



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 1227-1237

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengembangan Sistem Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Honda Taman Kota

Ricky Lim^{1✉}, Yuli Indah Fajar Dini²

Universitas Internasional Batam

Email: RickyLim2345@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini membahas pengembangan sistem manajemen kinerja sumber daya manusia (SDM) di Honda Taman Kota. Honda Taman Kota adalah salah satu anak perusahaan dari PT Pionika Automobil, sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perlu adanya pengelolaan tenaga kerja. Fokus utama adalah merancang dan mengimplementasikan sistem yang dapat mengukur, memonitor, dan mengevaluasi kinerja individu serta tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja SDM yang terintegrasi dapat memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta memberikan landasan untuk pengembangan karier yang lebih efektif. Implikasi praktis dari penelitian ini menyoroti pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) didalam suatu perusahaan guna mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan di era dinamika bisnis global.

Kata Kunci: *Pengembangan Sistem Kinerja, Honda Taman Kota*

Abstract

This research discusses the development of a human resource (HR) performance management system at Honda Taman Kota. Honda Taman Kota is a subsidiary of PT Pionika Automobil, as an effort to increase efficiency and effectiveness, workforce management is needed. The main focus is designing and implementing systems that can measure, monitor and evaluate individual and team performance. The research results show that an integrated HR performance management system can facilitate better decision making, increase productivity, and provide a foundation for more effective career development. The practical implications of this research highlight its importance the role of human resources (HR) in a company to support the company's growth and sustainability in the era of global business dynamics.

Keyword: *Performance System Development, Honda Taman Kota*

PENDAHULUAN

Pada awal mulanya, Kota Batam telah dirancangkan menjadi kota industri yang dapat berkembang pesat di masa yang akan datang beriringan dengan pertumbuhan dan kemajuan zaman. Sejak saat itu, banyak perusahaan asing yang tertarik untuk membangun perusahaan dan berinvestasi di kota industri ini dikarenakan letak geografisnya yang sangat strategis, yakni berdekatan dengan negara Singapura dan Malaysia (Sutejo, 2023).

Dengan semakin meningkatkannya pasar ekonomi di Batam, Honda Batam memutuskan untuk membuat cabang baru, yaitu Honda Taman Kota. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Gajah Mada, Taman Kota Batam. Perusahaan ini bergerak pada bidang otomotif kendaraan beroda 4 yang menyediakan *3S + 1BP*, yaitu *Sales, Service, Sparepart* dan *Body Paint*.

Honda Taman Kota adalah salah satu anak perusahaan dari PT Pionika Automobil. Honda Taman Kota ini bergerak di bidang usaha, di antaranya:

1. *Sales*, yaitu terdapat penjualan terhadap mobil bermerek Honda terbaru.
2. *Service*, yaitu menyediakan jasa layanan untuk service berkala dan repair pada mobil seperti pergantian oli maupun suku cadang yang rusak.
3. *Sparepart*, yaitu menyediakan suku cadang mobil Honda untuk semua masyarakat pemilik mobil Honda yang membutuhkan.
4. *Body Paint*, yaitu menyediakan jasa perbaikan dan pengecatan terhadap panel mobil yang lecet maupun rusak.

Di tahun 2023 ini, Honda Taman Kota sudah memiliki kurang lebih 100 pekerja. Dengan jumlah pekerja yang ada, Honda Taman Kota memiliki berbagai divisi yang dibentuk berdasarkan kebutuhan-kebutuhan dalam menjalankan keberlangsungan perusahaan, antara lain:

1. *Sales*
2. *Service*
3. *Sparepart*
4. *Body Paint*

Honda Taman Kota memiliki prinsip kerja, yaitu "Utamakan Keselamatan Kerja dan Mutu" (*Committed To Safety And Quality*). Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk bekerja agar efektif dan efisien, dengan harapan agar dapat menekan tingkat kesalahan yang terjadi dengan mengedepankan kualitas dan keamanan. Pada pelaksanaan kerja praktek ini, semua karyawan menjadi target untuk menerima pelatihan yang akan diberikan.

