

Human Resource Development strategy on CV. Bumi Desain Mandiri Sukabumi

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada CV. Bumi Desain Mandiri Sukabumi

Kharisma

Universitas Nusa Putra

Jl. Raya Cibolang Cisaat Sukabumi, Kec. Cisaat,
Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43152

kharisma@nusaputra.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the human resource (HR) development strategy at CV. Bumi Desain Mandiri, a company operating in the construction sector. The research method used is qualitative with a case study approach. Data was collected through in-depth interviews with management and employees, as well as participatory observation and analysis of company documents. The research results show that CV. Bumi Desain Mandiri implements various human resource development strategies, including employee training and development, performance appraisals, and employee benefits programs. We hope that these results can help other construction companies in developing their human resources.

Keywords: *HR development, construction, CV bumi desain mandiri, strategy, qualitative*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada CV. Bumi Desain Mandiri, perusahaan ini bergerak di bidang konstruksi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam kepada manajemen dan karyawan, serta observasi partisipatif dan analisis dokumen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan ini menerapkan berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia, antara lain pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kerja, dan program tunjangan karyawan. Kami berharap hasil ini dapat membantu perusahaan konstruksi lainnya dalam mengembangkan sumber daya manusianya.

Kata kunci: pengembangan SDM, konstruksi, CV bumi desain mandiri, strategi, kualitatif.

PENDAHULUAN

CV. Bumi Desain Mandiri adalah perusahaan konstruksi yang berada di Sukabumi, Indonesia. Sejak didirikan pada tahun 2016, perusahaan ini telah mengerjakan proyek konstruksi mulai dari bangunan perumahan, ruko dan infrastruktur publik. CV. Bumi Desain Mandiri berkomitmen untuk menghadirkan proyek konstruksi yang berkualitas dengan waktu penyelesaian yang efisien, dengan visi menjadi perusahaan tekemuka di industri konstruksi Indonesia khususnya di Sukabumi. Industri konstruksi adalah sektor yang sangat dinamis dengan kebutuhan akan inovasi dan efisiensi yang terus meningkat setiap tahunnya. Di era digital ini, penting untuk mengembangkan soft skill selain hard skill. Mendukung lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif memerlukan peningkatan keterampilan komunikasi, kolaborasi virtual, dan kecerdasan sosial antar budaya. CV.

Bumi Desain Mandiri harus mendorong karyawan untuk mengembangkan growth mindset agar mampu beradaptasi terhadap perubahan dan berpartisipasi dalam transformasi digital berkelanjutan.

Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan proyek yang akan di jalankan dan daya saing antar perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kualitas pekerjaan. Dalam beberapa tahun terakhir perusahaan ini mengalami pertumbuhan yang signifikan, baik dari jumlah proyek yang telah selesai maupun jumlah tenaga kerja yang di pekerjakan.

Namun seiring dengan pertumbuhan ini muncul tantangan baru dalam mengelola dan mengembangkan kualitas karyawan. Karyawan harus mengerti teknologi dan metode kerja yang terbaru serta memiliki kemampuan bekerja secara efektif dalam tim yang beragam. Pengembangan sumber daya manusia perusahaan tidak hanya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek saja, namun juga menjamin keberlanjutan dan daya saing jangka panjang. Mengatasi tantangan-tantangan ini dan memaksimalkan potensi setiap individu dalam suatu organisasi memerlukan strategi pengembangan yang komperensif dan terstruktur. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia yang di terapkan di CV. Bumi Desain Mandiri.

Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi praktik terbaik pengelolaan sumber daya manusia di industri kontruksi dan memberikan rekomendasi yang berguna bagi perusahaan sejenis. Kajian ini akan fokus pada beberapa aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia, Seperti kebijakan rekrutmen, program pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, retensi karyawan, teknologi dan inovasi, sistem penilaian kerja, program kesejahteraan karyawan, dan tantangan serta solusi yang akan diberikan.

Melalui analisis mendalam terhadap praktik praktik tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana suatu perusahaan kontruksi dapat mengoptimalkan manajemen tenaga kerja untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di CV. Bumi Desain Mandiri. Data dikumpulkan melalui wawancara ke manajerial dan karyawan.

