



PERAN DIVISI *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT* (HRD) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERGASTRA NUSANTARA

**Yuni Sofia
Kristin Handayani¹**

Kwik Kian Gie School of Business – Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta – 14350

Abstrak

Rendahnya kesadaran kepedulian perusahaan akan sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan terkadang tidak menyadari bahwa kemajuan perusahaannya sebenarnya bukan berasal dari operational di dalamnya, namun dari sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, maka dari itu adanya peran divisi *Human Resource Development* (HRD) sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana penilaian ini nantinya akan sangat berpengaruh dari motivasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya, dan dengan adanya peran *Human Resource Development* (HRD) dapat menjadi tempat curahan untuk karyawan dalam menyampaikan kesulitannya selama melakukan pekerjaan. Adanya peran HRD juga dapat menjadi jembatan antara perusahaan dengan karyawannya. Terlebih, adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Sumber data dalam penelitian ini sejumlah 6 (enam) orang informan yang bekerja di divisi berbeda dalam PT. Intergastra Nusantara. Sumber data sekunder yakni didapati dari jurnal penelitian yang relevan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, teknik wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, *conclusion drawing* / verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan peranan *Human Resource Development* (HRD) sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena tanpa adanya HRD, tidak ada “jembatan penghubung” antara perusahaan dengan karyawan, karyawan tidak dapat menyampaikan keluhan atau kesulitan selama bekerja, dan Peran HRD sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan yang nantinya melalui penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan atau memperhitungkan gaji, tunjangan serta motivasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa perusahaan dapat bertindak adil dan peduli terhadap karyawannya. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka penilaian kinerja karyawan akan semakin baik.

Kata Kunci : *Human Resource Development* (HRD), kinerja karyawan

Abstract

The low awareness of the company's concern for its human resources. Companies sometimes do not realize that the progress of their company actually does not come from the operations in it, but from the human resources who work in it, therefore the role of the Human Resource Development (HRD) division is very important in improving employee performance, where this assessment will be very important. influence from the motivation or awards given by the company to its employees, and with the role of Human Resource Development (HRD) it can be an outpouring place for employees in conveying their difficulties while doing work. The role of HRD can also be a bridge between the company and its employees. Moreover, there are differences in the results of research conducted by previous researchers. The data sources in this study were 6 (six) informants who worked in different divisions in PT. Intergastra



Nusantara. Secondary data sources are obtained from relevant research journals. Data collection techniques in this study were observation, interview techniques, and documentation. Data analysis used data collection, data reduction, data presentation, conclusion drawing / verification.

The results show that the role of Human Resource Development (HRD) is very important in improving employee performance, because without HRD, there is no "bridge" between the company and employees, employees cannot express complaints or difficulties during work, and the role of HRD is very influential in employee performance appraisal which later through employee performance appraisal, the company can provide or take into account salaries, benefits and motivation in accordance with employee performance, so that employees will feel the company can act fairly and care for its employees. The better the motivation provided by the company, the better the employee performance appraisal will be.

Key Words : Human Resource Development (HRD), employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu negara dapat dilihat perkembangan negara dan kualitas sumber daya manusianya melalui *Human Development Index (HDI)*. *Human Development Index* merupakan gambaran terkait tingkat pembangunan sumber daya manusia di dalam suatu negara. Semakin baik pembangunan sumber daya manusia disuatu negara, maka semakin baik pula perkembangan dan kualitas sumber daya manusia di negara tersebut. Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *never ending process* yang hasilnya baru didapat dalam jangka waktu yang panjang. Pembangunan Sumber Daya Manusia melalui jalur pendidikan merupakan proses panjang dimana dukungan dari semua pihak dibutuhkan dalam perhitungan. *Human Resource Development (HRD)* di dalam perusahaan seharusnya memiliki sikap proaktif untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai *human capital* yang harus diberikan perhatian lebih, serta pengembangan dan pengelolaan secara terus menerus sesuai dengan perubahan dinamis di dalam perusahaan. Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia atau biasa disebut dengan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga visi misi perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai secara maksimal.

Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh peran *Human Resource Development (HRD)* dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Intergastra Nusantara.

Tinjauan Pustaka

Yusriadi (2021), Divisi *Human Resource Development (HRD)* merupakan divisi yang bertanggung jawab terhadap kondisi dan stabilitas pegawai dalam bekerja, serta Peran Divisi HRD sangat berpengaruh dalam kondisi Covid-19. Divisi HRD harus memahami keterampilan dan kompetensi baru yang harus dimiliki pegawai disaat pandemic Covid-19, dan era new normal dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan

Shifa Nurhaslisha Adlina (2022), HRD berkewajiban untuk memulai diskusi tentang bagaimana kita mengenali dan menghargai kepedulian di tempat kerja. Dari sudut pandang teoritis melibatkan perluasan pemahaman tentang HRD diluar fondasi tradisionalnya dan mengadopsi



pendekatan yang lebih *humanistic* untuk menjaga kesejahteraan dan pertumbuhan karyawan di tempat kerja. HRD berkewajiban untuk memulai diskusi tentang bagaimana karyawan mengenali dan menghargai kepedulian di tempat kerja.

Yuni Kasmawati (2017), Kinerja yang baik dari karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan yang dapat memuaskan semua pihak, terutama stockholders.

Dandam Damiyana dan Mauludfi Maroghy (2021), Pelaksanaan tugas rutin HRD PT. Jakarta Teknologi Utama adalah sebagai pendukung antara staf HRD dengan HRD agar dapat membantu tugas HRD yang tidak dapat dilakukan sendiri. HRD perlu melakukan sosialisasi secara langsung kepada bagian masing – masing divisi sehingga dapat mengurangi adanya kesalahan dalam penyampaian informasi.

Nunu Nurjaya (2021), Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan, maka akan semakin baik kinerja karyawan.

M. Bagus Afrizal Arifani (2018), karyawan merasa terdapat adanya persaingan yang baik dan sehat ditempat perusahaan mereka bekerja, serta perusahaan selalu memberikan tunjangan dan insentif kepada karyawan yang mencapai target perusahaan, karyawan merasa dapat melakukan inovasi serta kebebasan dalam menentukan metode atau cara dalam menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan merasa perusahaan senantiasa mengarahkan karyawan kepada kerja tim didalam setiap kegiatan kerja serta memberikan penghargaan kepada tim yang berprestasi.

Hipotesis Penelitian

Peran Divisi *Human Resource Development* (HRD) berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Intergastra Nusantara.

Metode Penelitian

Objek penelitian adalah *Human Resource Development* (HRD) dan kinerja karyawan. Subjek penelitian dilakukan pada 6 (enam) orang informan yang bekerja di PT. Intergastra Nusantara dengan divisi yang berbeda.

Desain Penelitian

Penelitian menggunakan studi deskriptif kualitatif dengan jenis studi lapangan. Sumber data dalam penelitian ini sejumlah 6 (enam) orang informan yang bekerja di divisi berbeda dalam PT. Intergastra Nusantara. Sumber data sekunder yakni didapati dari jurnal penelitian yang relevan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, teknik wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, *conclusion drawing* / verifikasi.

Variabel Penelitian

Variabel Kualitatif terdapat variabel yang tidak dapat dikategorikan. Nilai variabel kualitatif bukan berupa angka, tetapi bentuk kategori *mutually exclusive*. Dengan demikian dalam penelitian ini mengkategorikan Karyawan yang bekerja di PT. Intergastra Nusantara yang terlibat kinerja karyawan. Berdasarkan Judul “*Peran Divisi Human Resource Development*



(HRD) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Intergastra Nusantara.” Variabel Kualitatif penelitian ini adalah karyawan PT. Intergastra Nusantara.