Keberhasilan sebuah perusahaan juga tidak akan pernah lepas dari peran sumber daya manusia (SDM) didalamnya. Terlihat bahwa pengelolaan terhadap sumber daya manusia

(SDM) amat sangat dibutuhkan, pasalnya sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sangat penting dalam berbagai kegiatan perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan merupakan aset yang sangat penting dalam mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Karyawan memiliki fungsi sebagai pemikir, pengambil keputusan, perencanaan dan berbagai hal terkait aktifitas-aktifitas perusahaan lainnya. Maka karyawan haruslah memiliki skill, kemampuan, serta kualitas yang baik untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam sebuah perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

Dengan begitu dibutuhkanlah manajemen terkait sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) sendiri memiliki fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki arti sebagai ilmu pengetahuan tentang bagaimana cara untuk mengelola sumber daya manusia. Karyawan akan melakukan suatu pelatihan terlebih dahulu sebelum mereka bekerja, pelatihan karyawan bertujuan agar karyawan mengenal ruang lingkup kerja mereka yang baru dan juga mengenal secara detil tentang pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Dalam melaksanakan pelatihan karyawan, perusahaan akan melakukan seleksi dan evaluasi terhadap karyawan yang mengikuti pelatihan, hal ini berguna untuk menyeleksi kemampuan dan kualitas karyawan sesuai dengan standart yang diterapkan oleh perusahaan, selain hal itu ini bertujuan agar perusahaan tepat sasaran dalam mempekerjakan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Honda Taman kota merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang otomotif kendaraan beroda empat, khususnya pada bidang penjualan, servis berkala dan penjualan suku cadang. Jumlah karyawan yang terdapat pada Honda Taman Kota berjumlah kurang lebih sekitar 100 orang. Perusahaan dengan karyawan sebanyak itu tentunya menerapkan standart manajemen sumber daya manusia yang sangat baik. Tidak saja melihat dari segi kebutuhan perusahaan, melainkan juga memperhatikan kesejahteraan karyawan dan apresiasi yang seimbang terhadap karyawan, khususnya pada bagian pelatihan dan pengembangan karyawan.

Pokok permasalahan dalam program ini dapat diuraikan menjadi: kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya pelatihan kerja, kurangnya kerja sama antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada, serta kurangnya inovasi dalam mengerjakan training yang diberikan pada Pusat Training Honda setiap bulan.

Berdasarkan latar belakang dari Honda Taman Kota yang mana salah satu daerahnya merupakan daerah yang ramai akan penduduk yang padat sekaligus merupakan lokasi yang

sangat strategis di Kota Batam untuk dikunjungi. Namun terkadang Honda Taman Kota juga sering mengalami kehilangan konsumen seperti konsumen melakukan servis ke bengkel luar ataupun konsumen melakukan pembelian terhadap merek lain. Hal itu biasanya diakibatkan oleh kurangnya kepuasan yang dirasakan oleh konsumen terhadap produk atau jasa yang sudah ditawarkannya.

Selain itu, konsumen juga terkendala pada waktu menunggu yang lama meskipun sebelumnya sudah melakukan Booking Service terlebih dahulu untuk melakukan servis berkala pada mobil yang mereka miliki. Terkadang konsumen memilih untuk melakukan servis dibengkel luar untuk menghindari lamanya menunggu pada Honda.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data selama proses pengerjaan laporan kerja praktek ini menggunakan teknik observasi. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur objek yang diamati, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam (Teniwut, 2022). Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar. Maka dari itu, Metode inilah yang digunakan dalam proses pelaksanaannya. Pengumpulan data observasi terbagi menjadi tiga kategori, yaitu:

- a. Partisipan observasi
- b. Non-partisipan observasi
- c. Angket atau Kuisisioner

