

## STRATEGI PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DI 30 SEKTOR BARANG INDUSTRI

Putri Maharani<sup>1</sup>, Sarmila Ramadhani Soloweno<sup>2</sup>, Ilham Tahier<sup>3</sup>  
[maharanisaputri73@gmail.com](mailto:maharanisaputri73@gmail.com)<sup>1</sup>, [sarmilaramadhanis@gmail.com](mailto:sarmilaramadhanis@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[ilhamtahier@umpalopo.ac.id](mailto:ilhamtahier@umpalopo.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Muhammadiyah Palopo

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia (SDM) pada 30 sektor barang industri, baik dari aspek Perusahaan maupun individu. Kajian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis data. Penelitian ini dilakukan berdasarkan data dari berbagai sumber, seperti data statistik, data perusahaan, dan data literatur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis data untuk menjelaskan strategi perencanaan dan pengembangan SDM pada 30 sektorbarangindustri.

**Kata kunci:** Strategi perencanaan, 30 sektor barang industry, pengembangan sdm, metode deskriptif, analisis data.

### ABSTRACT

*This research aims to analyze strategic planning and human resource (HR) development in 30 industrial goods sectors, both from the company and individual aspects. This study uses descriptive methods and data analysis. This research was conducted based on data from various sources, such as statistical data, company data and literature data. This research uses descriptive methods and data analysis to explain HR planning and development strategies in 30 industrial goods sectors.*

**Keywords:** *Planning strategy, 30 industrial goods sectors, human resource development, methods descriptive, data analysis.*

### PENDAHULUAN

Industri barang merupakan sektor yang sangat penting dalam perekonomian (Rahmah & Widodo, 2019). Hal ini disebabkan oleh kemampuan industri barang untuk menghasilkan berbagai macam produk yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Namun, untuk mencapai tingkat produktivitas tinggi, perusahaan dalam sektor barang harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik berupa institusi maupun perusahaan industri (Faqih A, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi perencanaan dan pengembangan SDM pada 30 sektor barang industry Strategi perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang penting dalam meningkatkan produktivitas di 30 sektor barang industri. SDM merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan, dan pengembangannya akan mempengaruhi kinerja dan prestasi perusahaan (Selviyanti et al., 2023). Strategi perencanaan dan pengembangan SDM tidak hanya membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan pelanggan, mengurangi biaya kerusakan, mengurangi biaya pengganti dan penggantian, dan membantu perusahaan dalam menjadi lebih kompetitif di pasar.

Banyak penelitian yang menjelaskan tentang Penelitian terdahulu mengenai

strategi perencanaan dan pengembangan SDM pada industri barang telah dijalankan oleh berbagai peneliti. Misalnya, penelitian "Strategi Pengembangan SDM di Industri Pakaian" menjelaskan tentang strategi pengembangan SDM di industri pakaian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis data. Namun, penelitian ini hanya menganalisis strategi pengembangan SDM pada industri pakaian. Penelitian pada pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN Indonesia Power Palabuhan Ratu PGU. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan (Musyodik et al., 2021). Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu karena penelitian ini menganalisis strategi perencanaan dan pengembangan SDM pada 30 sektor barang industri, bukan hanya pada sektor tertentu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis data untuk menjelaskan strategi perencanaan dan pengembangan SDM pada 30 sektor barang industri. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis data. Metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan strategi perencanaan dan pengembangan SDM pada 30 sektor barang industri. Analisis data digunakan untuk menjelaskan tingkat produktivitas SDM pada setiap sektor. Kontribusi penelitian ini adalah menyediakan informasi tentang strategi perencanaan dan pengembangan SDM pada 30 sektor barang industri.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis data. Metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan strategi perencanaan dan pengembangan SDM pada 30 sektor barang industri. Analisis data digunakan untuk menjelaskan tingkat produktivitas SDM pada setiap sektor. Alasan kenapa menggunakan metode tersebut adalah karena metode deskriptif dapat menjelaskan strategi perencanaan dan pengembangan SDM secara detail, sementara analisis data dapat menjelaskan tingkat produktivitas SDM pada setiap sektor. Tahapan pelaksanaan penelitian menggunakan tahapan pelaksanaan penelitian yang disebut PRISMA (Protocol for Reporting Systematic Reviews and Meta-Analyses). Tahapan pelaksanaan penelitian PRISMA meliputi tahapan: perencanaan, pencarian data, pengumpulan data, pengujian kualitas data, analisis data, dan tulisan. Tahapan analisis data meliputi pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan pengujian ketepatan data. Aplikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Microsoft Excel untuk pengolahan data dan SPSS untuk analisis data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menganalisis strategi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada 30 sektor barang industri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis data. Tahapan analisis data meliputi pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan pengujian ketepatan data. Perencanaan SDM merupakan proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan SDM dimasa mendatang. SDM merupakan kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam suatu organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sarkawi, 2020).

