

Implementasi Pengembangan Sumberdaya Manusia Pada PT. Wijayaperkasa Indah

Suada Sayidhatul Avia¹, Edy Wahyudi², Dwi Windradini³
sayidhatulavia10@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the implementation of human resource development applied at PT. Wijayaperkasa Indah Mojokerto. PT. Wijayaperkasa Indah is a manufacturing company engaged in the processing of logs into semi-finished and finished wood materials and is included in the wood building goods industry. Human resource development applied at PT. Wijayaperkasa Indah is through training and promotion. There are obstacles in the implementation of the training in the form of employee indiscipline in participating in the training and the lack of employee awareness of the importance of the training provided so that employees are not enthusiastic in participating in the training so that many employees do not attend even though employees who attend training properly will be rewarded in the form of promotions. Employees are not disciplined in attending training because the training is not in accordance with the need to work more efficiently and effectively according to company standards so that the results of wood products produced by the production division of PT. Wijayaperkasa Indah still has high product damage. This product damage indicates that the work skills in the production division have stagnated so that the company's management develops human resources to improve employee skills through training.

Keywords: *HR Development, Training, Promotion*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di PT. Wijayaperkasa Indah Mojokerto. PT. Wijayaperkasa Indah merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu glondongan menjadi bahan kayu setengah jadi maupun jadi dan termasuk dalam industri barang bangunan dari kayu. Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di PT. Wijayaperkasa Indah adalah melalui pelatihan dan promosi jabatan. Pelaksanaan pelatihan terdapat kendala berupa ketidak disiplin karyawan dalam mengikuti pelatihan dan kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya pelatihan yang diberikan sehingga karyawan tidak bersemangat dalam mengikuti pelatihan sehingga banyak karyawan tidak hadir meskipun karyawan yang mengikuti pelatihan dengan baik akan diberikan reward berupa promosi jabatan. Karyawan tidak disiplin mengikuti pelatihan karena pelatihannya tidak sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja lebih efisien dan efektif sesuai standar perusahaan sehingga hasil produk kayu yang dihasilkan oleh divisi produksi PT. Wijayaperkasa Indah masih terdapat kerusakan produk yang tinggi. Kerusakan produk ini menandakan bahwa adanya keterampilan kerja pada divisi produksi mengalami stagnan sehingga manajemen perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pelatihan, Promosi Jabatan

^{1,2,3} Universitas Jember

Pendahuluan

Pada era globalisasi sektor bisnis sudah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Pergantian teknologi dari yang lama menjadi yang baru, menuntut adanya pembelajaran agar dapat mengusainya. Hasil penelitian Ludfia Dipang (2013) menyatakan bahwa dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan. Salah satu industri yang berkembang pesat adalah industri di sektor industri manufaktur.

PT. Wijayaperkasa Indah merupakan salah satu dari perusahaan yang berada di Mojokerto tepatnya yang berlokasi di Desa Wonosari Kecamatan Ngoro Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61385 yang berdiri pada tahun 1992. PT Wijayaperkasa Indah adalah perusahaan yang termasuk dalam industri barang bangunan dari kayu dan perdagangan besar bahan konstruksi dari kayu.

Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di PT. Wijayaperkasa Indah adalah melalui pelatihan dan promosi jabatan khususnya pada divisi produksi. Pelatihan pada divisi produksi di PT. Wijayaperkasa Indah dilaksanakan guna memperbaiki kualitas sumber daya manusianya agar menghasilkan

produk yang berkualitas. Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan divisi produksi pada PT. Wijayaperkasa Indah tahun 2021:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Wijayaperkasa Indah pada Divisi Produksi Tahun 2020

No.	Bagian	Jumlah
(a)	(b)	(c)
1.	Kepala Bagian Produksi	1
2.	Supervisor	1
3.	Pengawas	1
4.	Foreman	1
5.	Operator	8
6.	<i>Sawmill</i>	9
7.	<i>Kiln Dry</i>	6
8.	<i>Moulding</i>	14
9.	Pembahanan	15
10.	<i>Clamping</i>	18
11.	<i>Sanding</i>	6
12.	<i>Assembly</i>	13
13.	<i>Finishing</i>	8
	Jumlah	101

Sumber: PT. Wijayaperkasa Indah (2021)