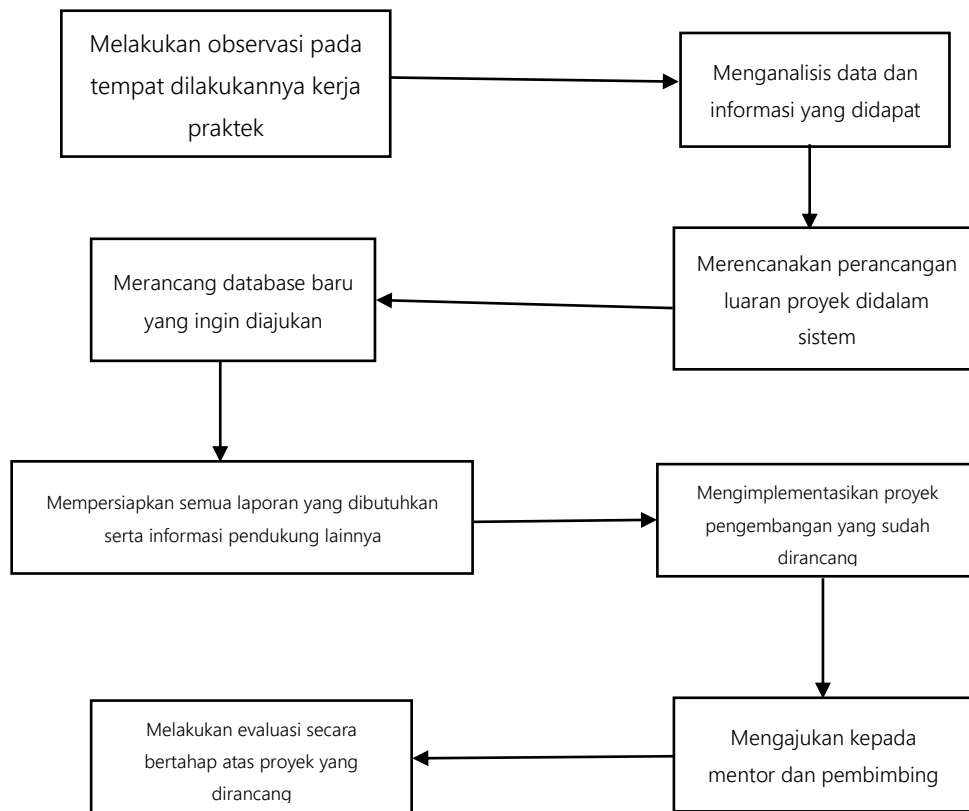
Pada laporan kerja praktek ini, kategori observasi yang digunakan adalah partisipasi observasi, dimana peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari objek yang diamati sebagai sumber data. Dalam hal ini, peneliti yang disebut adalah mahasiswa magang dan objek yang diamati merupakan karyawan bengkel Honda Taman Kota.

Proses Perancangan Luaran

Hal yang dilakukan pertama kali yaitu memastikan tempat dilaksanakannya kerja praktek. Kemudian, mempersiapkan segala informasi terkait operasional departemen dan hambatan yang terjadi sehingga dapat dijadikan sebagai bahan observasi dan kerangka perancangan luaran dari kegiatan yang dilakukan. Dilanjutkan dengan tahap implementasi pada pengembangan data menggunakan format excel beserta laporan yang akan dihasilkan dari data yang dirancang. Setelah perancangan selesai, format akan ditunjukkan

kepada mentor dan pembimbing untuk memeriksa apakah terdapat kesalahan dalam perancangan tersebut. Setelah pengecekan selesai, apabila tidak terdapat kesalahan maka format excel dapat diimplementasikan pada kegiatan operasional. Tahap akhir dari perancangan luaran ini adalah pelaksanaan evaluasi terhadap perancangan yang dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan feedback dari pihak perusahaan.