### **Strategi Pengembangan SDM pada Berbagai Sektor Industri**

Penelitian ini menyoroti bahwa strategi perencanaan dan pengembangan SDM harus disesuaikan dengan karakteristik unik dari setiap sector industri. Hal ini penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja dalam setiap sektor.

Fokus Strategi Pengembangan SDM pada Sektor Pakaian dan Minyak/Gas

Pada sector pakaian dan minyak/gas, strategi pengembangan SDM meliputi: Pendidikan dan latihan untuk keterampilan teknis dan manajemen yang sesuai dengan kebutuhan sektor. Pengembangan karakter untuk meningkatkan disiplin, konsistensi, dan keterbukaan terhadap pembelajaran. Pengembangan kemahiran dalam operasi, manajemen sumberdaya, dan lingkungan.

### **Masalah yang Sering Muncul dalam Strategi Pengembangan SDM**

Penelitian mengidentifikasi masalah umum dalam strategi pengembangan SDM, seperti: kesesuaian strategi dengan kebutuhan spesifik sektor, keterbatasan sumber daya untuk implementasi strategi, perubahan teknologi yang membutuhkan adaptasi keterampilan, tantangan dalam mempertahankan karyawan berkompeten dan berperforma tinggi, kesulitan dalam mengimplementasikan dan mengevaluasi strategi secara efektif, budaya organisasi yang mungkin tidak mendukung pertumbuhan dan pembelajaran.

### **Solusi yang Dapat Diterapkan**

Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, penelitian menyarankan solusi yang dapat diterapkan, seperti: menyesuaikan strategi dengan kebutuhan spesifik sektor dan karakteristik organisasi, mengalokasikan sumberdaya secara bijaksana untuk mendukung implementasi strategi, menerapkan pendekatan responsive terhadap perubahan teknologi dengan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang kontinu., meningkatkan upaya retensi dan pengembangan karir karyawan berperforma tinggi, menjalankan evaluasi rutin dan melakukan penyesuaian strategi berdasarkan hasil evaluasi, membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, pertumbuhan, dan inovasi.

### **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Konteks Sektor Barang 30 Sektor**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi focus utama dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas di berbagai sector industri, termasuk sector barang 30 sektor. Dalam riset yang dilakukan oleh (Romli, 2021), beberapa strategi pengembangan SDM telah diidentifikasi sebagai langkah-langkah penting dalam mencapai tujuan ini.

### **Pelatihan dan Pendidikan**

Salah satu strategi yang dijelaskan oleh Romli adalah pelatihan dan Pendidikan yang berfokus pada meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan di sektor barang 30 sektor. Pelatihan dan pendidikan melalui program pemerintah seperti magang, PWMP, pendidikan vokasi, pelatihan vokasi, YESS, Kostratani, serta Duta Petani Milenial dan Duta Petani Andalan membantu karyawan meningkatkan kemampuan mengelolakan, produktivitas pertanian, keterampilan, kompetensi, serta kesadaran akan adaptasi teknologi dan pertanian berkelanjutan (Pulungan & Astuti, 2021). Pelatihan yang baik dapat membantu karyawan memperoleh pengetahuan teknis yang diperlukan dalam memahami dan mengelola tugas-tugas mereka dengan lebih efektif (Cahaya et al., 2021).

