



Upaya Perencanaan dan Pengembangan SDM Guna Meningkatkan Produktivitas dan Efektivitas pada Perusahaan Suzuki Cabang Sutomo

Jihan Atifa^{1*}, Tri Yoma Elsa², Viona Billa Ababil³, Yuliana Fransiska⁴,
Ramdani Bayu Putra⁵

¹⁻⁵Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Korespondensi penulis : jihanatifa25@gmail.com*

Abstract : *This study aims to examine the efforts in human resource (HR) planning and development to enhance productivity and work effectiveness at Suzuki Company, Sutomo Branch. Well-structured HR planning and competency development strategies are considered crucial factors in supporting the achievement of operational targets and improving overall company performance. The research adopts a descriptive qualitative approach with data collected through interviews, observations, and document analysis. The findings indicate that continuous training programs, regular performance evaluations, and structured career management have a positive impact on employee motivation and operational efficiency. Therefore, focused and consistent HR planning and development are essential strategies for creating competitive advantages amidst the increasingly intense competition in the automotive industry.*

Keywords: *Effectiveness, HR Development, HR Planning, Productivity.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji upaya perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pada Perusahaan Suzuki Cabang Sutomo. Perencanaan SDM yang matang serta strategi pengembangan kompetensi karyawan dinilai menjadi faktor krusial dalam mendukung pencapaian target operasional dan peningkatan kinerja perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja rutin, serta pengelolaan karier yang terstruktur mampu memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, perencanaan dan pengembangan SDM yang terarah dan konsisten sangat diperlukan sebagai strategi utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan di tengah persaingan industri otomotif yang semakin ketat.

Kata Kunci: Perencanaan SDM, Pengembangan SDM, Produktivitas, Efektivitas.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam menghadapi dinamika persaingan global, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga harus mampu mengelola SDM secara efektif dan berkelanjutan. Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan adalah melalui perencanaan dan pengembangan SDM yang terstruktur, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Perencanaan SDM berfungsi sebagai dasar dalam memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasional. Sementara itu, pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan produktivitas karyawan melalui pelatihan, pembinaan, serta

pengelolaan karier yang sistematis. Kedua aspek ini saling berkaitan erat dalam membentuk kinerja individu maupun tim secara menyeluruh (Hasibuan, 2016).

Studi yang dilakukan oleh Oktaviani dan Ramadhan (2022) dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang terencana mampu meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Selain itu, penelitian oleh Setiawan (2021) dalam *Jurnal Administrasi dan Manajemen* menegaskan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga meningkatkan efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, investasi terhadap pengelolaan SDM menjadi elemen vital yang harus terus dikembangkan oleh setiap perusahaan.

Perusahaan Suzuki Cabang Sutomo sebagai bagian dari industri otomotif nasional, dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan daya saing, kualitas pelayanan, dan efisiensi operasional. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana upaya perencanaan dan pengembangan SDM di perusahaan tersebut mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasinya.

Saat ini, tantangan yang dihadapi perusahaan bukan hanya datang dari persaingan pasar, tetapi juga dari dinamika internal seperti kurangnya pelatihan berkelanjutan, perencanaan karier yang belum optimal, serta sistem evaluasi kinerja yang belum sepenuhnya efektif. Hal ini dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja, ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan jabatan, serta rendahnya produktivitas kerja.

Melalui perencanaan dan pengembangan SDM yang terarah, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai strategi perencanaan dan pengembangan SDM yang dapat diterapkan di Perusahaan Suzuki Cabang Sutomo untuk menjawab tantangan tersebut.

Selain itu, perkembangan teknologi dan digitalisasi dalam dunia industri menuntut perusahaan untuk terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan karyawannya. Perusahaan yang tidak mampu mengikuti perkembangan ini akan tertinggal dan kehilangan daya saing. Oleh karena itu, penting bagi Suzuki Cabang Sutomo untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target penjualan, tetapi juga pada peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan berbasis teknologi, peningkatan soft skill, serta penguatan budaya kerja

yang inovatif dan kolaboratif.