Tahap-tahap proses perancangan sistem pencatatan akuntansi dapat digambarkan sebagai berikut:



Tahapan Pelaksanaan

Tahap Persiapan

Pada tahap ini dimulai dengan survei lokasi Honda Taman Kota untuk mengetahui aktivitas dan kegiatan apa saja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan tersebut. Sebelumnya, penulis harus menentukan tempat kerja praktek yang diambil. Kemudian, melakukan observasi selama 1 (satu) bulan untuk mengidentifikasi masalah yang dapat dijadikan sebagai proyek pengembangan yang selanjutnya dikomunikasikan kepada mentor dan pembimbing tentang maksud dan tujuan dari proyek pengembangan yang dilakukan. Selain itu juga mencari tahu peluang dan potensi untuk pengembangan yang baik pada lingkungan perusahaan tersebut untuk dapat dikembangkan. Selanjutnya juga mempelajari terkait beberapa inovasi yang dapat dijadikan sebagai pengembangan

potensial sumber daya manusia di wilayah tersebut.

Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini dimulai dengan membuat langkah-langkah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai penguatan dalam pengembangan sumber daya manusia karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kemudian, setelah mengetahui langkah tepat untuk mengatasi kekurangan pada pengembangan sumber daya manusia, maka selanjutnya mempelajari proses pembuatan pelatihan untuk semua karyawan perusahaan tersebut

Tahap Penilaian dan Pelaporan

Pada tahap ini akan dilaksanakan penilaian terhadap pelatihan terkait langkah strategi pelatihan yang telah disusun kepada karyawan Honda Taman Kota. Kemudian pada tahap ini juga akan dilakukan penyusunan laporan dan finalisasi laporan, adanya monitoring serta evaluasi dari pihak Honda Taman Kota dan dosen pembimbing. Lalu pada tahap akhir dilakukan pengumpulan laporan dalam bentuk softcopy ke website daftarkp.uib.ac.id.

Jadwal Pelaksanaan dan Anggaran

Segala sesuatu yang dilaksanakan pastinya membutuhkan biaya. Untuk suatu proyek yang diimplementasi, diperlukan jadwal yang efektif serta efisien sehingga dapat menghemat jumlah anggaran yang dikeluarkan. Pada bab ini akan diuraikan perhitungan rencana anggaran biaya hingga jadwal yang nantinya akan digunakan sebagai acuan di dalam pelaksanaan. Anggaran diisi dengan perkiraan biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan kerja praktek serta pengimplementasian ide proyek di perusahaan. Pelaksanaan kegiatan kerja praktek ini dimulai pada Rabu, 13 September 2023 hingga Rabu, 13 Desember 2023, terhitung selama 3 bulan. Adapun detail kegiatan yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jadwal Kegiatan

| No | Rancangan Kegiatan | September | | | Oktober | | | | November | | | | | Desember | |
|----|---------------------|-----------|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|---|----------|---|
| | | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 |
| 1 | Observasi | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Perancangan Luaran | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Implementasi Luaran | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Pembuatan Laporan | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Evaluasi | | | | | | | | | | | | | | |

Tabel 2. Anggaran Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Online Assessment System

| No | Rancangan Aktivitas | Jenis Anggaran | Volume | Unit | Satuan | Jumlah |
|----|---------------------|--------------------------|--------|---------|------------|--------------|
| 1 | Observasi | Biaya Transportasi | 1 | 3 kali | Rp 50,000 | Rp 150,000 |
| | | Biaya Koneksi Internet | 1 | 3 kali | Rp 100,000 | Rp 300,000 |
| | | Biaya Konsumsi | 1 | 2 kali | Rp 50,000 | Rp 100,000 |
| 2 | Perancangan luaran | Biaya Penyusunan modul | 1 | 2 buah | Rp 500,000 | Rp 1,000,000 |
| | | Biaya Perancangan sistem | 1 | 1 buah | Rp 500,000 | Rp 500,000 |
| 3 | Implementasi Luaran | Biaya Transportasi | 1 | 24 kali | Rp 50,000 | Rp 1,200,000 |
| | | Biaya Koneksi Internet | 1 | 24 kali | Rp 25,000 | Rp 625,000 |
| | | Biaya Konsumsi | 1 | 30 kali | Rp 25,000 | Rp 750,000 |
| 4 | Pembuatan laporan | Biaya Print dan Djilid | 1 | 5 kali | Rp 25,000 | Rp 125,000 |
| | | Biaya lain-lain | 1 | 2 kali | Rp 50,000 | Rp 100,000 |
| | | Biaya | 1 | 5 kali | Rp 50,000 | Rp 250,000 |