### **Magang**

Magang juga dianggap sebagai strategi yang efektif dalam pengembangan SDM di sector barang 30 sektor. Magang adalah strategi yang efektif dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di sector pertanian, termasuk sector barang 30 sektor. Magang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pengalaman praktis langsung di lapangan, yang sangat penting dalam memperluas pemahaman mereka tentang industri dan tugas-tugas spesifik yang terlibat. Dengan demikian, magang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang lebih baik, serta meningkatkan kesadaran mereka terhadap pentingnya adaptasi teknologi yang tepat dan

partisipasi aktif dalam pengembangan pertanian yang berkelanjutan (BPPSDMP, 2020) Melalui magang, karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengalaman praktis langsung di lapangan, yang merupakan aspek penting dalam memperluas pemahaman mereka tentang industri dan tugas-tugas spesifik yang terlibat (Azwar, 2019).

### **Rotasi Pekerjaan**

Penerapan rotasi pekerjaan juga diakui sebagai strategi yang bermanfaat. Dengan rotasi pekerjaan, karyawan dapat memperoleh pengalaman yang lebih luas dengan terlibat dalam berbagai peran dan tanggung jawab (Mhd Manshur, 2024). Ini tidak hanya membantu dalam meningkatkan pengetahuan mereka tentang operasi perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga mendorong kerja sama tim dan fleksibilitas kerja (Devi, 2023).

### **Uji Kompetensi**

Uji kompetensi merupakan alat penting dalam mengukur dan meningkatkan kemahiran dan keterampilan karyawan. Dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, perusahaan dapat merancang program pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di sector barang 30 sektor. Tujuan dari uji kompetensi adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, sehingga perusahaan dapat merancang program pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di sektor yang spesifik, seperti barang. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas serta meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan (Rosmayati et al., 2021).

#### **Perencanaan dan Pengembangan SDM**

Terakhir, perencanaan dan pengembangan SDM secara keseluruhan memiliki peran yang krusial. Dengan memiliki strategi yang terarah dan terencana, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan serta menyusun program-program yang dapat meningkatkan kapasitas dan kinerja mereka.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks sector barang 30 sektor di Indonesia melibatkan berbagai pendekatan dan langkah yang dirancang untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan SDM. Berikut adalah beberapa strategi yang telah diterapkan pada berbagai sector industry (Sedarmayanti, 2015).

#### **Industri Kreatif**

Meningkatkan kualitas dan kuantitas lembaga pendidikan dan pelatihan industry kreatif (Devi, 2023). Menjalin kerja sama antara lembaga pendidikan dan pelatihan SDM industry kreatif dengan perusahaan industry kreatif, seperti program magang yang disesuaikan dengan keahlian SDM.

### **Pertanian**

Strategi pengembangan SDM petani melibatkan pelatihan keterampilan teknis, penerapan teknologi pertanian, serta pembentukan kelompok diskusi komunitas untuk meningkatkan efisiensi produksi dan kesejahteraan petani. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi perencanaan dan pengembangan SDM harus disesuaikan dengan karakteristik unik dari setiap sector industry. Hal ini penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja dalam setiap sektor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada sector industry kimia, strategi perencanaan dan pengembangan SDM mencakup pendidikan dan latihan, pengembangan karakter, dan pengembangan kemahiran. Sedangkan pada sector industry tekstil, strategi perencanaan dan pengembangan SDM mencakup pendidikan dan latihan, pengembangan karakter, dan pengembangan Kemahiran.

## KESIMPULAN

Penelitian tersebut menyoroti bahwa strategi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi di sektor industri barang. Strategi pengembangan SDM pada 30 sektor barang industri berbeda-beda tergantung pada karakteristik masing-masing sektor. Beberapa masalah yang sering muncul dalam strategi pengembangan SDM antara lain kesesuaian dengan kebutuhan sektor, keterbatasan sumber daya, perubahan teknologi, tantangan dalam retensi karyawan berkompeten, kesulitan dalam implementasi, dan budaya organisasi yang tidak mendukung pertumbuhan.

Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, solusi yang dapat diterapkan mencakup penyesuaian strategi dengan kebutuhan sektor, alokasi sumber daya yang bijaksana, responsif terhadap perubahan teknologi, upaya retensi karyawan berperforma tinggi, evaluasi dan penyesuaian rutin, serta membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan. Dengan menerapkan strategi perencanaan dan pengembangan SDM yang tepat, sektor industri barang dapat meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, serta meningkatkan daya saing di pasar.

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi perencanaan dan pengembangan SDM sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di sektor industri barang. Strategi ini harus disesuaikan dengan karakteristik unik dari masing-masing sektor untuk mencapai hasil yang optimal. Beberapa masalah yang sering muncul dalam strategi pengembangan SDM termasuk kesesuaian dengan kebutuhan sektor, keterbatasan sumber daya, perubahan teknologi, tantangan dalam retensi karyawan berkompeten, kesulitan dalam implementasi, dan budaya organisasi yang tidak mendukung pertumbuhan. Solusi yang disarankan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut adalah dengan melakukan penyesuaian strategi sesuai kebutuhan sektor dan alokasi sumber daya yang bijaksana. Responsif terhadap perubahan teknologi, upaya retensi karyawan berperforma tinggi, evaluasi dan penyesuaian rutin, serta membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan juga menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas strategi pengembangan SDM.

Dengan menerapkan solusi-solusi tersebut, sektor industri barang dapat mengoptimalkan produktivitas, kualitas layanan, dan meningkatkan daya saing di pasar secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan pandangan yang mendalam tentang kompleksitas strategi perencanaan dan pengembangan SDM dalam konteks industri barang yang beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, E. (2019). Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi. *Jurnal Penjaskesrek*, 6(9), 211–221.
- Bppsdmp. (2020). Renstra Revisi Ii Badan Ppsdmp 2020-2024. 2024(Revisi Ii).
- Cahaya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Yume : Journal Of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.861>
- Devi, S. (2023). Penerapan Strategi Sdm Pada Umkm Kedai Kopi Ujung Teluk Keriting Sandra. 383–389.
- Faqih A, W. A. (2019). Strategi Pengembangan Sdm Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital. *Adliya'*, 13(1), 115–126. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/adliya/article/download/4461/pdf>
- Mhd Manshur, A. (2024). Mutasi, Rotasi, Demosi Dan Promosi. 05(01), 21–30.
- Musyodik, M., Hendro, O., & Moelyati, T. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya

- Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 35–53. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.187>
- Pulungan, D. R., & Astuti, R. (2021). Strategi Pengembangan Sdm Perkebunan Berkualitas Dari Perguruan Tinggi Dalam Mendukung Keberlanjutan Perkebunan Kelapa .... *Prosiding Konferensi Nasional Social & ...*, 348–357. <http://ojs.polmed.ac.id/index.php/konsep2021/article/view/623><https://ojs.polmed.ac.id/index.php/konsep2021/article/download/623/233>
- Rahmah, A. N., & Widodo, S. (2019). Peranan Sektor Industri Pengolahan Dalam Perekonomian Di Indonesia Dengan Pendekatan Input – Output Tahun 2010 – 2016. *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 14. <https://doi.org/10.30742/economie.v1i1.819>
- Romli, M. (2021). Trategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Dan Berkelanjutan Pada Agroindustri Tebu: Tinjauan Literatur Dan Agenda Penelitian Mendatang. *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*, 31(2), 129–142. <https://doi.org/10.24961/j.tek.ind.pert.2021.31.2.129>
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif Dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 331–338. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.610>
- Sarkawi, S. (2020). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidika. *Education Achievement: Journal Of Science And Research*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.51178/jsr.v1i1.65>
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Safrizal, B. A., Manajemen, M., & Madura, U. T. (2023). Systematic Literature Review : Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( Sdm ) Dalam Meningkatkan. 8(30), 977–988.