Teknik Pengambilan Sampel

teknik *snowball sampling* karena memperhatikan pertimbangan tertentu yang kemungkinan akan dihadapi pada saat penelitian. Pertimbangan tersebut misalnya data yang didapatkan kurang dapat memenuhi kapasitas. Teknik *snowball sampling* yaitu teknik pengambilan sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit kemudian menjadi membesar, hal ini dikarenakan sumber data yang sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari informan lain yang digunakan sebagai sumber data (Sugiyono, 2017: 218-219).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu : (1) Observasi, Marshall dalam Sugiyono (2017) melalui *observasi* peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Kegiatan observasi yang dilakukan peneliti adalah melakukan tanya jawab dengan karyawan PT. Intergastra Nusantara, (2) Teknik Wawancara, Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2017) ada tiga macam jenis wawancara, yaitu wawancara terstruktur, wawancara semistruktur, dan wawancara tidak terstruktur. Penelitian ini menggunakan wawancara semistruktur. Sugiyono (2017) jenis wawancara semistruktur adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana partisipan diminta untuk mengutarakan pendapat dan ide-idenya dalam proses pengambilan data, (3) Dokumentasi, Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental dari seseorang. Hasil wawancara akan lebih kredibel apabila didukung oleh dokumen-dokumen, dan menambah informasi untuk penelitian.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2017) mengatakan dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (*triangulasi*). Analisis data kualitatif mencakup proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan peranan *Human Resource Development* (HRD) sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena tanpa adanya HRD, tidak ada “jembatan penghubung” antara perusahaan dengan karyawan, karyawan tidak dapat menyampaikan keluhan atau kesulitan selama bekerja, dan Peran HRD sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan yang nantinya melalui penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan atau memperhitungkan gaji, tunjangan serta motivasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa perusahaan dapat bertindak adil dan peduli terhadap karyawannya. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka penilaian kinerja karyawan akan semakin baik.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah peran *Human Resource Development* (HRD) dalam meningkatkan kinerja karyawan bahwa adanya keterkaitan yang signifikan antara peran *Human*



Resource Development (HRD) dan kinerja karyawan. Hal ini diwujudkan melalui peran HRD dapat membuat kinerja karyawan meningkat, karena pada dasarnya karyawan ingin memiliki tempat untuk menceritakan dan mendapatkan solusi mengenai permasalahan di dalam pekerjaannya, dalam arti menginginkan HRD menjadi jembatan antara karyawan dan perusahaan. Peran HRD juga sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan. Melalui adanya penilaian kinerja, karyawan akan merasa perusahaan cukup adil dalam memberikan fasilitas yang sesuai dengan kinerja tiap masing karyawan. Penelitian ini juga memberikan saran untuk (1) Perusahaan, yaitu pihak perusahaan perlu merekrut divisi *Human Resource Development* (HRD), karena melalui adanya peran dari divisi *Human Resource Development*, karyawan akan merasakan kenyamanan dan keadilan di dalam pekerjaannya, dan karyawan akan semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, (2) Bagi peneliti selanjutnya, yaitu diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan masalah peran divisi HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini data kinerja karyawan hanya berdasarkan melalui hasil wawancara dengan beberapa divisi yang terdapat dalam perusahaan, serta diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat membuat alat ukur sendiri mengenai pentingnya peran HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- Adlina, Shifa Nurhalisha, (2022), Skripsi: “*Pengembangan Peran Human Resource Development Pascapandemi Dengan Pendekatan Etika Kepedulian*”, Universitas Islam Walisongo, Dipublish Juni 2022, https://www.researchgate.net/publication/361365323_Pengembangan_Peran_Human_Resources_Development_Pascapandemi_Dengan_Pendekatan_Etika_Kepedulian
- Afandi, P, (2018), “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*”, Riau: Penerbit Zanafa Publishing.
- Arifani, M. Bagus Afrizal, (2018), “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi HRD PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo”, Surabaya: Penerbit Jurnal Manajemen Vol. 6, <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/23589>
- Asmara, A. P, (Juli-Desember 2017), “Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya”, Volume 5, Nomor 2, 123-130, Jakarta: Penerbit: JAKI.
- Badan Pusat Statistik (BPS), “*Skor Indeks Pembangunan Manusia Indonesia Meningkat Pada Tahun 2021*”, diakses 6 April 2022, <https://dataindonesia.id/ragam/detail/indeks-pembangunan-manusia-indonesia-kembali-naik-pada-2021>
- Badan Pusat Statistik (BPS), “*Indeks Jumlah Sumber Daya Manusia di Indonesia Tahun 2021*”, diakses 15 November 2021, [https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/11/15/1846/indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-tahun-2021-mencapai-72-29--meningkat-0-35-poin--0-49-persen--dibandingkan-capaian-tahun-sebelumnya--71-94-.html#:~:text=Neo%20PKI%20Bermunculan-Indeks%20Pembangunan%20Manusia%20\(IPM\)%20Indonesia%20tahun%202021%20mencapai%2072%2C,tahun%20sebelumnya%20\(71%2C94\)](https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/11/15/1846/indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-tahun-2021-mencapai-72-29--meningkat-0-35-poin--0-49-persen--dibandingkan-capaian-tahun-sebelumnya--71-94-.html#:~:text=Neo%20PKI%20Bermunculan-Indeks%20Pembangunan%20Manusia%20(IPM)%20Indonesia%20tahun%202021%20mencapai%2072%2C,tahun%20sebelumnya%20(71%2C94))
- Badan Pusat Statistik, “*Presentase Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja (TPAK) Menurut Golongan Umum Tahun 2021-2022*”, diakses tahun 2022,



