

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. GAYA SUKSES MANDIRI KASEINDO (SAFEWAY) SURABAYA

Sri Susilowati¹, Ilya Farida²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo
Surabaya* (srisusilowati100@gmail.com)* (ilyafarida221@gmail.com)

ABSTRAK

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami strategi pengembangan sumber daya manusia di PT. Gaya sukses mandiri kaseindo (safeway) Surabaya. Penelitian ini menghasilkan Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sudah dilakukan PT Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya. Perusahaan bertanggung jawab untuk peningkatan kemampuan kerja, skill para karyawannya menjadi lebih baik. Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk apresiasi seorang pimpinan terhadap karyawan dalam bentuk humanis. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu solusi terhadap sejumlah problem penurunan kualitas kinerja organisasi atau lembaga dan instansi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk merubah sikap, perilaku, pengalaman dan performance kinerja karyawan menjadi lebih baik, sehingga diperoleh sumberdaya manusia yang unggul.

Kata kunci : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This research aims to know and understand strategy of human resource development at PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya. The results of this research is a Model of human resource development strategy that has been done by PT Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya The company is responsible for improving work ability, the skills of its employees to be better. Human resource development strategy is a form of appreciation of a leader to employees in the form of humanis. Training and development is one solution to a number of problems decreasing the quality of the performance of organizations or institutions and agencies caused by decreased ability and obsolescence skills owned by employees. The purpose of training and development is to change attitudes, behavior, experience and performance of employee performance to be better, so it produces superior human resources.

Keywords: Human Resource Development Strategy

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting yang banyak mendapat perhatian terlebih oleh pegiat organisasi bisnis. Bagi kalangan perusahaan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) dilakukan sebagai upaya memacu produktivitas dalam memenangkan persaingan global. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan adalah aspek penting dalam rangka meningkatkan kapasitas pekerja. Dengan demikian masing-masing pekerja dapat memiliki daya saing dan dapat

bertarung dalam percaturan pasar global, yang tentunya adalah tantangan besar dan sudah menjadi keniscayaan bagi setiap organisasi atau perusahaan manapun.

PT Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (SAFEWAY) Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang menjadi bagian dari Safeway Group/Safeway Indonesia yang sangat perhatian terhadap Sumber Daya Manusia secara umum dan khususnya pengembangan Sumber Daya Manusia, Safeway Group menghasikan produk kemasan tertier yaitu Pallet yang digunakan sebagai tempat menaruh, menyimpan barang. Saat ini jenis produknya berupa : pallet kayu, pallet plastic, pallet metal serta air bag, dimana produk tersebut digunakan oleh hampir semua industri, pergudangan dan logistic yang area wilayah pemasarannya hampir keseluruhan Indonesia. Dalam waktu dekat juga akan melakukan pengembangan produk berupa pallet kertas. PT. Safeway aktif melakukan ekspansi atau perluasan usaha melalui difersivikasi produk, maka di perlukan upaya penyiapan strategi pengembangan sumber daya manusia.

Berikut ini data perputaran (turnover) karyawan PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya tahun 2018 :

Tabel 1. Data Tingkat Turnover Karyawan PT Safeway Surabaya

No.	Divisi	Jumlah Karyawan	Karyawan Resign	Karyawan Baru	Tingkat Turn over
1	Container	29	5	7	17%
2	Checkpoint	34	10	12	29%
3	ISPM#15	29	9	8	31%
4	Penjualan	5	1	2	20%
5	Pengadaan	2	1		50%
6	Impor	2		1	0%
7	Finance	10	1	1	10%
8	Accounting	9			0%
9	MR & Kesekretariatan	5		1	0%
10	HRD & GA	12	4	6	33%
11	IT	2	1		50%
12	Produksi	81	31	37	38%
13	Pallet Plastik	4	4	4	100%
	Total Karyawan	224	67	79	

