

# Analisis Strategi Pengembangan SDM Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Di Departemen Yanum regu Penghijauan PT. Fokus Jasa Mitra (FJM)

Agus Prasetyo<sup>1</sup>, Nur Aini Anisa<sup>2</sup>, Komarun Zaman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received Aug 28, 2025  
Revised Sep 09, 2025  
Accepted Sep 14, 2025

### Keywords:

Kinerja Karyawan  
Pelatihan  
Pengembangan  
Strategi  
SDM

## ABSTRACT

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di lingkungan kerja yang bersifat teknis seperti Departemen Yanum Regu Penghijauan PT. Fokus Jasa Mitra (FJM). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi pengembangan SDM yang diterapkan dan sejauh mana strategi tersebut berkontribusi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner terhadap 4 pimpinan dan 21 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM di FJM telah mencakup pelatihan teknis, pelatihan keselamatan kerja, serta evaluasi dan briefing rutin. Mayoritas karyawan merasa bahwa pelatihan relevan dan berdampak positif terhadap keterampilan kerja, meskipun waktu yang terbatas menjadi kendala utama. Selain itu, motivasi kerja belum sepenuhnya optimal akibat minimnya penghargaan dan kejelasan jenjang karier. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa strategi pengembangan SDM telah memberikan dampak positif terhadap kinerja, namun perlu peningkatan dari sisi motivasi, evaluasi, serta integrasi pelatihan dalam sistem kerja harian untuk mencapai hasil yang lebih optimal dan berkelanjutan.

*This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.*



## Corresponding Author:

Agus Prasetyo  
Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya  
Jalan Bung Tomo 8, Kota Surabaya, Prov. Jawa Timur.  
Email: [ghussjogo8687@gmail.com](mailto:ghussjogo8687@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan strategisnya, dan hal itu tidak lepas dari bagaimana kualitas kerja para karyawan. Faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, motivasi, dan dukungan manajerial sangat berpengaruh dalam membentuk kinerja tersebut (Aziti, 2019; Yolanda et al., 2022). Pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*), pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin krusial karena kualitas layanan yang diberikan kepada klien sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kerja yang dimiliki (Putri et al., 2024). Oleh sebab itu, strategi pengembangan SDM yang tepat menjadi kunci agar perusahaan mampu menjaga daya saing di tengah persaingan yang semakin kompetitif.

PT Fokus Jasa Mitra (FJM), berdiri sejak tahun 2014 di Gresik, Jawa Timur, hadir sebagai perusahaan *outsourcing* yang menyediakan tenaga kerja bagi berbagai sektor industri. Salah satu unit penting yang dijalankan adalah Departemen Yanum Regu Penghijauan, yang bertugas

mengelola program penghijauan, perawatan taman, hingga pelestarian lingkungan di area mitra kerja. Peran ini tidak hanya sebatas teknis, melainkan juga menyangkut citra perusahaan sebagai entitas yang peduli terhadap keberlanjutan lingkungan. Dengan tanggung jawab sebesar ini, peningkatan kinerja karyawan melalui strategi pengembangan SDM yang terarah menjadi kebutuhan yang mendesak.

Secara konsep, pengembangan SDM merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kapasitas individu melalui pelatihan, pendidikan, pembimbingan, maupun metode lain agar sejalan dengan tujuan organisasi (Wibowo, 2022). Lebih jauh lagi, strategi ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan (Sanusi et al., 2021). Namun, dalam praktiknya tidak jarang ditemui kendala, seperti keterbatasan waktu dan biaya pelatihan, hingga belum jelasnya sistem penghargaan dan jenjang karier (Ningrum et al., 2020).