| | | Transportasi | | | | |
|----------------|----------|----------------|---|--------|-----------|--------------|
| 5 | Evaluasi | Biaya | 1 | 1 kali | Rp 50,000 | Rp 50,000 |
| | | Transportasi | | | | |
| | | Biaya Konsumsi | 1 | 2 kali | Rp 50,000 | Rp 100,000 |
| TOTAL ANGGARAN | | | | | | Rp 5,250,000 |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perancangan Luaran Kegiatan

Berikut merupakan deretan proses yang disusun untuk mengembangkan *Online Assessment System* pada Departemen *Aftersales* yang dirancang untuk meningkatkan segala kemampuan karyawan pada saat bekerja.

HONDA
The Power of Dreams



Gambar 1. Tampilan Pengembangan *Online Assessment System*

1. Melakukan observasi pada objek penelitian agar dapat mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi
2. Memahami tindakan apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.
3. Mendesain tabel rancangan pengembangan yang akan diimplementasikan menggunakan Microsoft Excel 2013
4. Mempersiapkan semua laporan yang dibutuhkan serta informasi pendukung lainnya
5. Mengimplementasikan proyek pengembangan yang sudah dirancang
6. Mengajukan kepada mentor dan pembimbing
7. Melakukan evaluasi secara bertahap atas proyek yang dirancang

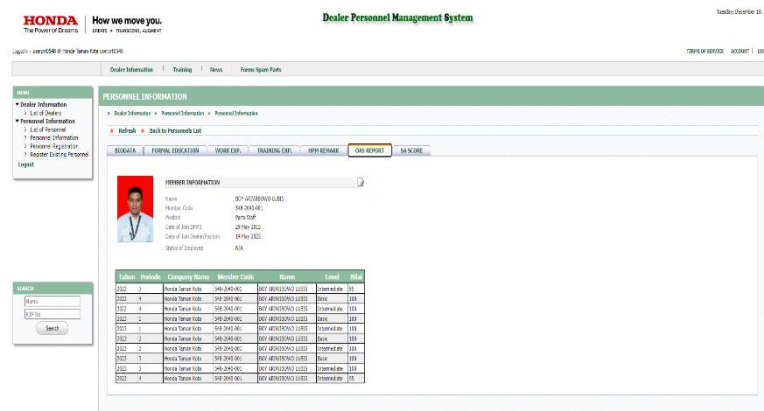
Proses Implementasi Luaran

Pengembangan *training* ini dilakukan dengan beberapa tahapan pengerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Mengambil *form assasement* peserta *training* untuk diinput kedalam *Microsoft Excel* sebagai data awal.
2. Memindai data dari *form assasement* karyawan ke laptop administrator untuk

kemudian disimpan kedalam file yang sudah tersedia berdasarkan *training* yang dilaksanakan.

3. Memasukkan data *training* karyawan berdasarkan pengelompokkannya sesuai dengan kelas *training* yang dijalankan.
4. Menginput data karyawan yang terdiri dari nama, nomor karyawsan, job tittle, jadwal *training*, score yang didapat, dan jenis materi *training* yang sudah dilaksanakan.
5. Memasukkan data *training* karyawan pada tabel rancangan baru. Data karyawan ini bersumber dari website *Dealer Personnel Management System* yang didapatkan setelah melakukan *Training OAS*.



