

## **ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PT. RAHARDJA EKALANCAR)**

Chandra Sagul Haratua<sup>1</sup>, Diandra Rafida Thilal<sup>2</sup>, Wulan Dwi Cahyani<sup>3</sup>  
Universitas Indraprasta PGRI  
[Chandra.sagulharatua@unindra.ac.id](mailto:Chandra.sagulharatua@unindra.ac.id)<sup>1</sup> [diandrarafida@gmail.com](mailto:diandrarafida@gmail.com)<sup>2</sup>  
[wulandwi1995@gmail.com](mailto:wulandwi1995@gmail.com)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengembangan sumber daya manusia di PT. Rahardja Ekalancar dari berbagai aspek. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif guna menjabarkan hasil data. Dari penelitian ini didapatkan bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia, PT. Rahardja Ekalancar melakukan beberapa cara di antaranya pelatihan untuk memperbaiki beberapa aspek di antaranya produktivitas, efisiensi, kerusakan, kecelakaan, pelayanan, moral, karir, konseptual, kepemimpinan, balas jasa, dan konsumen. Hal ini diharapkan dapat memperbaiki dan mencapai tujuan perusahaan.

**Kata Kunci: Pengembangan, Sumber, Daya, Manusia**

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze human resource development at PT. Rahardja Ekalancar from various aspects. The method used in this study is a qualitative method using a descriptive approach to describe the results of the data. From this study it was found that to develop human resources, PT. Rahardja Ekalancar conducted several methods including training to improve several aspects including productivity, efficiency, damage, accidents, service, morale, career, contextual, leadership, remuneration, and consumers. This is expected to improve and achieve company goals.*

**Keywords: Development, Resources, Power, People**

---

### **PENDAHULUAN**

Manusia menjadi salah satu penggerak terjadinya perubahan dan perkembangan di segala aspek. Manusia dituntut untuk terus meng-*explore* kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Manusia menjadi salah satu sumber daya kehidupan menjadi ujung tombak pada suatu perkembangan. Maka menjadi manusia diperlukan suatu usaha pengembangan. Usaha pengembangan terhadap SDM (Sumber Daya Manusia) dapat dilaksanakan melalui berbagai cara di antaranya berupa pelaksanaan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi untuk meningkatkan kualitas dan mutu para karyawan. Dalam konteks penelitian ini, SDM karyawan/pegawai/pekerja yang terdapat di sebuah perusahaan

dengan balasan atas jasa berupa upah/gaji. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan usaha guna pengembangan SDM yang terdapat di dalamnya.

Pengembangan SDM ialah salah satu metode yang dicoba oleh organisasi/ industri buat menjadikan sumber daya manusia menjadi individu yang unggul serta kompetitif. Maka untuk mencapai tujuan dari konsep tersebut dibutuhkan sebuah pelatihan. Adapun tujuan dari pengembangan tersebut dapat di tinjau dari dua sisi yaitu sisi perusahaan dan sisi karyawan sebagai sumber daya manusia. Jika ditinjau dari sisi perusahaan maka pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk menjadikan perusahaan lebih kompetitif dan memiliki daya saing guna memperoleh profit sesuai dengan target perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan beberapa upaya pengembangan SDM dimulai sedari proses rekrutmen hingga evaluasi. Bila ditinjau dari sisi karyawan hingga pengembangan sumber daya manusia bisa mempersiapkan kompetensi untuk karyawan tersebut apabila dibutuhkan untuk pergantian posisi ataupun jabatan dalam jangka panjang selaku prediksi mungkin pergantian dalam warga ataupun area yang bersangkutan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sangat penting mengadakan pengembangan sumber daya manusia untuk memberikan keunggulan kompetitif baik bagi perusahaan maupun karyawannya.