Setiap bagian perlu diadakan pelatihan oleh manajemen perusahaan namun pada pelaksanaan pelatihan tersebut terdapat kendala yakni ketidakhadiran peserta pelatihan. Data ketidakhadiran peserta pelatihan divisi produksi tahun 2020 pada PT. Wijayaperkasa Indah:

Tabel 1.2 Data Ketidakhadiran Peserta Pelatihan Divisi Produksi Tahun 2020 pada PT. Wijayaperkasa Indah

No	Pelatihan	Waktu Pelatihan	Peserta Pelatihan	Ketidakhadiran Karyawan	Persentase
1.	Latihan instruksi pekerjaan	1 hari jam kerja	89 orang	46 orang	52%
2.	<i>Coaching</i> / pembekalan	1 hari jam kerja	89 orang	0 orang	0%
3.	Pelatihan Standar Aplikasi Proses Produksi Produk Keruing FJL Buyer Itochu	1 hari jam kerja	12 orang	6 orang	50%
4.	Pelatihan Standar Sistem Peleburan Lem Oleh PT. Oshika Indonesia	1 hari jam kerja	55 orang	28 orang	51%

Sumber : PT. Wijayaperkasa Indah (2021)

Tabel 1.2 terdapat ketidakhadiran karyawan pada pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Wijayaperkasa Indah. Ketidakhadiran karyawan dalam pelatihan merupakan ketidakdisiplinan karyawan dalam mengikuti pelatihan karena kurangnya kesadaran akan pentingnya pelatihan yang diberikan sehingga karyawan

kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan. Ketidakhadiran karyawan dalam pelatihan yang telah diselenggarakan oleh perusahaan tersebut menjadi salah satu penyebab hasil produk kayu yang dihasilkan oleh divisi produksi PT. Wijayaperkasa Indah masih terdapat kerusakan.

Tabel 1.3 Data Jumlah Kerusakan Produk Kayu pada PT. Wijayaperkasa Indah tahun 2020

No.	Bulan	Kerusakan Produk Kayu	Total Produk	Persentase (%)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1.	Januari	94	1.136	8,2 %
2.	Februari	92	1.200	7,6 %
3.	Maret	87	1.200	7,2 %
4.	April	91	1.225	7,4 %
5.	Mei	85	1.200	7 %
6.	Juni	85	1.240	6,8 %
7.	Juli	79	1.235	6,3 %
8.	Agustus	77	1.200	6,4 %
9.	September	78	1.200	6,5 %
10.	Oktober	75	1.225	6,1 %
11.	November	70	1.230	5,6 %
12.	Desember	72	1.200	6 %

Sumber : PT. Wijayaperkasa Indah (2021) diolah

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil produk kayu yang dihasilkan oleh divisi produksi PT. Wijayaperkasa Indah masih terdapat kerusakan melebihi dari standar teori maksimum 2%. Kerusakan produk yang dialami seperti pemilihan bahan baku, pemanasan kayu, lem terlalu banyak atau terlalu sedikit, pengecatan yang tidak rata, *finishing* dan pengepakan. Kerusakan menandakan bahwa adanya penurunan keterampilan kerja pada divisi produksi yang terjadi pada proses

produksi. Guna meminimalkan kerusakan hasil produksi maka dilakukan pelatihan. Pelatihan pada divisi produksi di PT. Wijayaperkasa Indah dilaksanakan guna memperbaiki kualitas sumber daya manusianya agar menghasilkan produk yang berkualitas dan meminimalkan produk rusak. Karyawan yang tidak menghadiri pelatihan yang telah diadakan oleh perusahaan diberikan harapan *reward* berupa promosi.

Tabel 1.4 Jumlah Karyawan Divisi Produksi yang Mendapatkan Promosi Jabatan pada PT. Wijayaperkasa Indah Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah karyawan divisi produksi yang mendapat promosi	Total karyawan divisi produksi	Persentase (%)
(a)	(b)	(c)	(d)
2018	2 orang	101	2 %
2019	1 orang	101	1 %
2020	1 orang	101	1 %