Sumber : HRD & GA PT Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya

Dari Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa turnover/tingkat perputaran karyawan PT Safeway untuk Divisi Produksi cukup tinggi sebesar 38%, yang menunjukkan bahwa PT Safeway terjadi penurunan produktivitas kerja. Untuk itu PT Safeway perlu melakukan

pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya/strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia atau Pegawai merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia atau Pegawai yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut Nawawi (2005) Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rumusan mendasar mengenai pendayagunaan Sumber Daya Manusia sebagai usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan terbaik/prima sebuah perusahaan/industry untuk menjadi competitor (pesaing) yang mampu memenangkan dan menguasai pasar, melalui tenaga kerja yang dimilikinya.

Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (SAFEWAY) Surabaya ?

Tujuan Penelitian

“Untuk mengetahui dan memahami Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Menurut Yani (2012) tujuan perusahaan dalam melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

1. Meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.
2. Meningkatkan efisiensi.
3. Mengurangi kerusakan barang, mesin dll.
4. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
5. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan.

Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan yang adaptif terhadap perubahan, haruslah bersifat terbuka. Karyawan memiliki peluang-peluang yang transparan untuk memilih karie yang menjadi minatnya. Menurut Alwi, (2001), Perusahaan perlu mengembangkan proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang sistematis adalah sebagai berikut :

1. Prepairing.
 - a. Meramalkan perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan lingkungan.

- b. Pengembangan karyawan yang berbeda keahlian dan kemampuannya.
 - c. Pelatihan kepemimpinan.
2. Profiling.
 - a. Penilaian kinerja.
 - b. Melakukan audit SDM (skill inventory).
 3. Targeting.
 - a. Memberikan informasi tentang perencanaan suksesi yang telah disusun.
 - b. Memberikan informasi melalui system job posting tentang jabatan yang tersedia.
 4. Strategizing.
 - a. Menginformasikan jalur dan jenjang karier yang bisa dilalui oleh karyawan.
 - b. Memberikan jasa konsultasi pada karyawan atas berbagai problem yang mereka hadapi untuk meniti karie yang diinginkan (counseling).
 5. Implementing.
 - a. Melakukan pelatihan dan pengembangan melalui on the job learning, system mentoring dan pembinaan (coaching)
 6. Sustaining.
 - a. Menyediakan kompensasi yang fair dan reward yang akan diterima
 - b. Melakukan evaluasi atas mekanisme yang dijalankan.

Pendekatan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Terdapat empat pendekatan yang umumnya digunakan dalam mengembangkan kemampuan karyawan, sebagai berikut :

1. Pendidikan formal.

Pengembangan karyawan melalui pendidikan formal sebagai salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan.
2. Assessment.

Pengembangan karyawan melalui test psikologi untuk mengukur keahlian karyawan dan kepribadiannya.
3. Pengalaman jabatan.

Pengembangan keahlian dan pengetahuan karyawan menggunakan cara job enlargement, rotation, transfer.
4. Hubungan interpersonal.

Pengembangan keahlian dan pengetahuan karyawan melalui interaksi dengan organisasi yang lebih berpengalaman melalui proses mentoring secara informal dan formal.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut Noe (2004), Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Setiap orang memdambakan kemajuan dalam kariernya, dalam strategi pengembangan manajemen sumberdaya manusia perlu ditegaskan berbagai hal sebagai berikut (Sondang P. Siagian : 2005) :

1. Kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan baik untuk pelaksanaan tugas sekarang maupun tugas yang akan di pikul di masa yang akan datang.
2. Bantuan yang akan diberikan oleh tenaga-tenaga spesialis dilingkungan satuan kerja yang mengani sumberdaya manusia dan oleh para atasan langsung masing-masing dalam menyusun rencana dan kegiatan pengembangan karier.
3. Penilaian kinerja yang rasional obyektif, praktis dan baku.
4. Sistem imbalan yang wajar, adil dan mampu menumbuhkan motivasi yang kuat untuk bekerja secara produktif termasuk berbagai jenis insentif dan jasa serta bantuan perusahaan.
5. Jaminan perlindungan dan kesehatan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2011:15) Penelitian kualitatif adalah salah satu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan.

