

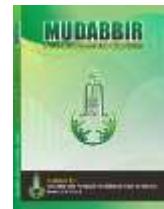


JURNAL MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025

<http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir>



ISSN: 2774-8391

Analisis Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Stellindo Motor Body Repair

Yusnita Sari¹, Shakira Inaya², Reni Dewiyanti³, Wahyuni Desri Utami⁴,
Ramdani Bayu Putra⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Email:yusnitasari050518@gmail.com¹,shakirainaya0909@gmail.com²,
renidewiyanti193@gmail.com³,wahyunidesriutami@gmail.com⁴,
ramdhani_bayu@upiptyk.ac.id⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Stellindo Motor Body Repair, bengkel spesialis perbaikan bodi sepeda motor yang berlokasi di Padang, Sumatera Barat. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan analisis SWOT, penelitian ini mengungkap berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja operasional dan prospek pengembangan bengkel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stellindo Motor memiliki keunggulan dalam hal kualitas teknisi, layanan pelanggan yang baik, dan lokasi yang strategis. Namun, bengkel ini masih menghadapi beberapa kendala, seperti promosi digital yang belum optimal, terbatasnya fasilitas pendukung, dan ketergantungan pada pemasok lokal. Di sisi lain, terdapat peluang besar yang dapat dimanfaatkan, seperti permintaan pasar yang meningkat dan kemungkinan menjalin kemitraan dengan perusahaan asuransi. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah strategis, antara lain penguatan strategi pemasaran, diversifikasi layanan yang ditawarkan, dan memaksimalkan pemanfaatan teknologi digital. Dengan perencanaan pengembangan yang lebih sistematis dan inovatif, Stellindo Motor memiliki potensi besar untuk tumbuh menjadi bengkel terkemuka di tingkat regional dalam industri otomotif.

Kata kunci: SDM, Perencanaan Strategis, SWOT, Otomotif, Padang

ABSTRACT

This study aims to assess the human resource (HR) planning and development strategy at Stellindo Motor Body Repair, a motorcycle body repair specialist workshop located in Padang, West Sumatra. Using a qualitative descriptive approach and SWOT analysis, this study uncovers various internal and external factors that influence the operational performance and development prospects of the workshop. The results of the study indicate that Stellindo Motor has advantages in terms of technician quality, good customer service, and a strategic location. However, this workshop still faces several obstacles, such as suboptimal digital promotion, limited supporting facilities, and dependence on local suppliers. On the other hand, there are great opportunities that can be utilized, such as increasing market demand and the possibility of establishing partnerships with insurance companies. Based on these findings, the study recommends several strategic steps, including strengthening marketing strategies, diversifying the services offered, and maximizing digital technology utilization. With more systematic and innovative development planning, Stellindo Motor has great potential to grow into a leading workshop at the regional level in the automotive industry.

Keywords: Human Resource, Strategic Planning, SWOT, Automotive , Padang

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan, karena memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. PT. Stellindo Motor Body Repair sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perbaikan bodi kendaraan bermotor sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi SDM yang dimilikinya untuk menjamin layanan prima dan kepuasan pelanggan. Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa sumber daya manusia melalui keterampilan, keahlian, dan motivasinya merupakan faktor terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan dan pengembangan SDM menjadi aspek krusial bagi keberlanjutan dan daya saing perusahaan dalam industri otomotif yang terus berkembang dinamis.

Perencanaan SDM merupakan proses sistematis yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang tepat, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kebutuhan saat ini dan masa mendatang. Santoso (2022) menjelaskan bahwa perencanaan SDM merupakan upaya mengantisipasi kebutuhan personel di masa mendatang melalui pengelolaan data dan analisis kondisi internal maupun eksternal perusahaan. Melalui perencanaan yang matang, PT. Stellindo Motor Body Repair dapat terhindar dari berbagai permasalahan terkait kekurangan atau kelebihan staf yang dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional.