Sumber: PT. Wijayaperkasa Indah (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan oleh PT. Wijayaperkasa Indah dari tahun 2018 sampai 2020 sebanyak 4 orang. Jumlah persentase promosi yang kecil di tiap tahun pada PT. Wijayaperkasa Indah disebabkan karena sedikitnya peluang promosi jabatan di perusahaan. Promosi jabatan hanya akan dilakukan oleh perusahaan ketika terdapat kekosongan jabatan akibat pensiun, meninggal dan mutasi. Karyawan yang layak di promosikan adalah karyawan-karyawan yang memenuhi syarat atau sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan seperti kejujuran, loyalitas, pengalaman dan prestasi kerja. PT. Wijayaperkasa Indah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan promosi jabatan untuk meminimalkan jumlah ketidakhadiran karyawan dalam pelaksanaan pelatihan. Jadi penelitian ini berjudul **“IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. WIJAYAPERKASA INDAH MOJOKERTO”**.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlalander dan Snell, 2010) sedangkan menurut Mangkunegara (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengertian lainnya menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan beberapa pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia untuk dapat memaksimalkan tenaga kerja yang ada di perusahaan agar bekerja lebih efektif dan efisien demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Samsudin (dalam Hamali, 2016) mengandung empat tujuan meliputi; tujuan sosial yaitu perusahaan harus bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Kontribusi nyata untuk tujuan sosial MSDM seperti ditambahkan tanggung jawab sosial kedalam tujuan perusahaan atau lebih dikenal dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat akan memengaruhi aktivitas dan kemajuan perusahaan. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis agar menyerap dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dan pada akhirnya masyarakat menghendaki supaya setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana; Tujuan organisasional, yaitu sasaran formal yang dibuat untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya; Tujuan fungsional diperuntukkan guna mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia dituntut untuk meningkatkan

pengelolaan sumber daya manusia agar mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan; dan tujuan individual merupakan tujuan pribadi dari setiap anggota perusahaan yang akan dicapai melalui aktivitas dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat memuaskan kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan, karena karyawan akan bekerja secara efektif ketika tujuan pribadinya dalam bekerja bisa tercapai.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Berdasarkan pengertian pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, maka sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai proses peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia memiliki banyak tujuan. Kegiatan dalam pengembangan hakikatnya memiliki tujuan yang menyangkut hal-hal berikut (Hasibuan, 2014):

a. Produktivitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat serta kualitas dan kuantitas produksi semakin baik dikarenakan *technical skill, human skill, dan managerial skill*

karyawan sudah mengalami peningkatan.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi khususnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada pelanggan perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

d. Moral

Moral karyawan akan menjadi lebih baik dengan adanya pengembangan karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

e. Karier

Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar dengan adanya pengembangan dikarenakan keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi kerja inilah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations* lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

g. Balas jasa

Balas jasa (gaji, upah, insentif) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar. h. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi konsumen karena akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Berdasarkan tujuan pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya mempunyai tujuan untuk meningkatkan kualitas para karyawan melalui program pengembangan sumber daya manusia agar menciptakan sebuah produk yang berkualitas dan dapat memajukan perusahaan.

Pelatihan

Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Gary Dessler (2015) Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Menurut Edy Sutrisno (2016) pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Secara

umum, praktik-praktik pelatihan suatu perusahaan adalah upaya-upaya yang memang disengaja untuk meningkatkan kinerja terkini dan di masa datang dengan membantu karyawan mendapatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang dibutuhkan untuk menjadi tenaga kerja yang kompetitif (Jackson, 2011).

Tujuan Pelatihan

Kegiatan pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan dan mengasah kemampuan individu dalam mengerjakan setiap tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan (Marwansyah, 2012). Menurut Suparyadi (2015) tujuan pelatihan adalah:

- a. Meningkatkan kinerja. Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja lebih baik daripada karyawan yang kurang mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya.
- b. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Pelatihan yang dilakukan akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mereka akan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Promosi Jabatan

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau (Rivai, 2015). Menurut Siagian dalam Michael, (2015) bahwa yang dimaksud dengan promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu

pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Menurut Hasibuan (2017) promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi, dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*) serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawannya.