PT. Rahardja Ekalancar dalam penelitian ini telah melakukan beberapa cara untuk melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia nya, salah satunya adalah berupa pelatihan. Pelatihan yang diberikan diharapkan mampu membawa PT. Rahardja Ekalancar guna tercapainya tujuan bersama sebagaimana yang diharapkan. Pengembangan SDM yang dicoba PT. Rahardja Ekalancar melaksanakan sebagian pengembangannya melalui aspek produktivitas, efisiensi, kehancuran/kecelakaan kerja, musibah, balas jasa, kepemimpinan, konseptual, karir, moral, pelayanan, hingga konsumen, dengan harapan PT. Rahardja Ekalancar mampu untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Konsep Pengembangan**

Berdasarkan KBBI atau Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengembangan didefinisikan sebagai tindakan, cara, ataupun proses guna mengembangkan sesuatu menjadi jauh lebih baik dari pada sebelumnya. Adapun dalam UU RI No.18/2002 tertuang bahwasanya pengembangan ialah bentuk aktivitas dalam bidang teknologi atau pengetahuan yang dimaksudkan untuk mengimplementasikannya beserta dengan ilmu pengetahuan dan kaidah yang telah terbukti kebenarannya. Hal ini adalah bentuk upaya meeningkatkan aplikasi, khasiat, dan kegunaan dari pada

teknologi dan ilmu pengetahuan yang terdapat terdapat ataupun menciptakan teknologi yang baru, dengan kata lain bahwa pembangunan ialah suatu program dengan menggunakan ilmu pengetahuan serta teknologi yang sudah terdapat guna meningkatkan teknologi serta ilmu pengetahuan tersebut maupun untuk menghasilkan sesuatu teknologi yang baru (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, Dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi, 2002).

Pada hakikatnya kalau pengembangan ialah bagian dari pembelajaran baik formal/resmi ataupun non- formal/tidak resmi yang dilaksanakan secara bertanggungjawab, tertib, terencana, dan secara sadar dalam maksud membimbing, memperkenalkan, sekaligus meningkatkan suatu karakter secara selaras, utuh, dan seimbang dalam aspek keahlian, kemauan, bakat, dan pengetahuan sebagai prakarsa atau bekal bagi dirinya sendiri untuk meningkatkan kualitas diri menjadi seorang individu yang mandiri, bermartabat, berkualitas, dan memiliki keahlian maksimal atau memadai. Sehingga diartikan bahwa pengembangan merupakan sebuah upaya seseorang ataupun sekelompok orang secara sadar dan memiliki perencanaan sesuai dengan keterampilan, bakat, minat dan kemampuan untuk mengembangkan diri mereka menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan tertentu. (Wiryokusumo, 2014).

### **Konsep Sumber Daya Manusia**

Manusia ialah bagian dari sumber daya yang berperan sangat penting dalam penunjang keberhasilan dari suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pada hakekatnya, apabila manusia tersebut turut andil dalam organisasi, maka tentunya akan memberikan pengalaman, pengetahuan, keahlian, maupun bakat tertentu guna tercapainya berbagai tujuan organisasi yang bersangkutan (Utama, 2020). Selaras dengan pernyataan tersebut, Schermerhorn dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, telah mengemukakan bahwasanya SDM ialah kelompok, individu, atau perorangan yang berperan untuk membantu menghasilkan jasa ataupun barang. (Utama, 2020). Selanjutnya, Namawi yang juga dikutip pada buku tersebut, mengungkapkan bahwa SDM ialah individu yang berfungsi dan bekerja sebagaimana asset perusahaan yang dapat diperhitungkan jumlahnya dan dilihat secara kualitatif, serta SDM pada perusahaan menjadi penggerak atas keberhasilan organisasi/perusahaan tersebut (Utama, 2020).

Dengan demikian, SDM dalam suatu perusahaan ialah berupa karyawan dan dapat dihitung dengan angka adalah sebuah aset perusahaan yang harus dijaga dan dikembangkan guna untuk mencapai sebuah tujuan bersama dari perusahaan tersebut. Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan dengan SDM yang dimilikinya.

### **Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan/organisasi diperlukan pengembangan pada sumber daya manusia. Pengembangan SDM dapat menunjang keberhasilan dari perusahaan, artinya apabila SDM memiliki potensi yang bagus untuk menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pekerja maka akan membantu peningkatan pada perusahaan. Pengembangan SDM memiliki beberapa cara dan metode diantaranya melalui pelatihan dan pendidikan. Pengembangan SDM berperan penting bagi sebuah perusahaan, alasannya di antaranya (Utama, 2020): (1) Belum cukupnya program orientasi bagi penyelesaian berbagai tugas, walaupun program telah dilaksanakan secara maksimal dan lengkap, kalau dikaitkan dengan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan artinya bahwa pada saat penerimaan karyawan, proses penerimaan belum cukup untuk melihat apakah karyawan tersebut mampu berkembang bersama perusahaan untuk mencapai tujuan bersama, maka diperlukan program-program pengembangan selanjutnya; (2) Terdapatnya beberapa perubahan pada teknik menyelesaikan tugas, yang mana para sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang kuat atas berbagai perubahan yang terjadi, dengan pengembangan berupa latihan akan membantu pada sumber daya manusia untuk beradaptasi; (3) Terdapatnya berbagai jabatan baru yang menuntut keterampilan yang perlu dilatih agar terbiasa dengan *jobdesk* yang baru; (4) Kurangnya keterampilan pada karyawan dalam penyelesaian tugas mereka maupun kewajiban maka diperlukan evaluasi serta pengembangan.