Pertama, wawancara mendalam dilakukan dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk manajer umum, komisaris perusahaan, pemimpin proyek dan karyawan. Tujuan wawancara ini adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang kebijakan dan praktik pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di perusahaan ini. Kedua, kami melakukan observasi di kantor pusat untuk mengamati langsung penerapan strategi atasan perusahaan dalam aktivitas sehari-hari. Pengamatan ini membantu untuk memahami langsung situasi kerja dan interaksi antar karyawan. Ketiga, analisis dokumen dilakukan dengan mengkaji berbagai dokumen perusahaan seperti kebijakan sumber daya manusia, laporan

Dokumen-dokumen tersebut memberikan informasi tambahan yang komperensif tentang pendekatan formal perusahaan terhadap pengembangan seorang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara detail mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di CV. Bumi Desain Mandiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

CV. Bumi Desain Mandiri merupakan perusahaan yang berada di Sukabumi, sejak didirikan pada tahun 2016, perusahaan ini berusaha untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan atau proyek yang sedang perusahaan itu kerjakan. Pengembangan sumber daya manusia ini mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan. Dengan berjalannya waktu, pengembangan sumber daya manusia ini semakin signifikan baik dengan adanya teknologi baru atau industri kreatif yang baru.

Dengan banyaknya pengembangan sumber daya manusia tersebut. Muncul adanya tantangan baru dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Maka dari itu, karyawan harus terus diperbarui dengan

teknologi dan metode kerja yang baru untuk menghasilkan kemampuan bekerja secara efektif. Dengan alasan itulah, sangat penting bagi CV. Bumi Desain Mandiri untuk mengembangkan sumber daya manusia supaya karyawan bekerja dengan baik dan efisien.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

A. Kebijakan Rekrutmen dan Pengembangan

CV. Bumi Desain Mandiri memprioritaskan karyawan atau calon karyawan yang sedang atau berniat mau menempuh berpendidikan tinggi yang relevan. Hal ini menunjukkan komitmen terhadap pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. Seperti yang diungkapkan oleh komisaris perusahaan tersebut “Kebijakan disini diusahakan adanya niat atau sedang berkuliah dengan jurusan yang sama”

Di perusahaan ini juga ada program pengembangan rutin yaitu evaluasi mingguan, program ini sangat membantu dalam mengevaluasi pekerjaan yang sudah dan belum selesai serta merencanakan proyek yang akan datang. Selain itu, adanya kegiatan bonding seperti jalan jalan bersama dan camping setiap akhir bulan. Seperti yang pernah dilakukan pada akhir tahun kemarin trip ke Bali, kegiatan ini dapat membantu meningkatkan ikatan dan kerja sama tim.

B. Pelatihan Dalam Perusahaan

CV. Bumi Desain Mandiri selalu mengajarkan metode kerja baru kepada karyawan baru, karyawan lama, maupun yang sedang melakukan internship di perusahaan tersebut. Hal ini untuk mendorong implementasikan hasil pelatihan dalam proyek yang sedang dikerjakan. Program ini sangat baik bagi karyawan dan membantu untuk langsung menerapkan pengetahuan baru di lapangan, sehingga meningkatkan kompetensi mereka secara efektif.

Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, mengembangkan metode kerja baru bagi karyawan menjadi penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dengan cara menjelaskan dengan jelas kepada karyawan mengapa perubahan ini diperlukan dan bagaimana hal tersebut akan membawa manfaat bagus perusahaan dan karyawan itu sendiri. Dengan menyediakan pelatihan dan dukungan yang diperlukan agar karyawan dapat dengan mudah beradaptasi dengan metode kerja baru.

C. Pengembangan Karir

Perusahaan memiliki hubungan baik dengan perusahaan-perusahaan BUMN yang sering membutuhkan pekerja yang baru. Kriteria utama yang di nilai adalah loyalitas terhadap perusahaan dan prestasi akademik karyawan itu sendiri. Ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat menghargai kesetiaan dan kompetensi karyawan dalam proses rekrutmen. Sebagai perusahaan swasta, kami menyadari pentingnya menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas bagi karyawan kami terutama karyawan yang baik dan berkualitas. Hal ini tidak hanya meningkatkan komunikasi dan retensi talenta tetapi juga membuka peluang bagi karyawan untuk mengambil langkah selanjutnya untuk karir mereka, termasuk di perusahaan perusahaan BUMN.

Kami telah merancang program mengembangkan kepemimpinan yang komperensif, dimana karyawan dapat berlatih keterampilan, manajerial, strategi, dan eksekusi mereka sebagai pemimpin. Melalui pelatihan komunikasi yang baik, dan penugasan memimpin proyek khusus, perusahaan ini mendorong karyawan untuk keluar dari zona nyaman mereka dan mengambil peran yang lebih menantang untuk karyawan. Adanya feedback yang rutin dan sesi perencanaan karir juga kami sediakan untuk memastikan karyawan tersebut berkembang dalam menentukan jenjang karir karyawan.

D. Retensi Karyawan

Untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi CV. Bumi Desain Mandiri memberikan program pengembangan karir yang jelas, pelatihan yang baik, peluang kenaikan jabatan, pemberian bonus kepada karyawan, lingkungan kerja yang mendukung. Strategi ini sangat efektif dalam menjaga motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebagai perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang punya potensi perusahaan ini berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung retensi karyawan jangka panjang.