Subyek Penelitian

Subyek Penelitian adalah informan, dimana informan merupakan orang yang akan memberikan berbagai informasi yang di perlukan selama proses penelitian berlangsung.

Informan dalam penelitian ini meliputi informan kunci (Key informan) yaitu mereka yang dianggap mewakili lingkungannya yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang di perlukan dalam penelitian, dengan mempertimbangkan kredibilitas informan sebagai narasumber yang diwawancarai secara mendalam dan terus menerus untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya. Adapun Informan dari penelitian ini adalah :

1. Manajer HRD dan GA (WHB). Tugas dan wewenang dari HRD ini mulai dari rekrutmen, seleksi, kompensasi, pengembangan, pemeliharaan dan pensiun atau PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Dimana pengembangan SDM ini merupakan tugas dan wewenang HRD dan GA.
2. Manajer Produksi (M). M bertanggung jawab atas perencanaan, koordinasi dan pelaksanaan serta pengawasan seluruh kegiatan operasional baik dari aspek kualitas produk pallet, kelancaran system kerja serta tingkat efisiensi bagian operasional produksi, sehingga bisnis perusahaan berjalan dengan lancar dan dapat menunjang pencapaian sasaran dan target perusahaan, secara aman, efektif dan efisien serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Manajer Pengembangan Bisnis / Wakil Manajemen. (RS)
Bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan monitoring system manajemen mutu sesuai dengan ISO 9001. Meliputi : pendataan, pengarsipan, dan konfirmasi baik rutin atau insidental sesuai dengan sasaran perusahaan, ketentuan yang berlaku secara benar, lengkap, segera upto date, aman dan dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Library Research (Studi Kepustakaan) yaitu dengan studi literature dan buku.
2. Field Research (Studi Lapangan) yang dilakukan peneliti adalah :
 - a. Wawancara Mendalam.
 - b. Dokumentasi

Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Menurut Sugiyono (2011:273), triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

Teknik Analisis

1. Pengumpulan Data/informasi
2. Editing : penyeleksian Data/informasi
3. Coding : memberikan kode-kode tertentu kepada masing-masing informan.
4. Klasifikasi Data: data dipilih dan disederhanakan lalu diklasifikasikan
5. Interpretasi Data : menafsirkan temuan data penelitian untuk kemudian menjadikannya sebagai kesimpulan.
6. Implementasi Data

IV. HASIL ANALISIS PENELITIAN

Diskripsi Tentang Informan

Informan dari penelitian ini adalah Manajer HRD dan GA (WHB), Manajer Produksi (M), dan Manajer Pengembangan Bisnis (RS). Ketiga Manajer tersebut berusia antara 45 – 52 tahun dan telah bekerja sesuai dengan bidang tugasnya lebih dari 5 tahun, sehingga mereka mengetahui dan memahami dengan pasti kondisi perusahaan terutama yang terkait dengan masalah pengelolaan SDM.

Klasifikasi Data dan Interpretasi Data

a. Perencanaan Pengembangan Sumberdaya manusia.

Berdasarkan jawaban informan atas pertanyaan mengapa perusahaan melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia . Menurut penuturan RS “ *Dalam waktu dekat perusahaan merencanakan akan melakukan strategi diversifikasi produk dengan bekerjasama dan melakukan kemitraan dengan pihak lain dalam pengembangan produk Palet dari kertas (corrugated)*”.