Lebih jauh, pengembangan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan teknologi yang senantiasa berubah. Rahayu dan Prasetya (2023) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan pengalaman kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Bagi PT. Stellindo Motor Body Repair, pengembangan

sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari strategi perusahaan untuk menjaga kualitas layanan dan meningkatkan daya saing di pasar otomotif yang sangat kompetitif.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan dua aspek yang saling melengkapi dalam manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat dan sesuai, sedangkan pengembangan sumber daya manusia meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja untuk memenuhi tuntutan perusahaan yang dinamis. Oleh karena itu, analisis yang mendalam terhadap pelaksanaan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Stellindo Motor Body Repair penting dilakukan untuk memahami praktik terbaik dan solusi atas tantangan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif kualitatif. Menurut Amane et.,al (2023) Penelitian kualitatif merupakan salah satu metode yang berperan penting dalam ilmu-ilmu sosial karena dapat menggambarkan berbagai fenomena sosial yang kompleks secara rinci dan memerlukan pendekatan yang komprehensif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang berupaya memahami dan menafsirkan makna suatu fenomena dalam konteks aslinya secara menyeluruh dan deskriptif (Fadli, 2021). Jadi data yang diperoleh dalam penelitian ini berbentuk narasi atau pernyataan verbal, bukan dalam bentuk angka. Proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung serta wawancara tatap muka dengan para responden. Lokasi penelitian ditetapkan di PT. Stellindo Motor Body Repair yang beralamat di Jalan By. Pass KM.8, Jl. By Pass Kayu Gadang No.Kelurahan, Pasar Ambacang, Kuranji, Padang City, West Sumatra 25152. Sementara itu, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini mencakup tiga tahapan utama, yaitu pengumpulan data, penyederhanaan atau reduksi data, serta penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemahaman Tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Bambang, HRD Manager PT. Stellindo Motor Body Repair, beliau menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses awal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Proses ini meliputi penentuan kebutuhan staf, analisis jabatan, dan peramalan jumlah serta kualitas karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurutnya, perencanaan dilakukan secara berkala agar perusahaan dapat menyesuaikan kebutuhan staf dengan perubahan operasional dan permintaan pasar.“Setiap awal tahun, kami melakukan asesmen personel berdasarkan proyek yang

sedang berjalan dan asesmen order yang akan datang. Hal ini memungkinkan kami untuk menentukan apakah perlu melakukan perekrutan baru atau pelatihan bagi karyawan yang sudah ada," jelasnya (wawancara peneliti, 28 April 2025). Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di PT. Stellindo Motor Body Repair tidak hanya bersifat administratif tetapi juga strategis, yaitu memastikan keberlanjutan dan efektivitas kerja staf sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, Bapak Bambang juga menyatakan bahwa dirinya terlibat langsung dalam perancangan dan pelaksanaan program pengembangan SDM di dalam perusahaan. Program ini meliputi pelatihan teknis untuk mekanik, pelatihan keselamatan kerja, dan pelatihan soft skills seperti komunikasi dan layanan pelanggan. Ia menambahkan bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan eksternal dan pelatihan internal yang disesuaikan dengan kebutuhan unit kerja. Salah satu inovasi yang dilakukan adalah dengan memperkenalkan sistem pelatihan berbasis modul digital, di mana karyawan dapat mengakses materi pelatihan melalui platform daring milik perusahaan. "Berkat pelatihan digital, kami tidak selalu harus menunggu sesi tatap muka. Karyawan dapat belajar kapan saja, terutama saat bekerja shift. Ini sangat membantu," tutur Bapak Ahmad (wawancara peneliti, 28 April 2025).

Dengan hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan manajemen secara langsung dalam pengembangan SDM berdampak positif terhadap peningkatan keterampilan kerja dan efisiensi pelatihan. Hal ini sesuai dengan temuan Wijayanto et al. (2020) yang menemukan bahwa melibatkan manajer dalam pelatihan dan pengembangan staf berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Menurut penelitian Malik et al. (2024), perusahaan yang mengintegrasikan teknologi ke dalam pelatihan cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan dapat terus meningkatkan kompetensi tenaga kerjanya.