Perusahaan ini menyadari bahwa selain kompensasi, para karyawan membutuhkan jenjang karir yang jelas, pelatihan yang berkualitas, serta kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Jika seorang karyawan mengajukan resign, maka perusahaan akan melakukan komunikasi yang intens kepada karyawan tersebut, untuk memahami alasan karyawan meninggalkan perusahaan dan mengidentifikasi suatu permasalahan yang harus di perbaiki.

E. Evaluasi dan Pengembangan Kinerja

Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala setiap bulan menggunakan KPI (Key Performance Indicator) dan penilaian dari atasan perusahaan. Setelah di evaluasi, di susun rencana pengembangan individu yang mencakup pelatihan tambahan, dan penugasan proyek mendatang. Hal ini memastikan bahwa karyawan memiliki pengembangan yang baik dan karyawan merasa di hargai dan di dukung dalam perkembangan karir mereka. Penilaian menggunakan KPI mencakup berbagai aspek seperti produktivitas kerja, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap proyek-proyek penting perusahaan.

Setelah proses evaluasi selesai, langkah selanjutnya untuk menyusun rencana pengembangan individu, Rencana ini disesuaikan dengan hasil evaluasi dan kebutuhan spesifik masing masing karyawan.

F. Kesejahteraan dan Motivasi Karyawan

Perusahaan menerapkan berbagai inisiatif kesejahteraan, termasuk program kesehatan dan keselamatan kerja, asuransi pekerjaan dan program kesehatan mental seperti konseling. Perusahaan juga memberikan waktu kerja fleksibel dan cuti yang memadai. Untuk menjaga motivasi karyawan, perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja mereka, menciptakan lingkungan kerja positif dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

Selain itu, untuk menjaga motivasi dan semangat kerja, perusahaan secara sering memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja mereka. Penghargaan ini berupa bonus, atau bahkan pengumuman publik dalam pertemuan perusahaan. Dengan cara ini, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan kontribusi terbaik mereka.

G. Teknologi dan Inovasi

CV. Bumi Desain Mandiri memanfaatkan teknologi dalam pengembangan SDM melalui platform alat komunikasi digital. Inovasi diterapkan dalam metode pembelajaran interaksi seperti simulasi proyek menjadikan hal ini menarik dan efektif, sehingga karyawan dapat berkembang sesuai dengan kemajuan teknologi.

Alat-alat komunikasi digital seperti software pesan instan dan platform kolaborasi, juga dapat digunakan untuk memfasilitasi komunikasi dan kerja sama antar karyawan. Dengan teknologi ini, karyawan dapat dengan mudah berbagi informasi berdiskusi tentang proyek, dan menyelesaikan masalah secara bersama sama, meskipun mereka berada di lokasi yang berbeda.

H. Tantangan dan Solusi

Tantangan terbesar adalah menjaga karyawan tetap mengikuti perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru, serta mempertahankan kinerja yang baik. Solusi yang diterapkan termasuk investasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang relevan, kemitraan dengan instansi pendidikan dan menawarkan kompensasi.

Budaya belajar yang terus menerus juga di kembangkan untuk mengatasi tantangan ini, sehingga karyawan merasa terus di dukung dalam pengembangan karir mereka. Karyawan di dorong untuk mengikuti pelatihan, dan seminar serta berbagi pengetahuan yang mereka dapatkan di perkuliahan dan rekan-rekan mereka.

I. Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam pengembangan SDM dengan memberikan prospek karir yang bagus, membangun budaya perusahaan yang mendukung, dan menjadi contoh teladan bagi karyawan. Program pelatihan kepemimpinan dan kesempatan untuk memimpin suatu proyek kecil sampai proyek besar sesuai dengan kemampuan dan kepercayaan atasan nantinya akan di berikan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan di antara karyawan. Partisipasi dalam seminar juga di dorong supaya nantinya karyawan dapat terus belajar dan tumbuh dalam kemampuan kepemimpinan mereka.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Analisis	Pembahasan
Identifikasi Kebutuhan pelatihan	- Evaluasi kerja setelah proyek selesai - Feedback dari manajer yang memberikan perspektif langsung tentang kinerja - Analisis keterampilan untuk