Strategi diversifikasi ini, bisa dibedakan menjadi diversifikasi konsentrik terjadi jika perusahaan memutuskan melakukan ekspansi usaha dengan menambah unit usaha baru, baik dengan cara pertumbuhan internal maupun akuisisi pada bidang usaha yang masih memiliki keterkaitan langsung maupun tidak langsung dengan bidang usaha sebelumnya yang sudah ada. Sedangkan diversifikasi konglomerasi terjadi jika perusahaan melakukan ekspansi usaha dengan membentuk unit usaha strategis baru pada berbagai bidang usaha yang sama sekali tidak memiliki keterkaitan dengan bidang usaha yang telah ada. Penuturan RS di pertegas oleh M : “*Dalam konteks rencana perusahaan memperluas usaha dengan palet kertas maka dapat dikatakan Safeway menjalankan strategi konsentrik*”. Pertimbangan suatu organisasi perusahaan memutuskan mengambil strategi diversifikasi konsentrik adalah :

- a. Memilih strategi ini, resiko yang dihadapi biasanya relatif tidak besar
- b. Tambahan dana, tenaga dan modal berada pada tingkat yang dapat dipikul oleh perusahaan
- c. Pemilihan produk yang dijadikan andalan perusahaan didasarkan pada kemampuan perusahaan dan telah terbukti dimiliki perusahaan
- d. Keunggulan kompetitif yang dimiliki karena pengetahuan dan ketrampilan yang bersifat khusus karena produknya masih online dengan produk yang ada

- e. Keunggulan kompetitif yang dimiliki mengakibatkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang memiliki alternatif bukan konsentrasi seperti diversifikasi dalam berbagai bidang
- f. Memiliki reputasi yang baik dikalangan pemakai produk sehingga biasanya tidak terlalu sulit untuk merebut pangsa pasar yang lebih luas dengan cara :
 1. Peningkatan penggunaan produk oleh pelanggan yang sudah ada
 2. Menarik para pengguna produk pesaing beralih ke produk perusahaan
 3. Menarik para calon pengguna produk dengan memberikan opsi pilihan produk disamping yang sudah ada

Menurut Penuturan RS : *“Dengan memperhatikan rencana diversifikasi produk maka tidak kalah pentingnya adalah dengan meresapkan sumber daya manusia (sdm) untuk merealisasikan hal tersebut perusahaan juga mempersiapkan strategi pengembangan sumberdaya manusia dengan baik melalui perekrutan sumberdaya manusia yang berkompeten, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyumbangkan ide-ide, memberi reward dan punishmen serta memberikan pelatihan baik melalui internal dan eksternal (factor visit atau belajar) ke industri yang sejenis baik didalam maupun diluar negeri, dan lain sebagainya”.*

b.Penilaian Kinerja dan audit sumberdaya manusia.

Strategi pengembangan sumberdaya manusia tidak akan lepas dari aspek evaluasi atas pencapaian kinerja nantinya dan untuk itu perlu dilakukan review atas performance sumberdaya manusia yang ada.

Menurut Penuturan WHB : *“Review atau evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk evaluasi kinerja sumberdaya manusia menggunakan KPI (Key Performance Indikator) dilakukan setiap 6 bulan sekali dan untuk divisi setiap setahun sekali melalui annual meeting yang dinamakan Rapat Kerja Nasional (RAKERNAS)”.*

Selain faktor evaluasi/penilaian kinerja sumberdaya manusia yang ada perlu dilakukan dengan membandingkan antara kompetensi yang ada dengan kompetensi yang diharapkan atau dipersyaratkan, sehingga nantinya akan diperoleh gap atau kesenjangan antara kenyataan dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan

c. Menentukan Target Sumberdaya Manusia yang handal/unggul.

Bahwa untuk menjaga kesinambungan usaha organisasi perusahaan dan juga supaya perusahaan bisa tumbuh kembang perlu jaminan atas ketrampilan kemampuan sumberdaya

manusia yang ada disamping upaya dan strategi penyiapan calon pengganti kedepannya atau kaderisasi.