Dengan dilaksanakannya perencanaan dan pengembangan SDM yang tepat, diharapkan perusahaan dapat menciptakan sistem kerja yang lebih efisien dan produktif. Hal ini tidak hanya akan berdampak positif terhadap kinerja individu, tetapi juga terhadap pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Melalui pendekatan PBL ini, tim penyusun berharap dapat memberikan solusi yang aplikatif dan berkelanjutan untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan Suzuki Cabang Sutomo melalui penguatan sektor SDM.

2. METODE

Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam proses perencanaan dan pengembangan SDM di perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data:

- a. Wawancara mendalam dengan manajer HRD dan karyawan.
- b. Observasi langsung terhadap aktivitas kerja dan pelatihan.
- c. Studi dokumentasi atas data pelatihan, evaluasi kinerja, dan dokumen internal perusahaan.

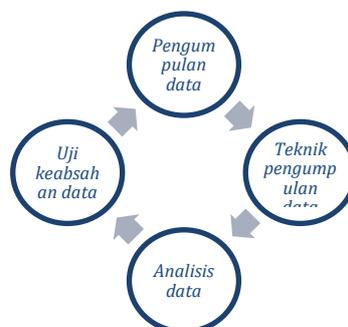
Analisis data Menggunakan metode Miles dan Huberman yang meliputi:

- a) Reduksi data
- b) Penyajian data
- c) Penarikan kesimpulan/verifikasi

Uji keabsahan data

- Dilakukan dengan triangulasi sumber dan teknik untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Diagram Metode Penelitian



Gambar 1. Diagram Penelitian

3. HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perusahaan Suzuki Cabang Sutomo telah berhasil menerapkan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terstruktur, yang mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, perekrutan berdasarkan kompetensi, serta pengembangan karier jangka panjang. Program pelatihan berbasis kompetensi, yang meliputi peningkatan keterampilan teknis dan soft skills, terbukti meningkatkan produktivitas karyawan. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin membantu dalam memonitor perkembangan karyawan serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Penerapan program ini telah berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan, dengan meningkatnya output produksi, efisiensi waktu kerja, dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM yang diterapkan telah meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

4. DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian ini, kita dapat menarik kesimpulan bahwa perencanaan dan pengembangan departemen SDM terstruktur memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas cabang Suzuki Sutomo. Perusahaan telah berhasil menganalisis kebutuhan stafnya sehingga dapat mempekerjakan karyawan sesuai dengan keterampilan yang diperlukan. Program pelatihan tidak hanya karena peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga soft skill yang penting bagi karyawan, seperti komunikasi dan kepemimpinan. Ini berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan moralitas karyawan, dan tercermin dalam berkurangnya kesalahan tenaga kerja dan peningkatan produksi.

Selanjutnya, penilaian kinerja rutin memberikan wawasan yang lebih dalam tentang manajemen ke bidang -bidang yang perlu ditingkatkan, memberi karyawan kesempatan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi. Penerapan strategi ini juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional dan mengurangi limbah waktu, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Namun demikian, keberhasilan ini masih harus didukung oleh ulasan terintegrasi. Umpan balik karyawan akan memungkinkan program-program ini untuk terus beradaptasi dengan dinamika kebutuhan dan pengembangan perusahaan.

5. KESIMPULAN

Perencanaan dan pengembangan bakat terarah dan sistematis (SDM) jelas berkontribusi pada produktivitas dan efektivitas pekerjaan perusahaan cabang Suzuki Sutomo. Strategi mempekerjakan pelatihan berbasis kompetensi, berkelanjutan, dan penilaian kinerja yang konsisten telah berhasil meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi operasional, dan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa investasi dalam manajemen SDM tidak hanya memperkuat daya saing perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mengembangkan strategi SDM adaptif untuk perubahan dan kebutuhan industri.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan artikel ini. Terutama kepada manajemen dan staf Perusahaan Suzuki Cabang Sutomo yang telah bersedia memberikan informasi, data, serta waktu dalam proses penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan yang telah memberikan masukan, motivasi, serta semangat selama penyusunan artikel ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik manajemen SDM di lingkungan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management*. South-Western Cengage Learning.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Oktaviani, R., & Ramadhan, F. (2022). Analisis strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 11(3), 123–130.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Setiawan, B. (2021). Pengaruh pengembangan SDM terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 18(2), 87–95.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Suprihanto, J. (2015). *Manajemen personalia*. BPFE-Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2020). Strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–54.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.