Jenis pelatihan yang di berikan	- mengidentifikasi kompetensi saat ini dan yang di butuhkan - Pelatihan teknis seperti penggunaan perangkat lunak desain arsitektur dan kontruksi
Evaluasi efektifitas pelatihan	- Pelatihan soft skill seperti kepemimpinan dan komunikasi - Evaluasi kinerja setelah proyek selesai - Pengamatan langsung oleh direktur perusahaan dan pemimpin proyek
Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan	- Cuti tambahan karyawan - Lingkungan kerja yang nyaman - Peluang pengembangan karir - Adanya intensif jika proyek selesai lebih cepat dan efisien - Komunikasi terbuka antara karyawan dan manajemen
Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM	- Sistem manajemen online - Alat kolaborasi digital untuk meningkatkan komunikasi dan koordinasi tim
Tantangan dalam pengembangan SDM	- Menjaga keseimbangan antara keterampilan teknis dan <i>soft skill</i> - Menghadapi perubahan teknologi dan tren industri - Mengembangkan kemampuan kepemimpinan

Pembahasan

Berdasarkan wawancara dengan CV. Bumi Desain Mandiri, strategi pengembangan SDM yang diterapkan di perusahaan ini menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas dan keterampilan karyawan. Pelatihan ini membantu karyawan meningkatkan keterampilan teknis dan soft skill yang penting untuk keberhasilan proyek. Manajemen karir di perusahaan ini di buat untuk memberikan jalur pengembangan yang jelas bagi karyawan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Pemanfaatan teknologi dalam pengembangan SDM juga menjadi salah satu kekuatan perusahaan ini. Inovasi dalam strategi SDM juga memungkinkan perusahaan untuk tetap adaptif terhadap perubahan cepat dalam teknologi yang baru dan trend industry yang baru.

Namun, tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah menjaga keseimbangan antara pengembangan keterampilan teknis dan soft skill serta menghadapi perubahan cepat teknologi dan tren industri. Kepemimpinan yang kuat juga memainkan peran penting dalam mendorong pengembangan SDM, dengan para pemimpin memberikan contoh yang baik dan mendukung inisiatif pengembangan. Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM yang di terapkan di CV. Bumi Desain Mandiri ini terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Hal ini tidak hanya mendukung pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk belajar dan berkembang.

PENUTUP

CV. Bumi Desain Mandiri menunjukkan komitmen kuat dalam pengembangan sumber daya manusia melalui rekrutmen karyawan berpendidikan, evaluasi rutin, kegiatan penguatan kerja sama tim (bounding), serta pelatihan yang berfokus pada penguasaan metode kerja baru dan peningkatan keterampilan teknis maupun soft skill. Perusahaan juga menjaga hubungan baik dengan BUMN, menyediakan jenjang karier yang jelas, program kepemimpinan, serta kebijakan retensi seperti pelatihan berkelanjutan, peluang kenaikan jabatan, bonus, dan lingkungan kerja yang suportif. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala menggunakan KPI, yang menjadi

dasar penyusunan rencana pengembangan individu. Selain itu, perusahaan menerapkan inisiatif kesejahteraan seperti program kesehatan dan asuransi untuk menjaga motivasi dan produktivitas karyawan.

Pemanfaatan teknologi melalui sistem manajemen kinerja online dan alat kolaborasi digital turut meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan efektivitas kerja. Kepemimpinan yang visioner juga memperkuat budaya positif di dalam perusahaan serta menjadi teladan bagi karyawan. Strategi-strategi ini secara keseluruhan mencerminkan upaya perusahaan dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan loyal untuk mendukung keberlanjutan pertumbuhan perusahaan.

Penelitian ini menegaskan bahwa tantangan pengembangan tenaga kerja terletak pada bagaimana perusahaan menyeimbangkan keterampilan teknis dan soft skill serta merespons dinamika perubahan global di industri konstruksi. Ke depan, integrasi teknologi baru seperti kecerdasan buatan (AI), evaluasi efektivitas program pendampingan, analisis dampak kebijakan tunjangan terhadap retensi, dan pengkajian adaptasi perusahaan terhadap perubahan demografis menjadi peluang penelitian lebih lanjut. Temuan ini diharapkan dapat membantu perusahaan memperkuat strategi pengembangan SDM agar mampu bertahan dan berkembang dalam menghadapi perubahan industri di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A., & Rahmawati, D. (2017). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(2), 85-94.
- Hermawan, A., & Wahyudi, S. (2018). Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Motivasi dan Produktivitas Karyawan di Sektor Konstruksi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1), 56-68.
- Hesri Mintawati, S.Pd., M.M., Ph.D. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 41-42
- Nugroho, S. A., & Widodo, A. (2016). Implementasi Program Kesejahteraan Karyawan dalam Meningkatkan Loyalitas di Perusahaan Konstruksi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(3), 123-136.
- Setiawan, B., & Harjanto, R. (2015). Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan di Industri Konstruksi. *Jurnal Manajemen Pembangunan Indonesia*, 14(4), 99-108.
- Yulianto, T., & Pratama, M. (2019). Efektivitas Program Pelatihan Teknis dan Manajerial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Konstruksi*, 11(2), 43-57.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.