Menurut Penuturan RS : *“Strategi penyiapan calon pengganti kedepannya atau kaderisasi sudah dijalankan dimana untuk posisi posisi kunci sudah disiapkan kader/calon pengganti berusia relatif muda dengan mentoring dan coaching dengan terjun langsung ke lapangan dengan melalui serangkaian pendampingan. Proses rekrutmen sumberdaya manusia baru disampaikan juga kepada karyawan yang sudah ada atau istilah lain menggunakan referensi, proses seperti ini relatif lebih cepat dan semacam ada jaminan meskipun kompetensi yang diharapkan belum tentu sesuai dengan yang telah ditetapkan.”*

d.Perencanaan Karir Sumberdaya Manusia.

Perencanaan karir disusun sedemikian rupa sehingga setiap karyawan bisa memahami jalur karirnya dan tahu kedepannya karyawan dapat meningkatkan kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi yang sudah ditetapkan sehingga bisa mengimprove dirinya. Dengan meningkatkan kompetensi diri diharapkan karyawan mempunyai peluang untuk bisa mendapatkan kesempatan ke posisi yang lebih baik.

Menurut RS tentang Perencanaan karir adalah : *“Perusahaan memberikan bimbingan dan konsultasi mengenai rencana karir karyawan kedepannya termasuk persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk sebuah jabatan “.*

Proses menyusun rencana karir sebagai berikut :

- a. Menilai/memahami diri sendiri mengenai peluang, kesempatan, kendala-kendala, pilihan, konsekuensi, ketrampilan, bakat dan nilai yang berhubungan dengan kesempatan karir
- b. Menetapkan tujuan karir
- c. Menyiapkan rencana-rencana yang bisa dibuat berbagai desain kegiatan untuk mencapai tujuan karir
- d. Melaksanakan rencana-rencana yang diperlukan iklim organisasi yang mendukung, bahwa manajemen tingkat atas harus mengajak semua tingkatan untuk membantu bawahan mereka dalam meningkatkan karir
- e. Manfaat Perencanaan karir
- f. Menurunkan tingkat perputaran karyawan
- g. Mendorong semangat kerja karyawan untuk tumbuh kembang, sehingga motivasi kerja dapat terpelihara.

- h. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi akan sumberdaya manusia di masa yang akan datang
- i. Memberikan informasi kepada organisasi dan individu yang lebih baik mengenai jalur potensial karir dalam organisasi.
- j. Mengembangkan pegawai yang dapat dipromosikan, perencanaan karir membantu membangun penawaran internal atas talenta yang dapat dipromosikan untuk mempertemukan dengan lowongan kerja karena pensiun, berhenti bekerja dan pengembangan.

Metode perencanaan karir yang dilakukan adalah : Pendidikan karir, Penyediaan informasi, dan bimbingan karir Adapun tipe jalur karir adalah :

1. Jalur karir tradisional

Dimana kemajuan karyawan dalam organisasi adalah lurus, kedepan dari satu pekerjaan khusus ke pekerjaan selanjutnya.

2. Jalur karir Jaringan

Jalur yang mengakui pertukaran dari pengalaman pada satu tingkat sebelum dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi.

3. Jalur karir dual

Jalur yang mengakui bahwa spesialisasi teknik dapat dan akan memberikan kontribusi dan keahlian mereka pada perusahaan tanpa berharap menjadi Manajer.

Pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan, sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir
- b. Pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik
- c. Pengembangan akan terjadi jika seorang karyawan belum mempunyai skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- d. Waktu pengembangan dapat dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Implementasi Strategi

a. Pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja.

Menurut Penuturan WHB: *“Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan itu sendiri, dimana setiap orang bertanggungjawab atas pengembangan dan kemajuan karirnya. Setelah komitmen dimiliki beberapa kegiatan pengembangan menguntungkan karyawan dan organisasi, departemen sumberdaya manusia melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan”*.

