loyalitas Pegawai Jambura. *Journal of Educational Management*, 6(1), 29-39.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *ORBITH*, 16(1), 27-34.
- Wahyudi, A., Zulfa, H., & Fadilla, P. (2025). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 2(2), 323-329. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jinu.v2i2.3719>
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Rajawali Pers.