Tujuan – Tujuan Promosi Jabatan

Suatu perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam menerapkan promosi jabatan untuk para karyawannya. Tujuan umum diberikannya promosi menurut Hasibuan (2017), yaitu:

- a. Dengan adanya promosi maka memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang menghasilkan kinerja baik.
- b. Dengan adanya promosi dapat menciptakan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Dengan adanya promosi dapat merangsang karyawan agar lebih semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.
- d. Dengan adanya promosi diharapkan dapat menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

- e. Dengan adanya promosi maka kesempatan promosi jabatan dapat menciptakan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- f. Dengan adanya promosi maka memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Dengan adanya promosi dapat menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan dapat memotivasi karyawan lainnya.
- h. Dengan adanya promosi maka diharapkan dapat mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- i. Karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat, dapat menimbulkan semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja yang semakin tinggi sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- j. Dengan adanya promosi diharapkan dapat mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.

Metode Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan paradigma kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di PT. Wijayaperkasa Indah. Lokasi penelitian di PT. Wijayaperkasa Indah yang beralamat di Wonosari, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61385. Alasan peneliti memilih objek

ini adalah karena PT Wijayaperkasa Indah merupakan salah satu perusahaan lama yang mampu bertahan dan berkembang dari tahun 1992 hingga tahun 2021 di tengah persaingan yang ketat serta PT Wijayaperkasa Indah telah memanfaatkan pelatihan dan promosi sebagai salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia kepada karyawannya.

Rancangan dalam penelitian ini meliputi fokus penelitian, studi kepustakaan, observasi pendahuluan, sumber data dan penentuan informan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada 2 sumber yakni sumber data primer, yaitu sumber yang datanya langsung didapatkan di lapangan melalui observasi dan wawancara dengan informan dan sumber data sekunder, yaitu data yang didapatkan secara tidak langsung seperti dari buku dan jurnal. Pengumpulan data dari sumber sekunder dilakukan dengan mengambil sebagian atau sepenuhnya dari data yang telah dicatat sebelumnya. Teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisis domain dan analisis taksonomi. Tahap penarikan keabsahan data dilakukan melalui dua triangulasi yakni Pertama triangulasi data yaitu peneliti menggunakan data primer meliputi hasil wawancara dan hasil observasi serta data sekunder meliputi buku dan jurnal dan yang kedua peneliti juga menggunakan triangulasi metode yaitu peneliti

menggunakan metode penelitian wawancara, observasi dan juga dokumentasi. Tahap akhir dalam penelitian yaitu penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Wijayaperkasa Indah didirikan pada tahun 1992 yang merupakan perusahaan keluarga yang

sahamnya dimiliki oleh keluarga Hartono. Pada perjalanan kegiatan perusahaan mengalami beberapa fase, yakni:

- a. Fase pembangunan tempat usaha yaitu dimulai dari tahun 1991 sampai dengan 1992
- b. Fase penerimaan karyawan pada tahun 1992 akhir. Adapun karyawan yang diutamakan adalah karyawan yang sudah berpengalaman dalam bidangnya karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang baru saja berdiri dan membutuhkan tenaga yang sudah ahli untuk kelancaran perusahaan.
- c. Fase produksi awal. pada Januari 1993 pada produksi awal ini, bahan baku yang digunakan masih mengalami berbagai kendala seperti pemasok bahan baku kayu yang masih tidak ada kejelasan karena perusahaan belum mendapatkan sistem verifikasi legalitas kayu (SVLK).
- d. Fase perusahaan mendapatkan SVLK pada tahun 1994 pemasok bahan baku sudah mulai ada kejelasan dengan supplier.
- e. Pada tahun 1993 sampai 2021 ini perusahaan memproduksi kayu dan persediaan kayu sudah mencukupi untuk produksi.

Pada awal berdirinya barang-barang produksi yang dihasilkan PT Wijayaperkasa Indah sangat sederhana dan cenderung homogen dan hanya memproduksi sampai di *finger joint* saja hingga seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan, barang-barang produksi yang dihasilkan saat ini semakin bervariasi dan perusahaan menerima pesanan sesuai dengan keinginan pembeli seperti *garden furniture* dan barang jadi lainnya.

Penjualan hasil produksi PT Wijayaperkasa Indah pada mulanya hanya sampai pasar domestik namun

seiring berjalannya waktu, PT. Wijayaperkasa Indah mulai mampu untuk menjual hasil produksi ke pasar internasional seperti Jepang dan Eropa. PT. Wijayaperkasa memiliki visi dan misi perusahaan sebagai berikut: Visi :

Menjadi perusahaan kayu yang berskala internasional, berdaya saing dan inovatif serta mampu berkembang, sehat dan mandiri.