<https://www.bps.go.id/indicator/6/714/1/persentase-angkatan-kerja-terhadap-penduduk-usia-kerja-tpak-menurut-golongan-umur.html>

Badan Pusat Statistik, “Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kategori dan Tingkat Pendidikan (Jiwa) Tahun 2021”, <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>

Badan Pusat Statistik, Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kategori dan Tingkat Pendidikan Tahun 2021 (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/07/pekerja-berpendidikan-sd-ke-bawah-mendominasi-di-indonesia-pada-agustus-2021>)

Badan Pusat Statistik (BPS), Rata – Rata Upah atau Gaji Tahun 2022 (<https://www.kompas.com/tren/read/2022/06/19/200500265/daftar-umk-2022-di-dki-jakarta-banten-dan-jawa-barat?page=all#:~:text=Diberitakan%20Kompas.com%2C%20Pemerintah%20Provinsi%20Gubernur%20Nomor%201395%20Tahun%202021>)

Bangun, Wilson, (2021), “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Penerbit Erlangga

Bintoro dan Daryanto, (2017), “Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan”, Cetakan 1, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Cooper, Donald R, Pamela S.Schindler, (2017), “Metode Penelitian Bisnis”, Edisi 11, Buku 1, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Damiyana, Damdam dan Mauludfi Maroghy, (2021), “Tugas dan Peran Human Resource Development (HRD) Pada PT. Jakarta Teknologi Utama”, Vol. 5 No. 1, Jakarta: Penerbit JMM Online, <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/503>

Darumetia, Anisah, (2017), Skripsi: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II”. Universitas Negeri Yogyakarta., <http://docplayer.info/57967850-Pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-pegawai-pt-pln-persero-unit-induk-pembangunan-jawa-bagian-tengah-ii-skripsi.html>

Dewi, Desilia Purnama, SE.,MM dan Harjoyo, SE.,MM (2019), Skripsi: “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Universitas Pamulang, Dipublish 12 Maret 2019), https://eprints.unpam.ac.id/8601/1/SKR0323_Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20%28MSDM%29.pdf

Dewi, Desilia Purnama, SE.,MM dan Harjoyo, SE.,MM (2019), Skripsi: “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Universitas Pamulang, Dipublish 12 Maret 2019

Firdaus, Indra, (2018), Skripsi: “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Bellmera Medan”, Universitas Muhamadiyah Sumatra Utara., <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/8781>