Selain dilihat melalui aspek perusahaan, pengembangan SDM juga berpengaruh terhadap karir serta perkembangan pribadi karyawan, karena dalam proses pengembangan SDM, menjadikan kemampuan karyawan akan terus bertambah.

### **METODE PENELITIAN**

Penulis mengimplementasikan pendekatan kualitatif deskriptif yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis permasalahan atau sebuah kasus yang sedang pada objek penelitian (sugiyono, 2013). Metode ini unik karena maknanya diinterpretasikan menurut pemikiran peneliti sendiri, dan memungkinkan pemeriksaan objek secara menyeluruh (sugiyono, 2013). Dengan demikian diharapkan objek yang diteliti dengan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif mampu menjawab sejumlah pertanyaan tentang topik yang dibahas dalam penelitian ini. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan yaitu mencakup wawancara semistruktur terhadap beberapa informan, pelaksanaan observasi, dan studi kepustakaan, serta pertemuan semi primer dengan 3 orang karyawan dari PT. Rahardja Ekalancar, dimana pertemuan dilakukan

lebih leluasa daripada wawancara semistruktur. Peneliti perlu mendengarkan dan mendokumentasikan keterangan dan jawaban yang telah disampaikan oleh informan selama berlangsungnya wawancara kepada 3 informan atau sampel berjumlah 3 orang orang karyawan pada PT. Rahardja Ekalancar di bagian Tim Sales dan Tim Administrasi. Selain itu, dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan studi pustaka dari berbagai referensi jurnal ilmiah sebagai acuan kemudian membandingkannya dengan temuan di lapangan. Setelah dilaksanakannya pengambilan data, kemudian dilanjutkan dengan proses analisa guna pemecahaan masalah yang tertuang dalam penelitian melalui penarikan kesimpulan dari data yang sudah didapatkan. Penelitian ini dilakukan melalui observasi dan wawancara terhitung mulai Maret-April 2023 di PT. Rahardja Ekalancar di Jl. Daan Mogot No. 21-24, Grogol Petamburan, Jakarta Barat.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari pada penelitian ini akan menguraikan terkait pengembangan SDM di PT. Rahardja Ekalancar. Adapun penentuan informan dilaksanakan *simple random sampling* melalui kriteria yang sesuai dengan pokok masalah berupa (1) Tengah bekerja di PT. Rahardja Ekalancar, (2) Berpengalaman setidaknya satu tahun sebagai karyawan. Hasil dari riset ditemukan sebagian informasi yang perlu di analisis oleh penulis, antara lain: (1) SDM sebagai asset yang dimiliki industry, (2) Pengembangan SDM, (3) Penilaian atau evaluasi berlangsungnya program pengembangan SDM.

#### **Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Perusahaan**

Sumber daya manusia di industri ialah aset berharga atau peninggalan untuk industri atau perusahaan tersebut yang mempunyai kedudukan berarti sebagai penunjang tujuan industri atau perusahaan sebab SDM jadi instrument bagi seluruh kegiatan yang terjalin dalam sesuatu industri atau perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan menjadi fokus utama yang wajib dikelola oleh perusahaan sebab tonggak utama keberhasilan suatu tujuan perusahaan terdapat pada SDM yang mumpuni serta bermutu. Sumber daya manusia di suatu industri bisa dikatakan selaku karyawan. Dikutip berdasarkan KBBI bahwa karyawan ialah tenaga kerja dalam suatu Lembaga Industri serta sebagainya untuk memperoleh pendapatan ataupun upah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan ialah seseorang yang bekerja dengan tenaga dan pikiran yang produktif untuk sebuah perusahaan dengan balas jasa berupa upah atau gaji yang diterima. Ketercapaian tujuan suatu industri ditetapkan oleh mutu sumber daya manusianya, sehingga disini karyawan mempunyai peranan berarti untuk industri sebab menjadi penunjang utama agar tercapainya tujuan industri. Bisa dikatakan kalau karyawan merupakan peninggalan industri atau aset, yang jadi ujung tombak industri serta yang melaksanakan proses bisnis (Kinas, 2018).