Adanya pelatihan karyawan di pertegas oleh RS : *“Memberikan pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan yang diakibatkan pengembangan usaha, perubahan teknologi dan pemenuhan kompetensi karyawan akibat adanya gap kompetensi”*.

Beberapa pelatihan yang sudah dilakukan PT Safeway adalah :

A. Pelatihan internal antara lain :

1. Pelatihan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin).

Dimaksudkan untuk melakukan kegiatan yang meliputi Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin yang meliputi kegiatan secara menyeluruh untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja secara konsisten dan sebagai sarana membangun budaya organisasi untuk mencapai yang lebih baik dengan bertumpu pada sumberdaya manusia

2. Pelatihan Leadership Coaching (Good listener, Good Communicator, Knowledgeable, observant, Positif and Enthusiastik).

Training ini dimaksudkan untuk melatih agar Pimpinan mempunyai kemampuan melakukan coaching pada anggota teamnya melalui pendekatan one to one dan melakukan komunikasi yang efektif. Training ini untuk memberikan pemahaman kepada para Kepala Unit mengenai peran dan pentingnya kepemimpinan

B. Pelatihan Eksternal antara lain :

1. Pelatihan “Lean Management”.

Training ini dimaksudkan untuk membantu perusahaan dengan meminimalisir waste yang ada dalam proses produksi melalui 7 waste/pemborosan dan memberikan atau menambah nilai kepada customer . Perbaikan total terhadap pemborosan operasional dan menghargai Pekerja, ada 7 pemborosan dalam operasional, yaitu : Pemborosan dalam Transportasi, Persediaan, Gerakan, Waktu Tunggu, Over Produksi, Over Processing dan Defects/Rework

2. Skill & Service Excellence Training/ Marketing Analysis. Training ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam bernegosiasi dan memberi pelayanan kepada

konsumen yang lebih baik. Training ini untuk kepentingan marketing bahwa dalam menetapkan strategi marketing perlu dilakukan analisa menyeluruh terhadap semua aspek marketing mix.

b.Mempertahankan Karyawan dengan Program RRC dan Kebijakan

Sangsi

Menurut penuturan RS Strategi mempertahankan karyawan : “ *Memberikan kompensasi yang fair dan Mengembangkan program RRC (Recognition, Reward, Celebration), dan Membuat kebijakan Punishment atau Hukuman bagi Karyawan. Punishment /hukuman diberikan agar karyawan tersadar dari kelalaian atau kesalahan kerjanya*”.

Strategi mempertahankan karyawan dapat dilakukan dengan cara :

1. Memberikan kompensasi yang fair dan Mengembangkan program RRC (Recognition, Reward, Celebration) adalah sebagai berikut : **Recognition adalah** program orientasi karyawan baru dan karyawan yang akan dipromosikan dengan melakukan pengenalan perusahaan secara umum dan lingkungan kerjanya secara khusus. **Reward adalah** Penghargaan diberikan kepada karyawan yang memiliki dedikasi yang baik , mampu menyumbangkan ide-ide yang baik serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Pernyataan tersebut di pertegas oleh RS : “*Sebagai contoh pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi dan penghargaan kepada karyawan karena masa kerjanya, pemberian beasiswa kepada putra putri karyawan*”. **Celebration adalah** perayaan saat ulang tahun perusahaan atau acara akhir Tahun dengan mengadakan Family Gathering
2. Membuat kebijakan Punishment atau sangsi bagi Karyawan. Punishment /hukuman diberikan agar karyawan tersadar dari kelalaian atau kesalahan kerjanya. Pernyataan tersebut di pertegas oleh RS : “ *Kebijakan sangsi yang sudah dilakukan di Safeway, bagi Karyawan yang yang terlambat hadir masuk kerja di beri hukuman potong gaji yang besarnya dikumulatikan. Sedangkan Karyawan yang tidak masuk kerja, sementara masa cuti sudah habis, dipotong gaji secara proporsional sesuai dengan besar kecilnya gaji karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang tidak mengisi buku harian diberi hukuman dapat Surat Peringatan (SP)*”.