Fikriyanto, Fattah, (2019), Skripsi: “Pengaruh Tingkat Absensi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krakatau Alam Indah Pemalang”. Universitas Pancasakti Tegal, <http://repository.upstegal.ac.id/856/1/Skripsi%20Fattah%20Fikriyanto%204115500069.pdf>

Fransutomo, Azis, Sulisti Afriani & Kaulan, (2021), “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong (Studi pada Aparatur Sipil Negara dan Honorer”, Bengkulu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- Penerbit Jurnal Fokus Manajemen,
<https://jurnal.unived.ac.id/index.php/fokusman/article/view/1762>
- Ganyang, Machmed Tun. 2018, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Konsep dan Realita), Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Greenberg & Baron dalam Rozarie, (2017), “*Pengertian Kinerja Karyawan dan Motivasi*”, Penerbit 6–24
- Hamali, A. Y, (2018), “*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Hamali, A. Y. (2018), “*Pemahaman Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: Penerbit PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S. P, (2019), “*Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*”, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmawati, Yuni, (2017), “*Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)*”, Vol. 3, No.4, Jakarta: Penerbit Journal Of Applied Business and Economics, <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/view/1781>
- Kaswan, (2017:278), “*Psikologi Industri dan Organisasi*”, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Keitner dan Kinicki, (2017), “*Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*”, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kairupan, Daniel, (2021), “*Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktisi)*”, Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Lestary, Lyta dan Harmon, (2017), Jurnal Artikel: “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Penerbit: Neliti, <https://www.neliti.com/id/publications/281706/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>
- Maister, David H, (2017), “*True Profesionalisme*”, Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu S.P Hasibuan, (2017), “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mahmudi, (2019), “*Manajemen Kinerja Sektor Publik*”, Edisi 3 Cetakan 2, Yogyakarta: Penerbit UPP STIM YKPN
- Maulina, Rishna, (2019) “*Tugas dan Tanggung Jawab HRD untuk Kemajuan Perusahaan*”, diakses 24 Juli 2019, website: <https://sleekr.co/blog/tugas-dan-tanggung-jawab-hrd-untuk-kemajuan-perusahaan/>.
- Nurjaya, Nunu, (2021), “*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*”, Jakarta: Penerbit Akselerasi Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3, <https://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/view/361>
- Ricardianto, Prasadja. (2018), “*Human Capital Management*”, Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Rismawati, Mattalata, (2018), “*Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*”, Makassar: Penerbit Celebes Media Perkasa.
- Rukhan, Ahmad Anies, (2020), Tesis: “*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi*”, Universitas Muhammadiyah Malang, <https://eprints.umm.ac.id/73680/1/TEISIS.pdf>
- Roswani, Etika, (2018), Skripsi: “*Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar*”, Universitas Muhammadiyah Makassar, https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2439-Full_Text.pdf

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- Rosa, A.S., dan M. Shalahudin. (2018, Desember 2). *Rekayasa Perangkat Lunak*. Jurnal Khatulistiwa Informatika, VOL. VI, NO. 2 Desember 2018, p-ISSN: 2339- 1928 & e-ISSN: 2579-633X Bandung: Informatika.
- Sedarmayanti, (2017), *“Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2017), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2019), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sugiyono, (2017),” *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*, Bandung: Penerbit Alfabeta, <https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>
- Sugiyono, (2020), *“Metode Penelitian Kualitatif”*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E, (2018), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group.
- Sutrisno. E, (2018), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi 1, Cetakan Kedua, Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Susan Eri, (2019), Jurnal: *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Vol. 9, No. 2, Bone: Penerbit Adaara, <https://jurnal.lain-bone.ac.id>
- United Nations Development Programme (UNDP), *“Indeks Pembangunan Human Development Indeks Manusia Indonesia di Azia Tenggara Tahun 2018”*, diakses 9 Desember 2019, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/12/12/indeks-pembangunan-manusia-indonesia-masuk-kategori-pembangunan-tinggi>
- Wahyuni, Tri, (2019), Skripsi: *“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat”*, Universitas Negeri Padang, <http://repository.unp.ac.id/25137/>
- Website Rifhad, (2021), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Penerbit: Bigbi, dipublish 18 Desember 2020, <https://www.rifhadziq.com/bigbi-inti-training/>
- Wikipedia Ensiklopedia, Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta Tahun 2021, *“Upah Minimum Pendapatan DKI Jakarta Per Tahun 2021 – 2022”*, diakses tahun 2022, <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-dki-jakarta>
- Wibowo, (2017), *“Manajemen Kinerja”*, Edisi Kelima, Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniash, Yuyun, Heri Herdiana dan Alfin Nurfahmi Mufreni, (2018), Jurnal Penelitian: *“Pengaruh Penghargaan Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemauan Kerja”*, Universitas Siliwangi, <https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/view/701/452>
- Yusriadi, (2021), *“Peranan Human Resource Development (HRD) Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pegawai Disaat Pandemic Covid-19 dan Era New Normal pada Organisasi Perusahaan”*, Vol.12, No. 2, Riau: Penerbit Riau Economics and Bussiness Review, <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/358>