Hasil temuan di lapangan mendapati bahwa sebanyak kurang lebih 40 karyawan di PT. Rahardja Ekalancar dapat dikatakan sebagai aset karena bagi direktur perusahaan bahwa omzet dan profit dari tujuan perusahaan didapatkan berdasarkan kinerja karyawan yang mumpuni. Dikatakan demikian karena atas kinerja karyawan di PT. Rahardja Ekalancar maka perusahaan dapat menjual unit otomotif dengan target jumlah dan waktu yang ditentukan dengan baik. Direktur perusahaan sangat mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan beberapa bonus ketika karyawan dapat bekerja dengan pencapaian target yang sudah ditentukan perusahaan. Dengan adanya kebijakan bonus tahunan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dengan kriteria memiliki kinerja baik maka berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan mengatakan bahwa kebijakan tersebut dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang baik bagi para karyawan, terlebih sistem target yang harus karyawan penuhi agar tercapainya bonus yang diinginkan oleh para karyawan.

Karyawan PT. Rahardja Ekalancar dalam menjalankan tugasnya menjadi ujung tombak keberhasilan dari sebuah perusahaan tersebut dimana dalam kinerja melakukan beberapa kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Terhitung dari 40 karyawan jumlah populasi di PT. Rahardja Ekalancar dengan berbagai bidang keahlian mampu memenuhi target yang ditentukan perusahaan. Para karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan, negosiasi dengan konsumen, serta penjualan unit otomotif serta melakukan beberapa pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Walaupun memiliki bidang kerja yang berbeda, namun semua karyawan terintegrasi demi terwujudnya tujuan perusahaan yaitu profit. Maka dari itu sudah jelas disimpulkan bahwa karyawan PT. Rahardja Ekalancar ialah bagian dari aset yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan, bukan hanya menjadikan karyawan sebagai aset, namun diperlukan pendampingan dalam pengembangan SDM guna peningkatan kualitas dari karyawan di perusahaan tersebut. Adapun pengembangan SDM ialah serangkaian proses yang dilaksanakan oleh organisasi ataupun perusahaan dalam rangka peningkatan kemampuan, serta keahlian seseorang di lingkungannya. Program pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan agar organisasi tersebut mempunyai individu berkualitas dan memiliki mutu yang bagus dalam rangka meningkatkan pertumbuhan, dan kinerja yang mana keduanya berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Damanik, 2020). Pengembangan SDM berbasis kompetensi memiliki peranan sangat penting untuk dilaksanakan sebagai wujud dari pengoptimalisasi kompetensi karyawan. Beragam wujud dari pengembangan tersebut dicoba untuk



menghasilkan individu yang mumpuni dan berdaya saing besar dengan kompetensi yang unggul (Apriliana, 2021). Perihal tersebut sejalan dengan apa yang dicoba oleh PT. Rahardja Ekalancar, yang mana perihal tersebut ialah perihal yang wajib dicapai dengan menampilkan kinerja optimal melalui SDM yang unggul serta bermutu yang ialah aset paling utama di dalam suatu organisasi.

PT. Rahardja Ekalancar dalam upaya mengembangkan sumber daya manusianya dilakukan beberapa pelatihan yang diadakan rutin satu pekan sekali setiap hari Sabtu untuk para tim sales agar tim sales mengerti akan pengetahuan penjualan dan cara meningkatkan profit yang diajarkan langsung oleh bagian supervisor dan kepala cabang. Pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi bermanfaat bagi para konsumen, karyawan, perusahaan, hingga masyarakat yang menggunakan jasa atau mengonsumsi produk mereka. (Bariqi, 2018). Adapun tujuan dari pengembangan SDM di PT. Rahardja Ekalancar adalah di antaranya (Bariqi, 2018):

### **1. Produktivitas**

Dengan program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan produktivitas dari perusahaan dan karyawannya.

### **2. Efisiensi**

Program pengembangan karyawan juga dilaksanakan sebagai rangka peningkatan efisiensi kinerja SDM atau karyawan dan efisiensi waktu pengerjaan tugas dalam perusahaan yang sudah ditentukan sesuai dengan bidangnya.