Misi :

- a. Membuat produk kayu dengan jaminan mutu bahan yang sangat baik, sehingga pada akhirnya mampu menghasilkan produk kayu yang berkelas.
- b. Mengembangkan usaha sehingga dapat bersaing di pasar domestik dan internasional.
- c. Mencapai sukses dan mengutamakan kepuasan konsumen.

Pelatihan

Pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Wijayaperkasa Indah pada tahun 2020 adalah sebanyak 4 pelatihan yakni:

1) Latihan Instruksi Pekerjaan

Latihan instruksi pekerjaan pada PT. Wijayaperkasa Indah menugaskan para Kepala Bagian Produksi yang telah dilatih untuk memberikan instruksi pekerjaan, dengan cara memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung pada karyawan dan melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang. Pelatihan yang diberikan adalah intruksi tentang pembuatan produk keruing FJL yang diminta oleh pembeli dari pihak Itochu. Pemesanan khusus ini memiliki beberapa kriteria yang harus diterapkan dan belum dipelajari oleh divisi produksi maka dari itu manajemen PT. Wijayaperkasa

Indah mengadakan pelatihan kepada para Kepala Bagian Produksi untuk mempelajari lebih dalam mengenai dasar-dasar produksi produk permintaan pembeli. Pelatihan instruksi pekerjaan ini dilaksanakan pada hari senin 29 Juni 2020 dengan diikuti seluruh karyawan divisi produksi yang meliputi bagian *sawmill*, *kiln dry*, *moulding*, pembahanan, *clamping*, *sanding*, *assembly* dan *finishing*.

2) *Coaching*

Coaching pada PT. Wijayaperkasa Indah melalui atasan karyawan yang di latih memberikan pengarahan kepada karyawan dalam melaksanakan kerja rutin mereka, selain itu atasan juga memberikan motivasi kepada karyawan yang dilatihnya, atasan juga tidak sungkan-sungkan untuk menawarkan bantuan kepada karyawan yang dilatihnya jika membutuhkan bantuan, itu semua dilakukan agar karyawan yang dilatih dapat cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Adakalanya kegiatan *coaching* ini juga diikuti dengan konseling yang merupakan pemberian bantuan kepada karyawan agar dapat menerima diri, memahami diri, dan merealisasikan diri sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai. Penyuluhan karyawan diharapkan karyawan bekerja lebih efektif dan efisien serta tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

3) Pelatihan Standar Aplikasi Proses Produksi Produk Keruing *FJL Buyer Itochu*

Pelatihan ini merupakan pelatihan internal yang diselenggarakan oleh manajemen PT. Wijayaperkasa Indah. Pelatihan ini bertujuan

membekali dan memberikan informasi kepada seluruh jajaran divisi produksi mengenai wawasan standar aplikasi proses produksi produk Keruing FJL sesuai dengan keinginan pembeli dari pihak Itochu, meliputi materi tentang standar penerimaan *log*, standar penerimaan PVAC, standar pengggajian kayu, standart kerja proses *vaccum* kayu keruing, standar *planner*, *ripping standart*, standar pemotongan, standar *finger joint*, *moulder standart*, *laminating material grade*, *sanding material grade*, *side tenorer standart*, *cross cut finish standart*, *sanding finish standart*, *final inspeksi standart*. Rangkaian kegiatan dimulai dengan pembukaan, pemaparan materi dan tanya jawab. Kegiatan dibuka langsung oleh manajer produksi PT. Wijayaperkasa Indah yang akan menyampaikan rangkaian kegiatan beserta materi pelatihan. Pelatihan diakhiri dengan masing-masing peserta mengerjakan *individual assignment* dengan menjawab quesioner tertulis sesuai dengan yang telah disampaikan oleh pemateri. Pelatihan dilaksanakan dengan harapan karyawan memahami dasar-dasar produksi produk Keruing FJL sesuai dengan keinginan pembeli dari pihak Itochu dengan benar dan tepat. Pelaksanaan pelatihan berlangsung selama satu hari pada hari Jum'tat, 26 Juni 2020 di PT. Wijayaperkasa Indah serta diikuti 12 peserta yang meliputi para Kepala Bagian Produksi, Supervisor, Pengawas, *Foreman*, Operator. Dari pelatihan ini para Kepala Bagian Produksi yang mengikuti pelatihan akan menyampaikan materi-materi yang telah diperoleh kepada para karyawan divisi produksi di tempat

kerja. Pelatihan ini hanya dihadiri oleh beberapa perwakilan saja dari beberapa bagian produksi dengan maksud mengefisienkan kegiatan pelatihan.