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Link :

Badan Pusat Statistik (BPS), Angkatan Kerja Februari 2020
(<https://www.kemencopmk.go.id/jalan-panjang-pembangunan-sdm-indonesia>)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (<https://www.shunt-magetan.org/fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia>)

Indikator performance *Human Resource Development* (HRD)
(<https://www.qubisa.com/article/indikator-pencapaian-kompetensi>)

Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM)
(<https://indonesiabaik.id/infografis/indeks-pembangunan-manusia-terus-meningkat>)

Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM)
(<https://www.kompas.com/skola/read/2020/12/08/150314969/indeks-pembangunan-manusia-konsep-dan-dimensinya?page=all>)

Pembangunan Sumber Daya Manusia menurut Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Tahun 2018
([https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/indeks-pembangunan-manusia-ipm-provinsi-2017-1548737971#:~:text=Indeks%20Pembangunan%20Manusia%20\(IPM\)%20Indonesia,90%20persen%20dibandingkan%20tahun%20sebelumnya](https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/indeks-pembangunan-manusia-ipm-provinsi-2017-1548737971#:~:text=Indeks%20Pembangunan%20Manusia%20(IPM)%20Indonesia,90%20persen%20dibandingkan%20tahun%20sebelumnya))

Peningkatan Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0
(<https://ekonomi.bisnis.com/read/20190801/12/1131266/apa-saja-tiga-fokus-pengembangan-sdm-indonesia-menurut-kemenpora>)

Pembangunan Sumber Daya Manusia
(<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/07/pekerja-berpendidikan-sd-kebawah-mendominasi-di-indonesi-pada-agustus-2021>).

Pengertian Kinerja secara umum (<https://www.maxmanroe.com/vid/karir/pengertian-kinerja.html>) (<https://prokomsetda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/teori-kinerja-pegawai-15>) (<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/definisi-dan-manfaat-kriteria-kinerja/>) (<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/definisi-dan-manfaat-kriteria-kinerja/>).

Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta, 2021 (<https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-dki-jakarta>)

Tugas dan Tanggung Jawab *Human Resource Development* (HRD)
(<http://www.myorangehr.com/news-events/tugas-dan-tanggung-jawab-human-resources-department-hrd-di-perusahaan/>)

Tujuan *Human Resource Development* ((<https://mekari.com/blog/pengertian-hrd-dan-fungsinya/>))

Unsur manajemen sumber daya manusia ((http://repository.um-surabaya.ac.id/1276/3/BAB_II.pdf))

:

Hak cipta Dilindungi Undang-undang. Dilarang menyalin atau seluruhnya atau sebagian tanpa izin IBIKKG.

Institusi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Yuni Sofia

N I M : 21189105

Judul Karya Akhir : "Peran Divisi Human Resource Development (HRD)
Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada
PT. Intergastra Nusantara"

Tanggal Sidang : 05 Oktober 2022

Jakarta, / 20 22

Mahasiswa/I

(Yuni Sofia)

Pembimbing

(.....)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.