### **3. Kerusakan**

Program pengembangan karyawan juga dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dengan tujuan antara lain guna meminimalisir terhadinya kerusakan pada berbagai mesin ataupun barang yang disebabkan oleh kelalaian mereka dalam bekerja. Apabila keahlian dan keterampilan memadai, maka akan semakin baik karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang biasanya dilakukan sebuah pelatihan untuk bagian bengkel yang bertugas untuk memperbaiki otomotif.

### **4. Kecelakaan**

Program pengembangan dilakukan dengan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan atau kecelakaan kerja pada karyawannya, hal ini dirasa perlu karena banyak sekali kasus yang ditemukan mengenai keselamatan bekerja. Program ini dilakukan untuk mengurangi jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

Dalam pelaksanaan program pengembangan tentang kecelakaan yang dilakukan sejalan dengan adanya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang mana sesuai dengan Peraturan

Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang SMK3 menyatakan bahwa penerapan SMK3 di sebuah perusahaan atau organisasi perlu dilakukan untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja (Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Tentang SMK3, 2012). Sudah banyak kasus yang terjadi perihal kecelakaan saat bekerja di sebuah perusahaan, maka dari itu dikeluarkannya peraturan pemerintah diharapkan dapat mengurangi angka kecelakaan kerja (Sari, 2023).

Di Perusahaan PT. Rahardja Ekalancar memang sudah diberikan jaminan kesehatan untuk para karyawannya, namun bukan berarti jaminan tersebut dapat menjamin kesehatan karyawan secara 100%, maka diperlukan pengembangan karyawan untuk mengurangi angka kecelakaan.

#### **5. Pelayanan**

Program pengembangan yang dilakukan bertujuan guna melihat peningkatan hubungan antara karyawan dengan konsumen karena sebuah perusahaan yang tujuannya adalah profit sudah pasti akan selalu berhubungan dengan konsumen, sebab pemberian layanan yang baik akan memberikan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan industri yang bersangkutan. Perihal ini pula telah dicoba oleh PT. Rahardja Ekalancar buat membetulkan pelayanan kepada pada konsumen paling utama oleh bagian administrasi serta staf yang lain.

#### **6. Moral**

Program pengembangan yang dilakukan juga berhubungan dengan moral, moral karyawan seharusnya menjadi lebih baik sebab kemampuan serta keterampilannya cocok dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih semangat dan termotivasi.

#### **7. Karier**

Program pengembangan yang dilakukan memberikan peluang untuk meningkatkan karier karyawan agar terus menjadi besar, sebab kemampuan, keahlian serta prestasi kerjanya lebih baik. Perihal ini bisa nampak dengan terdapatnya promosi karyawan dalam peningkatan jabatan jika terdapat posisi yang kosong. Dengan terdapatnya kebijakan ini sehingga karyawan termotivasi serta semangat dalam bekerja dan bisa membetulkan karier kedepannya.

#### **8. Konseptual**

Melalui pengembangan, pihak manajer akan menjadi lebih cakap dan efisien dalam pengambilan keputusan yang efektif, dikarenakan memiliki kemampuan manajerial, *human skill*, dan teknik yang jauh lebih baik. Perihal ini telah dicoba oleh PT. Rahardja Ekalancar dimana manajer industri mempunyai kinerja yang lumayan bagus untuk mengelola industri serta para karyawannya.



## 9. Kepemimpinan

Sebuah program pengembangan, struktur dan fungsi kepemimpinan dari pihak manajer akan jauh lebih baik. Selain itu akan memperluas *human relation*, serta menjadi lebih terencana dan termotivasi, yang mana hal ini akan mendukung pembinaan kerja sama terus menjadi harmonis. Dengan terdapatnya pengembangan ini diharapkan para manajer serta pemimpin industri dalam melaksanakan kinerjanya dengan baik ialah mengetuai suatu industri supaya tujuan industri bisa terwujud.

## 10. Balas Jasa

Melalui program pengembangan, proses balas jasa berupa manfaat, upah, dan pendapatan yang diberikan kepada karyawan hendak bertambah sebab prestasi kerja mereka terus menjadi besar.