Penelitian terdahulu juga menegaskan pentingnya strategi ini. Misalnya, penelitian Sari dkk (Sari et al., 2023) menemukan bahwa pelatihan internal dan kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan di KATENG Backyard Coffee. Penelitian Umam dan Atho'illah (Umam & Atho'illah, 2021) menyoroti bahwa evaluasi kinerja dan pengembangan berkelanjutan sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Sementara penelitian yang lain juga menekankan perlunya integrasi digitalisasi dalam manajemen SDM di era modern. Dari berbagai penelitian ini terlihat bahwa strategi pengembangan SDM harus kontekstual dan menyesuaikan dengan karakteristik industri (Anggraini et al., 2025; Rosari et al., 2022).

Di PT FJM sendiri, strategi yang sudah dijalankan meliputi pelatihan teknis, pelatihan keselamatan kerja (K3), briefing rutin, serta evaluasi berkala. Hasil awal memang menunjukkan adanya peningkatan keterampilan, namun tantangan lain tetap muncul, seperti waktu pelatihan yang terbatas dan rendahnya motivasi akibat kurangnya penghargaan maupun kejelasan karier. Kondisi ini menegaskan perlunya penyempurnaan strategi pengembangan SDM agar benar-benar mampu mendorong kinerja optimal, bukan hanya dalam aspek teknis tetapi juga motivasi dan kepuasan kerja (Indira Basalamah & Risman, 2025).

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM yang diterapkan di Departemen Yanum Regu Penghijauan PT Fokus Jasa Mitra (FJM), serta menilai sejauh mana strategi tersebut efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan, hasil penelitian ini tidak hanya memberi manfaat praktis bagi perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan literatur akademik di bidang manajemen SDM, khususnya pada sektor *outsourcing*.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif (Muarsarsar, 2022) dengan tujuan menggambarkan secara mendalam strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Departemen Yanum Regu Penghijauan PT Fokus Jasa Mitra (FJM). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai fenomena yang terjadi di lapangan.

Informan penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, melibatkan 4 orang pimpinan dan 21 karyawan. Komposisi ini dipilih agar data yang diperoleh mencerminkan perspektif manajerial maupun pelaksana kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode. Pertama, wawancara mendalam untuk menggali strategi, pengalaman, dan kendala dalam pengembangan SDM. Kedua, observasi langsung terhadap aktivitas kerja, khususnya pelaksanaan briefing dan tugas lapangan. Ketiga, kuesioner sederhana yang disebarikan kepada karyawan untuk menilai relevansi pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja. Keempat, dokumentasi berupa laporan perusahaan, arsip pelatihan, serta data evaluasi kinerja.

Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles & Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Ningrum et al., 2020) Untuk menjamin keabsahan, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode, serta *member check* dengan informan agar hasil penelitian benar-benar sesuai dengan kondisi nyata. Penggunaan berbagai teknik ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih kaya sekaligus meningkatkan validitas melalui triangulasi data.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara dan kuesioner, ditemukan bahwa strategi ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Waktu pelatihan relatif singkat, motivasi karyawan belum maksimal karena penghargaan yang diberikan masih terbatas, dan belum ada sistem jenjang karier yang jelas. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan merasa bahwa usaha mereka belum sepenuhnya dihargai. Pengisian kuesioner dan wawancara dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Karyawan melakukan wawancara dan pengisian kuesioner

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Fokus Jasa Mitra (FJM) telah menerapkan beberapa strategi pengembangan SDM, meskipun masih dalam tahap sederhana. Strategi yang paling menonjol adalah pelatihan teknis yang diberikan secara berkala. Pelatihan ini fokus pada keterampilan lapangan, seperti teknik penanaman pohon, pemeliharaan taman, serta penerapan prosedur keselamatan kerja (Sari et al., 2023; Wibowo, 2022). Menurut para supervisor, pelatihan tersebut bertujuan memastikan setiap karyawan mampu bekerja sesuai standar operasional yang ditetapkan klien perusahaan. Beberapa pelatihan teknis yang diikuti oleh karyawan seperti keselamatan kerja, pemadaman api dan penanaman pohon ditunjukkan pada Gambar 2.