4) Pelatihan Standar Sistem Peleburan Lem Oleh PT. Oshika Indonesia
PT. Wijayaperkasa Indah menggelar pelatihan standart sistem peleburan lem untuk divisi produksi bagian *moulding*, pembahanan, *clamping* dan *finishing* dengan didampingi *quality control* (QC) yang diikuti 55 peserta dengan menghadirkan PT. Oshika Indonesia selaku *supplier* lem yang menjadi pemateri pada Jum'at, 28 Agustus 2020. Pelatihan standart sistem peleburan lem oleh PT. Oshika Indonesia diselenggarakan di PT. Wijayaperkasa Indah dengan mengadakan kelas di ruangan khusus. Materi dalam pelatihan ini secara keseluruhan tentang bagaimana cara pengaplikasian lem mulai dari jenis perekat, mekanisme pengeleman dan faktor yang harus diperhatikan dalam pengeleman seperti kadar air (MC) dan kelembapan, persiapan bahan, pemilihan waktu yang tepat pada saat pengeleman, penyimpanan dan pencampuran lem dan *hardener*, aplikasi lem, jangka waktu penekanan (*pressing time*), besar tekanan, suhu/temperatur pengeleman, pemeriksaan hasil pengeleman serta pembersihan. Pelatihan ini bertujuan untuk menambah kemampuan sumber daya manusia dan *me-refresh* kembali pengetahuan tentang teknik dasar sistem peleburan lem. Pelatihan ini dirasa sangat perlu oleh PT. Wijayaperkasa Indah karena lem merupakan bahan penunjang yang menjadi mayoritas dalam pembuatan produk.

Kayu yang dipasarkan di pasaran mempunyai keterbatasan dalam ukuran, oleh karena itu pemakaian kayu dalam suatu pemroduksian memerlukan sambungan sesuai dengan bentuk dan ukuran yang dibutuhkan sehingga kayu akan dipotong-potong ukuran kecil kemudian akan disambung menjadi satu sesuai dengan ukuran pemesanan atau standarnya. Metode praktis dalam penyambungan kayu ke arah melebar yaitu sambungan yang direkatkan dengan lem. Pelaksanaan pelatihan ini ditentukan terlebih dahulu dan dijadwalkan dengan kedua belah pihak baik dari pihak penerima materi PT. Wijayaperkasa Indah maupun pihak pemberi materi PT. Oshika Indonesia. Penjadwalan atas persetujuan kedua belah pihak ini bertujuan untuk menghindari adanya kejadian-kejadian yang tidak diinginkan seperti terganggunya proses produksi yang menjadi kegiatan utama di PT. Wijayaperkasa Indah dikarenakan pelatihan ini diberikan pada saat jam kerja sehingga perlu adanya penjadwalan yang sudah diatur waktunya.

Pelaksanaan pelatihan terdapat kendala berupa ketidakdisiplinan karyawan dalam mengikuti pelatihan dan kesadaran karyawan akan pentingnya pelatihan yang diberikan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan. Ketidakhadiran karyawan ini karena waktu pelatihan bertepatan dengan jam kerja karyawan sehingga karyawan lebih memilih bekerja daripada mengikuti pelatihan.