Tantangan Yang Dihadapi

Bapak Bambang menjelaskan bahwa pelaksanaan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Stellindo Motor Body Repair menghadapi beberapa tantangan. Salah satunya adalah beragamnya pelatihan dan keterampilan di antara para pekerja. Hal ini menuntut proses pelatihan yang fleksibel. "Kami memiliki mekanik yang sudah puluhan tahun pengalamannya, tetapi belum terbiasa dengan teknologi. Dan ada juga yang masih muda yang cepat belajar tetapi pengalamannya terbatas. Oleh karena itu, pelatihan harus diimbangi," ungkapnya. Selain itu, tantangan lainnya adalah menjaga motivasi dan komitmen karyawan terhadap program pelatihan yang disampaikan secara digital. Beberapa karyawan bahkan kurang bersemangat karena belum terbiasa dengan sistem daring. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan dan insentif yang lebih personal untuk memotivasi mereka agar mau berpartisipasi.

Selain itu kendala lainnya adalah terbatasnya anggaran untuk pelatihan rutin. Meskipun manajemen menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia, alokasi sumber daya pelatihan terkadang perlu disesuaikan dengan prioritas operasional perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Stellindo Motor Body Repair memegang peranan strategis dalam mendukung keberhasilan operasional. Kendati menghadapi berbagai tantangan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerjanya secara bertahap melalui perencanaan yang matang dan penggunaan teknologi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mengembangkan metode pelatihan yang inovatif dan membangun komunikasi yang efektif antara tim SDM dan semua departemen guna menciptakan karyawan yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan di industri otomotif.

KESIMPULAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Stellindo Motor Body Repair telah selaras secara strategis untuk mendukung kebutuhan operasional dan pengembangan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara berkala berdasarkan analisis kebutuhan sumber daya manusia, sedangkan pengembangan sumber daya manusia difokuskan pada pelatihan teknis, keselamatan kerja, dan soft skills, baik secara langsung maupun melalui platform digital. Kajian juga menunjukkan bahwa keterlibatan aktif manajemen dan penggunaan teknologi dalam pelatihan dapat meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas pembelajaran. Meskipun menghadapi tantangan seperti keterampilan karyawan yang beragam, motivasi pelatihan daring yang rendah, dan keterbatasan anggaran, perusahaan tetap fokus pada penerapan program pengembangan sumber daya manusia yang adaptif. Hal ini menjadi kunci terciptanya tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan tanggap terhadap industri.

REFERENSI

- Amane, A. P. O., Kertati, I., Hastuti, D., Shodiq, L. J., & Ridho'I, M. (2023). Metode Penelitian Kualitatif: Perspektif bidang ilmu Sosial. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum, 21(1), 33-54.
- Hasibuan, M. R., Harahap, R. H., & Humaizi, H. (2022). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja anggota badan permusyawaratan Desa di Desa Mananti Sosa Jae. Perspektif, 11(2), 674-691.
- Malik, A., Nurhikmah H, N. H., Patta, R., & ANSAR, A. (2024). AI dalam Pendidikan:

- Pelatihan Pengembangan Media untuk Guru SMP yang Lebih Efektif. CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 7(2), 465-474.
- Rahayu, P., & Prasetya, A. Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap kinerja Pegawai DI SMP NEGERI 5 TEMANGGUNG. Human Resources Development Journal, 3(1), 182-197.
- Santoso, E. B., Koswara, A. Y., Siswanto, V. K., Hidayani, I., Anggarini, F. Z., Rahma, A., ... & Ramdan, M. (2022). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Bagi Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) Kampung Susu Lawu. Sewagati, 6(3), 322-332.
- Wijayanto, K., Sumaryati, A., & Machmuddah, Z. (2021). Pengaruh Moderasi Maajemen Laba pada Hubungan Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Jurnal Akuntansi Indonesia , 10 (2), 175-186.