**Gambar 2.** Beberapa Pelatihan Teknis Yang Diikuti Oleh Karyawan

Selain pelatihan teknis, FJM juga melaksanakan briefing rutin sebelum karyawan memulai pekerjaan. Briefing ini berfungsi sebagai sarana komunikasi dua arah, di mana supervisor menyampaikan instruksi, mengingatkan aspek keselamatan kerja, sekaligus memotivasi karyawan (Putri et al., 2024). Evaluasi kinerja juga dilakukan secara periodik melalui penilaian harian dan bulanan. Hasil evaluasi digunakan untuk menentukan karyawan terbaik, sekaligus menjadi dasar

dalam pemberian insentif sederhana (Umam & Atho'llah, 2021). Secara umum, pelatihan teknis yang dilakukan terbukti bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi dasar karyawan. Misalnya, keterampilan dalam merawat tanaman, pengetahuan tentang teknik pemangkasan, hingga kesadaran terhadap keselamatan kerja meningkat signifikan (Ikaningtyas et al., 2024). Hal ini tercermin dari hasil observasi lapangan, di mana sebagian besar karyawan mampu menjalankan tugas tanpa kesalahan teknis yang berarti.

Selain itu, briefing rutin berkontribusi positif terhadap koordinasi tim. Karyawan merasa lebih terarah dalam menjalankan pekerjaannya, dan potensi kesalahpahaman instruksi dapat diminimalkan (Febriani, 2025). Evaluasi kinerja juga memberi dampak positif karena karyawan terdorong untuk menunjukkan hasil kerja terbaik, meskipun insentif yang diberikan masih relatif kecil. Meskipun demikian, aspek motivasi intrinsik karyawan masih menjadi tantangan. Beberapa responden mengaku bahwa mereka bekerja lebih karena kebutuhan finansial daripada kepuasan kerja. Kurangnya penghargaan non-finansial dan jalur pengembangan karier membuat sebagian karyawan merasa tidak memiliki prospek jangka panjang di perusahaan (Natasya et al., 2025). Hal ini berpotensi menurunkan loyalitas jika tidak segera diatasi.

Beberapa kendala utama yang diidentifikasi antara lain:

1. Keterbatasan waktu dan biaya untuk pelatihan, sehingga program pengembangan tidak dapat dilakukan secara mendalam.
2. Kurangnya penghargaan dalam bentuk kompensasi maupun apresiasi non-finansial, yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja.
3. Belum adanya jenjang karier yang jelas, sehingga karyawan sulit melihat prospek jangka panjang.
4. Keterbatasan kapasitas manajerial di tingkat supervisor, terutama dalam memberikan *coaching* yang lebih personal kepada karyawan.

Kendala ini sejalan dengan temuan Ningrum dan Soeyanthe dan Hendayana yang menyatakan bahwa pengembangan SDM sering terhambat oleh minimnya dukungan organisasi, baik dari sisi anggaran maupun perencanaan karier (Ningrum et al., 2020; Soeyanthe & Hendayana, 2025).

Berdasarkan temuan di atas, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan PT FJM:

1. Meningkatkan kualitas pelatihan dengan menambah durasi dan variasi materi, termasuk soft skills seperti komunikasi, kerja tim, dan kepemimpinan.
2. Membangun sistem penghargaan yang lebih komprehensif, mencakup kompensasi finansial dan apresiasi non-finansial.
3. Merancang jalur karier yang jelas bagi karyawan, meskipun sederhana, agar mereka memiliki motivasi jangka panjang.
4. Meningkatkan kapasitas supervisor melalui pelatihan manajerial, agar mampu menjadi *coach* yang efektif.
5. Memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung evaluasi dan komunikasi internal.