Menurut Batjo dan Saleh dalam (Rauuf, 2022) menyatakan bahwa upah adalah pembayaran langsung tunai yang diperoleh karyawan dalam hitungan jam kerja, unit yang terjual, atau jumlah administrasi yang diberikan. Upah atau gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Lingga dalam (Basir Zulkarnain dkk, 2023) mengelompokkan bahwa ada 2 aspek faktor penentu kepuasan para karyawan yaitu lingkungan fisik dan non-fisik yang keduanya memiliki pengaruh yang cukup signifikan sebagai penentu kepuasan karyawan dalam hal balas jasa. Pemberian bonus juga dapat memengaruhi kepuasan karyawan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

Perihal ini sejalan dengan yang telah diterapkan oleh PT. Rahardja Ekalancar dalam perihal pemberian bonus selaku *benefit* kala menggapai sasaran yang telah cocok dengan sasaran industri. Pendapatan ataupun upah yang setara dengan pekerjaan juga telah diberikan oleh industri kepada para karyawan dengan waktu yang telah ditentukan.

## 11. Konsumen

Program pengembangan bagi karyawan ini hendak membagikan *benefit* yang lebih baik untuk konsumen sebab mereka hendak mendapatkan benda ataupun pelayanan yang lebih bermutu. Perihal ini bisa dialami oleh konsumen yang banyak memakai produk yang dijual dari industri PT. Rahardja Ekalancar.

## Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan ialah suatu cara yang dilaksanakan guna mewujudkan pelaksanaan program pengembangan SDM dalam aspek kemampuan, mapun keahlian dari para pegawai dalam suatu jawaban pada sebuah industri atau organisasi atau perusahaan (Apriliana, 2021). Pelatihan SDM oleh suatu perusahaan sudah pasti bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Di PT. Rahardja Ekalancar sendiri telah mengadakan beberapa

pelatihan terlebih untuk para tim sales agar tim sales mengerti akan pengetahuan penjualan dan cara meningkatkan profit yang diajarkan langsung oleh bagian supervisor dan kepala cabang. Pelatihan ini rutin dilakukan oleh PT. Rahardja Ekalancar untuk selalu berproses memperbaiki citra perusahaan.

Terdapat 4 tahapan dalam pelatihan untuk memberdayakan SDM yang berkualitas dan juga menjadikan sumber daya manusia *balance* ketika menjalankan tugas dan kewajibannya antara lain (Apriliana, 2021):

#### **1. Assessment**

Tata cara yang sangat *universal* digunakan dalam evaluasi kompetensi sumber daya manusia. Pelaksanaannya dicoba guna mengenali serta untuk memilah SDM yang dinilai telah memiliki kemampuan dalam segi manajerial untuk menempati jabatan tertentu di masa mendatang. PT. Rahardja Ekalancar sudah melaksanakan program *assessment* yang dicoba kepada karyawan serta didapatkan kalau terdapat sebagian karyawan dengan hasil *assessment* yang bagus serta nantinya bisa di promosikan untuk jenjang jabatan berikutnya, misalnya selaku kepala cabang.

#### **2. Design**

Langkah- langkah berarti yang wajib diambil guna membenarkan manajemen hendak mempunyai produk pelatihan yang dirancang secara professional sebagaimana kebutuhan dari organisasi.

#### **3. Delivery**

Dicoba guna membagikan keahlian penugasan modul kepada para *trainer* supaya dapat membagikan pelatihan terhadap sesuatu obyek. Tujuannya ialah supaya partisipan pelatihan sanggup melatih para pekerja baru nantinya.

#### **4. Evaluation**

Proses yang berfungsi untuk memastikan berlangsungnya program sebagaimana yang telah ditetapkan melalui perbandingan dengan tujuan yang akan dicapai. Untuk di PT. Rahardja Ekalancar sendiri setiap tahun diadakan evaluasi bersama dengan karyawan dan juga supervisor ataupun kepala cabang. Hal ini diharapkan untuk mendapatkan catatan evaluasi hal apa saja yang perlu diperbaiki kedepannya.