Promosi Jabatan

Pelaksanaan promosi jabatan di PT. Wijayaperkasa Indah sudah terlaksana sesuai prosedur yaitu adanya

penilaian terlebih dahulu bagi karyawan-karyawan sebelum dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan juga tidak ada faktor khusus untuk karyawan agar lebih cepat naik jabatan seperti kedekatan dengan atasan atau sogok menyogok karena promosi jabatan di PT. Wijayaperkasa Indah ini diberikan kepada karyawan yang benar-benar layak dipromosikan serta disesuaikan dengan kebutuhan manajemen perusahaan yang ditetapkan oleh Manajer. Karyawan yang layak dipromosikan adalah karyawan-karyawan yang memenuhi syarat atau sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan pada suatu jabatan di PT. Wijayaperkasa Indah. Beberapa faktor yang terkait dengan promosi jabatan karyawan di PT. Wijayaperkasa Indah yaitu kejujuran, loyalitas, pengalaman dan prestasi kerja. Karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus mempunyai sifat jujur. Terutama jujur pada dirinya sendiri, bawahannya, serta jujur dalam menjalankan atau mengelola jabatannya (Hasibuan, 2017), maka dari itu dalam pelaksanaan promosi jabatan disyaratkan kepada karyawan memiliki sikap dan perilaku yang jujur, jika memiliki sikap jujur maka dipastikan seorang karyawan dapat bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan juga harus bersikap loyal dan membela perusahaan dari tindakan yang merugikan, dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih besar. Sikap loyal diperlukan oleh karyawan agar dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan

perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

Pengalaman kerja memberikan pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik sehingga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang dipromosikan lebih cepat dari yang lain karena memiliki pengalaman. pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan untuk karyawan mendapatkan promosi jabatan, dari pengalaman kerja dapat diketahui bahwa kualitas kerja karyawan tersebut lebih baik daripada karyawan yang belum ada pengalaman kerjanya sama sekali. Karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja akan mempunyai ide-ide atau cara-cara yang lebih efisien untuk mencapai target perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Soleh karyawan divisi produksi PT. Wijayaperkasa Indah yang mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Jika kinerja karyawan baik maka dapat mempercepat jenjang karirnya untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap implementasi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Wijayaperkasa Indah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut bahwa pelaksanaan pelatihan terdapat kendala berupa ketidakdisiplinan karyawan dalam mengikuti pelatihan dan kurangnya kesadaran karyawan

akan pentingnya pelatihan yang diberikan sehingga karyawan tidak bersemangat dalam mengikuti pelatihan sehingga banyak karyawan tidak hadir meskipun karyawan yang mengikuti pelatihan dengan baik akan diberikan *reward* berupa promosi jabatan serta karyawan tidak disiplin mengikuti pelatihan karena pelatihannya tidak sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja lebih efisien dan efektif sesuai standar perusahaan. Di samping itu, diperoleh simpulan bahwa hasil produk kayu yang dihasilkan oleh divisi produksi PT. Wijayaperkasa Indah masih terdapat kerusakan produk yang tinggi. Kerusakan produk ini menandakan bahwa adanya keterampilan kerja pada divisi produksi mengalami stagnan sehingga manajemen perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan.

Saran

Saran ini ditujukan kepada PT. Wijayaperkasa Indah agar nantinya mampu memperbaiki program pelatihan agar lebih baik lagi untuk pengembangan SDM perusahaan. Saran yang bisa dikemukakan oleh peneliti yaitu:

- 1) Pengembangan sumber daya manusia di PT. Wijayaperkasa Indah pada bagian produksi dengan memberi pelatihan yang benar-benar bermanfaat untuk mengurangi kecacatan produk atau yang tidak sesuai standar perusahaan sehingga kerusakan dapat diminimalisir atau *zero accident* dan karyawan tidak perlu bekerja lembur. Pelatihan ditujukan kepada bagian produksi yang paling sering menimbulkan kecacatan produk yang tidak sesuai standar perusahaan dan bagian

produksi yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

- 2) PT. Wijayaperkasa Indah dalam melakukan promosi jabatan mempertimbangkan *soft skill* dari karyawan dalam menemukan cara yang paling efektif dan efisien untuk menyelesaikan produk sesuai standar dan nilai dari hasil pelatihan yang diterima.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Zahir Publishing
- Bohlander, George and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed. Muson, OH : South Western – Cengage Learning*
- Chris Rowley & Keith Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Cetakan Kesatu*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Creswell W. John. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Gaol L, Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Latief, Baharuddin. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bangun Mega Mulia Servindo Di Makasar*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 2(1), 61-70
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat
- Mahendro Sumardjo dan Priansa D. Junni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Moleong, Lexy J. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Moleong, Lexy J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Noe, Raymond A. , John R. Hollenbeck, Barry Gerhart., Patrick M. Wright. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Wahjono, Sentot Imam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