Dengan demikian, strategi pengembangan SDM di PT FJM sudah berada di jalur yang tepat, namun perlu diperkuat dengan dukungan sistem motivasi, penghargaan, dan inovasi agar benar-benar mampu mengoptimalkan kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, maka dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Departemen Yanum Regu Penghijauan PT. Fokus Jasa Mitra (FJM) secara umum telah diterapkan dengan cukup baik dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Strategi pengembangan yang digunakan meliputi pelatihan teknis, pelatihan keselamatan kerja (K3), pelatihan ketinggian, serta kegiatan briefing rutin dan evaluasi berkala. Namun, untuk mencapai optimalisasi secara menyeluruh, perusahaan perlu melakukan evaluasi lanjutan, memperluas jenis

pelatihan yang tersedia, serta memperhatikan faktor motivasi dan keterlibatan karyawan dalam perencanaan pengembangan SDM ke depan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada PT Fokus Jasa Mitra (FJM), dosen pembimbing, serta seluruh informan penelitian atas dukungan dalam penyelesaian studi ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, J., Oktadinna, N. K., & Martini, M. (2025). Transformasi Sumber Daya Manusia dalam Era Industri 5.0: Tantangan dan Peluang Pengembangan Karyawan. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 6(1), 252–266.
- Aziti, T. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Manners (Management and Entrepreneurship Journal)*, 2(2), 71–82.
- Febriani, A. Z. (2025). *Komunikasi Interpersonal Supervisor Dalam Mengoptimalkan Kinerja Tim Jakarta-Bekasi Pt. Kantar World Panel* [PhD Thesis, Universitas Nasional]. <http://repository.unas.ac.id/13257/>
- Ikaningtyas, M., Zhahran, B. D. A., Yuanesya, Z. L., & Carolina, A. (2024). Pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan: Pengaruhnya terhadap pertumbuhan bisnis. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 3(01), 77–85.
- Indira Basalamah, S. E., & Risman, S. E. (2025). *Motivasi Intrinsik Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja serta Kepuasan Kerja*. Takaza Innovatix Labs. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=wHd0EQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Kondisi+ini+menegaskan+perlunya+penyempurnaan+strategi+pengembangan+SDM+agar+benar-benar+mampu+mendorong+kinerja+optimal,+bukan+hanya+dalam+aspek+teknis+tetapi+juga+motivasi+dan+kepuasan+kerja.&ots=LH0m1WZCCa&sig=v4\\_4EGtGAFG0TgteSomuTULK3rl](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=wHd0EQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Kondisi+ini+menegaskan+perlunya+penyempurnaan+strategi+pengembangan+SDM+agar+benar-benar+mampu+mendorong+kinerja+optimal,+bukan+hanya+dalam+aspek+teknis+tetapi+juga+motivasi+dan+kepuasan+kerja.&ots=LH0m1WZCCa&sig=v4_4EGtGAFG0TgteSomuTULK3rl)
- Muarsarsar, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 8(1), 47–63.
- Natasya, F. J., Qurratu'aini, N. I., & Fitrianto, R. I. (2025). Peran Kompensasi Finansial dan Non Finansial Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 8(1), 28–37.
- Ningrum, H. F., Iskandar, Y., & Akbar, B. M. B. (2020). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Xyz. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 74–83.
- Putri, A. D., Susilawati, A., Arifin, F., & Maliki, B. I. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Dropshipedia. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 143–148.
- Rosari, R., Cakranegara, P. A., Pratiwi, R., Kamal, I., & Sari, C. I. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Keuangan BUMDES di Era Digitalisasi. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(3), 3040–3049.
- Sanusi, D., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan akademik di Universitas Puangrimaggalatung Sengkang. *Journal Governance and Politics (JGP)*, 1(2), 95–110.
- Sari, M., Sari, R., Wulandari, W., Satriadi, S., & Haryani, D. S. (2023). Penerapan Strategi Sumber Daya Manusia pada KATENG Backyard Coffee. *Seminalu*, 1(1), 427–432.
- Soeyanthe, G. A., & Hendayana, H. (2025). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku* [PhD Thesis, IPDN]. <http://eprints.ipdn.ac.id/24572/>
- Umam, K., & Atho'illah, A. Y. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83.
- Wibowo, A. S. (2022). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663.
- Yolanda, P., Widiarta, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157.