### **Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Penilaian berhubungan dengan proses pengumpulan informasi baik dalam bentuk penyajian berupa kuantitatif maupun kualitatif untuk memastikan sepanjang mana, dalam perihal apa, serta bagian mana dari tujuan pengembangan sumber daya manusia telah tercapai serta mau mengenali perihal apa saja yang butuh diperbaiki guna menggapai tujuan industri ataupun organisasi industri. Penilaian pula dimanfaatkan guna

mengambil sebuah keputusan terhadap suatu proses secara merata (Nurbiyati, 2015). PT. Rahardja Ekalancar dalam 1 tahun sekali mengadakan evaluasi rutin untuk melihat catatan kinerja para karyawannya. Selain itu kepala cabang juga rutin untuk melakukan pengecekan terhadap karyawannya dalam kurun waktu kurang lebih 1 bulan sekali.

Melakukan evaluasi atas kinerja karyawan dirasa perlu. Alasan pentingnya mengevaluasi program pengembangan yang dilakukan perusahaan atau organisasi yaitu antara lain (Damanik, 2020): (1) Mengenali kekuatan serta kelemahan program pengembangan; (2) Memperhitungkan apakah isi, organisasi serta administrasi program pendidikan serta apa yang dibahas pada program pengembangan sumber daya manusia nantinya digunakan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja atau karyawan; (3) Mengenali keuntungan ataupun kerugian dari pelaksanaan program pelatihan untuk partisipan; (4) Memperoleh informasi terkait pemasaran melalui pengajuan pertanyaan kepada partisipan terkait kemauan mereka dalam melakukan rekomendasi serta strategi dalam peningkatan kepuasan dari penggunaan produk; (5) Memastikan profit secara finansial, serta bayaran atas program.

Evaluasi di PT. Rahardja Ekalancar dilakukan setiap setahun sekali, untuk mengidentifikasi kinerja karyawan. Menilai kekuatan dan kelemahan karyawan, guna untuk memperbaiki kekurangan pada karyawan di masa depan, dan meningkatkan kekuatan karyawan di masa depan. Pemberian bonus juga dilakukan pada saat selesai penilaian, guna untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kekuatan diri. Dengan kata lain, semakin banyak penjualan, maka semakin besar bonus atau pendapatan tambahan yang akan didapatkan tetapi pemberian bonus juga dipengaruhi dari penilaian evaluasi pada karyawan, semakin karyawan mendapat penilaian yang lebih baik semakin besar juga bonus yang akan didapat.

## **SIMPULAN**

PT. Rahardja Ekalancar dalam melakukan manajemen sumber daya manusia melakukan beberapa hal diantaranya menjaga aset perusahaan yaitu karyawan dengan maksud agar tujuan perusahaan terus tercapai. Dalam menjaga aset perusahaan tersebut harus dibarengi dengan pengembangan dan pelatihan SDM kepada para karyawannya guna untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang memadai. Untuk itu, PT. Rahardja Ekalancar memberikan beberapa pelatihan khusus untuk beberapa posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan ini misalnya pelatihan rutin untuk tim sales setiap satu pekan sekali di hari Sabtu untuk para tim sales agar tim sales mengerti akan pengetahuan penjualan dan cara meningkatkan profit yang diajarkan langsung oleh bagian supervisor dan kepala cabang. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mencapai profit.

Setelah melakukan pelatihan maka setiap tahun PT. Rahardja Ekalancar akan melakukan evaluasi untuk menilai kinerja para karyawannya dan ketika ditemukan karyawan yang sesuai dengan indikator keberhasilan perusahaan, maka akan diberikan bonus.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Apriliana, S. D. & E. R. N. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi*, 23(4), 804–812.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Basir Zulkarnain dkk. (2023). Efek Transparansi Keuangan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja di Alfamidi Malengkeri. *Jurnal PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10.
- Damanik, M. P. dkk. (2020). Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Program Pelatihan Di Bpsdmp Kominfo Jakarta). *Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Program Pelatihan Di Bpsdmp Kominfo Jakarta)*, 187–201.
- Kinas, A. A. (2018). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Swasta Di Kota Makassar). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Swasta Di Kota Makassar)*, 1, 100–106.
- Nurbiyati, T. (2015). *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia : Sebuah Review*. 23(1), 52–63.
- Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang SMK3, (2012).
- Rauuf, M. A. dkk. (2022). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Jurnal PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9.
- Sari, R. U. (2023). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Proyek Konstruksi Jalan Terhadap Kinerja Karyawan PT Fahmitra Rahayu. *Jurnal PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan*

*R&D*. Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 18 tahun 2002 Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, (2002).

Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori* (1st ed.). UNJ Press.

Wiriyokusumo, I. dan A. (2014). *Teori Pengembangan*.