Gambar 2. Entry Data Dari Hasil *Training* Sesuai Jadwal Yang Ada

6. Memasukkan data hasil dari *training OAS* tersebut kedalam excel database yang sudah dikembangkan.
7. Melakukan evaluasi dari tahapan implementasi yang dilakukan

Kondisi Setelah Implementasi

Pengembangan *Online Assessment System* pada Departemen *Aftersales* membantu dalam peningkatan semua kinerja karyawan baik berupa kesadaran karyawan dalam bekerja ataupun peningkatan *skill* karyawan. Pelatihan ini dilakukan secara *Online* selama setiap hari sebanyak 2x. Setiap karyawan dapat dengan mudah untuk melakukannya hanya dengan mengaksesnya kedalam website yang sudah tersedia. Semua tahap pelaksanaan dapat dilakukan dengan mudah dan tanpa mendapatkan kesulitan apapun. Tujuan utama dari pelatihan ini agar semua karyawan dapat memiliki kesadaran yang tinggi untuk mengisi pelatihan tersebut secara rutin secara maksimal sehingga menciptakan proses kerja yang baik, cepat, efektif dan efisien.

Setelah proses uji coba implementasi ini dilakukan, keseluruhan nilai karyawan pada saat pelatihan memiliki nilai diatas rata rata. Pengembangan ini juga meminimalisir kesulitan karyawan dalam melakukan pengembangan diri sendiri. Dengan adanya ini, seluruh

karyawan secara mudah akan melakukan pengembangan diri pada saat bekerja.

SIMPULAN

Honda Taman Kota adalah salah satu anak perusahaan dari PT Pionika Automobil. Honda Taman Kota ini bergerak di bidang usaha otomotif kendaraan beroda empat, di antaranya *Sales, Service, Sparepart, dan Body Paint*. Pada pelaksanaan kerja praktek ini, departemen yang menjadi tempat dilaksanakannya praktek kerja yaitu departemen *Aftersales*, yaitu *Service dan Sparepart, Bodypaint* tidak termasuk karena merupakan vendor dari perusahaan luar.

Pada laporan kerja praktek ini, kategori observasi yang digunakan adalah partisipasi observasi, dimana peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari objek yang diamati sebagai sumber data. Dalam hal ini, peneliti yang disebut adalah mahasiswa magang dan objek yang diamati merupakan departemen *Service dan Sparepart*. Pengembangan *Online Assessment System* membantu dalam peningkatan semua kinerja karyawan baik berupa kesadaran karyawan dalam bekerja ataupun peningkatan *skill* karyawan. Semua tahap pelaksanaan dapat dilakukan dengan mudah dan tanpa mendapatkan kesulitan apapun.

Setelah proses uji coba implementasi ini dilakukan, keseluruhan nilai karyawan pada saat pelatihan memiliki nilai di atas rata rata. Pengembangan ini juga meminimalisir kesulitan karyawan dalam melakukan pengembangan diri sendiri. Dengan adanya ini, seluruh karyawan secara mudah akan melakukan pengembangan diri pada saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Kurnia, F. (2023). Apa itu Admin, Tugas, Jenis Pekerjaan, Tanggungjawab, Karir dan Gajinya. *Daily Social ID*. <https://dailysocial.id/post/apa-itu-admin>
- Sutejo, B. (2023). *Sejarah Tentang Batam*. Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). <https://bpbatam.go.id/tentang-batam/sejarah-batam/>
- Teniwut, M. (2022). *Teknik Pengumpulan Data dan Metode Penelitian*. <https://mediaindonesia.com/humaniora/539107/teknik-pengumpulan-data-dan-metode-penelitian>
- Wahjono, S. I. (2022). Struktur Organisasi. *Pemerintahan.Malangkota.Go.Id, April*. https://pemerintahan.malangkota.go.id/?page_id=10
- Gorda. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Singaraja: STIE Satya Dharma.
- Hasibuan, M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indrafachrudi. (2012). Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya.

Bandung: Galia Indah.

Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.

Mirwan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Simanjuntak, P. J. (2010). Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.