Pemberian penghargaan (reward) maupun punishment adalah upaya apresiasi terhadap hasil kerja dari karyawan. Apresiasi dibutuhkan untuk lebih memotivasi seorang karyawan terhadap cara kerjanya di perusahaan. Apresiasi yang baik diberikan kepada mereka yang memang memiliki dedikasi yang baik pada perusahaan, mampu menyumbangkan ide dan

gagasan yang baik serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Sementara punishment diberikan guna membuat karyawan tersadar dari kelalaian atau kesalahan kerjanya. Akhirnya, dengan strategi pengembangan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat menciptakan pekerja yang memiliki etos kerja, mental, manajemen, dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan.

c. Memberi kesempatan karyawan menyumbangkan ide-ide

Perusahaan memberikan kesempatan dan lebih terbuka kepada pekerjanya, mau menerima ide atau masukan dari karyawan sehingga terjalin komunikasi yang baik antar pemangku kepentingan (pimpinan dan karyawan).

d. Melakukan Evaluasi atas seluruh Program yang telah dijalankan untuk memperoleh hasil SDM yang unggul

Evaluasi paska pengembangan SDM perlu dilakukan agar ada dapat mengetahui kinerja Perusahaan sebagai upaya memacu produktivitas dalam memenangkan persaingan global. Strategi pengembangan SDM atau Karyawan merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan, sehingga menghasilkan Sumberdaya Manusia yang unggul.

Luaran Penelitian

Model Pengembangan Sumberdaya Manusia

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini telah menghasilkan Model Strategi Pengembangan sumberdaya manusia PT Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya, sebagai berikut :

1. Perencanaan Pengembangan Sumberdaya manusia.
2. Penilaian Kinerja dan audit sumberdaya manusia dengan KPI (Key Performance Indikator).
3. Menentukan Target Sumberdaya Manusia yang unggul.
4. Perencanaan Karir Sumberdaya Manusia.
5. Pengembangan karir.
6. Mempertahankan Karyawan dengan Program RRC dan Kebijakan Sangsi.
7. Memberi kesempatan karyawan menyumbangkan ide-ide
8. Melakukan Evaluasi atas seluruh Program yang telah dijalankan untuk memperoleh hasil Sumberdaya manusia (SDM) yang unggul.

5.2 Saran

1. Pengembangan sumberdaya manusia perlu memanfaatkan teknologi informasi dalam membangun HRIS (Human Resource Information System) secara terintegrasi.
2. Pengembangan system data base dalam rekrutmen dan seleksi secara lebih luas.
3. Pelatihan dan pengembangan dikembangkan secara lebih luas melalui antara lain system kaderisasi atau perencanaan karir yang sistimatis.
4. Perlu adanya e-library dan e-learning dalam pengembangan sumberdaya manusia, mengingat Safeway memiliki 5 area yang terpisah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widhi Kurniawan, Universitas Negeri Makasar. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Volume 16, Nomor 4, hal. 391-408, 2012.
- Ajeng Silviana Lutfiani, (2006), Skripsi : *Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Semarang*, FE. Universitas Negeri Semarang.
- Alwi Syafarudin, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Amstrong, Michael, (2006), *Peembangan Sumber Daya Manusia* ; Alih Bahasa : Sofyan Ahmad & Haryanto, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Anti Riyanti, Emron Edison, STIEPAR YAPARI Bandung. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Hoter Grand Royal Panhegar Bandung*. Tourism Scientific Journal, Volume 2, Nomor 1, hal. 56-71, 2016.
- Anwar Prabu Mangkunegoro, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ketujuh, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan 14. Jakarta. Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber daya manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Kedua CAPS (Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta).
- David, Fred R, (2011), *Manajemen Strategi Konsep*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gary, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia* ; Alih Bahasa : Benyamin Molan & Triana Iskandarsyah, Penhalindo, Jakarta.
- Diah Rusminingsih, STIE Jaya Negara Malang. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT cakra Guna Cipta Malang*. Jurnal Ekonomi Modernisasi, Volume 6, Nomor 1, 2010.
- Donald R. Cooper dan C. William Emory, (1999), *Metode Penelitian Bisnis* Jilid 1, Edissi Lima,

Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Francesco Sofo, (2008), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Airlangga University Press, Surabaya.
- Fransina Wattimena, (2010),. *Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 12, Nomor 2, hal 195-208, Universitas Pattimura Ambon.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia Dan sumber Daya manusia*. Cetakan Keempat belas. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Hariyadi, Bambang, (2003), *Strategi Manajemen*, Banyumedia, Malang.
- Haromain, Universitas Negeri Malang. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren*. Jurnal Pendidikan Humaniora, Volume 1, Nomor 3, hal 136-149, 2013.
- Hasibuan, Malayu S. P.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar, (2008), *Strategic Management in Action*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Irawan, Zulkarnaen, (2014) *Peningkatan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 2, Nomor 3,.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Martoyo, Susilo, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Muchammad Arifin, (2017), Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pallet melalui Promosi di PT Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya.
- Nawawi Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Noe, Raymond, (2004), *Human Resource Manajemen*, Irwin, USA.
- Poerwandari, Titik dan Daryanto, (2013), *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*, LPSP3, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Purnamie Titisari, Ema Desia Profitasari, (2014). *Hibah Bersaing : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Petani Tembakau Berwawasan Bisnis Melalui Kelembagaan Sosial Ekonomi Berbasis Pendekatan dan Media Rakyat di Kabupaten Jember*. Universitas Negeri Jember
- Raden Mas Prasetyo W, Suharnomo, Mahfudz, (2016). Tesis Magister Manajemen : *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di 5 Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi Pada Universitas di Kota Semarang)*, FEB Universitas Diponegoro Semarang.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Siagian Sondang P, 2005. *Manajemen Strategik*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sri Susilowati, (2016), *Dampak Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya*, Journal JMM17, ISSN 2355-7436, Volume 03 Nomor 02, Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

- Steve Sugar, (2011), *Carol Willett, Berbagai Permainan yang Meningkatkan Kinerja*, INDEKS, Jakarta.
- Sugiyono, (2014), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*, Alfabeta, Bandung.
- Tadjuddin Bantacut, Institut Pertanian Bogor. *Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Agro industry Kopi Gayo Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN*. *Jurnal Manajemen Teknologi* 16 (2), hal. 141-155, 2017.
- Titik Nurbiyati, (2015), *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Kajian Bisnis*, Volume 23, Nomor 1, hal. 52-63, Universitas Islam Indonesia.
- Tjiptoherijanto, Prijono dan Nagib, Laila, (2008), *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Diantara Peluang dan Tantangan*, LIPI Press, Jakarta.
- Tua Effendi Hariandja Marihot, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo, Jakarta.
- Vera Novita, (2008). Skripsi : *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bank Danamon Semarang*, FE. Universitas Khatolik Soegiyo Pranoto Semarang
- Wilis Setyowati, FE. Universitas Sebelas Maret Surakarta (2013), Skripsi : *Strategi Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia Pada PT BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar*.
- Yani, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Bekasi.
- Yosef Satriyo Wicaksono, (2016), *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT Gudang Garam Kediri)*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Volume 3, Nomor 1.
- Nugraheni SL, Veronika and Cahyono, Dwi (2017) *Sistem Pengupahan di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam (ECONOMIC)*, 8 (2). pp. 144-153. ISSN e-issn : 2477-5576 p-issn : 2088-6365
- Nugraheni SL, Veronika (2017). *Pentingnya Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan*.