

## INVESTASI PADA SDM: STRATEGI MENUJU PENINGKATAN PRODUKTIVITAS

**Rendy Putra Riawan<sup>1\*</sup>, dan Uki Yonda Asept<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Pogram Studi Manajemen, Universitas Ma Chung  
Jalan Villa Puncak Tidar Blok N-1, Malang, Indonesia, 65161

**\*Email korespondensi:** 112210086@student.machung.ac.id

*Received: 27 05 2026 – Revised: 29 06 2026 - Accepted: 07 07 2026 - Published: 01 08 2026*

**Abstrak.** Kualitas Sumber Daya Manusia adalah prasyarat penting untuk mendorong pembangunan. Setiap individu didorong untuk meningkatkan kemampuan pribadi mereka untuk mempercepat kemajuan ekonomi di berbagai sektor. Investasi dalam modal manusia adalah komitmen jangka panjang, karena mencapai HR berkualitas tinggi tidak hanya memerlukan pendidikan formal tetapi juga pengalaman praktis dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan di tempat kerja untuk mencapai keahlian tingkat lanjut. Peningkatan sumber daya manusia bertitik tolak pada upaya pembangunan di bidang pendidikan. Sementara pembangunan di bidang pendidikan ditentukan oleh upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia. Sehingga, upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pendidikan yang dilaksanakan. Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Lokasi Penelitian adalah di lokasi langsung Kantor PT Mandala Multifinance, Tbk. Penetapan lokasi penelitian dalam metode kualitatif merupakan hal yang sangat vital. Untuk memperoleh data yang sesuai, lokasi penelitian ini dilakukan di PT Mandala Multifinance, Tbk, cabang Yogyakarta. Bentuk penelitian ini berupa studi kasus langsung ke lokasi dengan menggunakan metode deskriptif dan eksplorasi yang berdasarkan keadaan di lokasi yang alami dan apa adanya dengan objek penelitian di PT Mandala Multifinance, Tbk. Dengan adanya penerapan system pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, dampaknya sangat positif bagi tercapainya visi misi perusahaan. Pasalnya karyawan lebih termotivasi untuk mengemban tanggung jawab kerja, lebih efektif dan efisien dalam mengerjakan tugasnya, lebih komunikatif sehingga pekerjaan ataupun jikalau ada masalah lebih cepat teratasi. Output perusahaan juga mengalami peningkatan karena kepercayaan konsumen juga.

**Kata kunci:** sumber daya manusia, inovasi, peningkatan skill, pengembangan, digital

### PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan produktivitas kinerja, penting untuk menetapkan tujuan yang jelas, mengelola waktu dengan efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan juga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan awal hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan

sumber daya manusia diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi atau perusahaan.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil mencapai tujuan perusahaan. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkahlaku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu bentuk pembinaan dan pengembangan keterampilan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Mixue cabang Lubuk Begalung yaitu melakukan pelatihan ini dilakukan selama satu minggu lamanya kata karyawan yang melakukan pelatihan ini, kantor Mandala Finance cabang Yogyakarta melakukan pelatihan langsung di toko di cabang-cabang yang ada di Yogyakarta dan tidak lagi ke luar kota lebih tepatnya di Padang ini juga melalui system pelatihan training yang diterapkan kepada karyawan. (Samsul Rizal, Muhammad Iqbal, & Desi Handayani. 2020).

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan awal hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi atau perusahaan (Wiliandari, 2021).

Salah satu bentuk pembinaan dan pengembangan keterampilan sumber daya manusia yang dilakukan PT Mandala Multifinance, Tbk Cabang Yogyakarta yaitu melakukan pelatihan tentang product knowledge dan pelayanan kepada nasabah dengan SOP dan KPI yang berlaku, selain itu perusahaan juga mengadakan kuisisioner dan juga training secara *online meet*. Strategi produktivitas yang digunakan adalah beberapa penerapan efektif dan efisien bagi sales dalam mencapai target serta memenuhi pelayanan prima kepada nasabah, semua latihan dilakukan guna mencapai hasil yang diharapkan oleh manajemen perusahaan.

Kendala dalam peningkatan produktivitas karyawan sering kali disebabkan oleh minimnya interaksi antar tim, tantangan dalam manajemen waktu, dan beban kerja yang berlebihan. Selain itu, kurangnya pelatihan dan disiplin juga dapat menghambat kinerja karyawan secara keseluruhan, antara lain minimnya interaksi antar tim dan adanya senioritas

membuat karyawan terhambat secara pengembangan diri akibat dari lingkungan kerja yang kurang mendukung kondusif menyebabkan penurunan produktifitas kinerja karyawan dan tentunya permasalahan ini perlu diperhatikan secara khusus bagi pihak manajemen perusahaan. Inovasi yang terhambat dapat memicu karyawan sulit untuk menemukan ide dan posisi terbaik untuk pengembangan diri, seringkali menjadi kendala dalam berkontribusi menjadi efektif. Evaluasi beban kerja dan manajemen waktu kerja yang tepat menjadi sarana terbaik bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan terhindar dari segala distraksi yang bisa menimbulkan kurangnya focus dalam bekerja

## **MASALAH**

Di tengah dinamika perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif, produktivitas menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Namun, masih banyak institusi yang belum memaksimalkan potensi sumber daya manusianya sebagai aset strategis. Minimnya investasi yang terarah dan berkelanjutan pada pengembangan SDM, seperti pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pengelolaan karier, menyebabkan rendahnya efektivitas kerja dan daya saing. Oleh karena itu, diperlukan strategi investasi yang sistematis pada SDM sebagai fondasi peningkatan produktivitas.

## **METODE PELAKSANAAN**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif yang sifatnya deksriptif berupa wawancara mendalam kepada karyawan PT Mandala Multifinance, Tbk. Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang diberikan oleh PT Mandala Multifinance, Tbk kepada karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya melalui tanya jawab untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan cara pengumpulan data yang sedalam-dalamnya pula, yang menunjukkan pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti. Metode kualitatif merujuk pada pendekatan penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial atau perilaku manusia melalui pengumpulan dan analisis data yang bersifat deskriptif, non-numerik, dan kontekstual.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam lanskap bisnis modern yang ditandai oleh perubahan cepat dan persaingan yang ketat, produktivitas menjadi tolok ukur utama keberhasilan organisasi. Namun, banyak institusi masih gagal dalam memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis. Padahal, menurut Arokiasamy et al. (2023), investasi pada SDM—seperti pelatihan, coaching, dan pengembangan karier—memiliki korelasi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi dan efektivitas sumber daya internal.

Kurangnya perhatian terhadap pengembangan SDM menyebabkan rendahnya kualitas kerja dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Giamos dan Stroehle (2024)* menegaskan bahwa investasi modal manusia bukan hanya berdampak pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga pada sinergi tim dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Organisasi yang tidak melakukan investasi terarah pada SDM cenderung stagnan dan tidak mampu beradaptasi.



**Gambar 1.** Pelatihan Mandala Finance

Strategi investasi SDM yang efektif harus didasarkan pada pemetaan kebutuhan dan potensi. Dalam perspektif kecocokan individu dengan pekerjaannya (*person-job fit*), Zeng dan Hu (2024) menunjukkan bahwa ketika karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan nilai-nilai personal, tingkat stres kerja menurun dan produktivitas meningkat. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sistem evaluasi dan penempatan yang berbasis data.

Pendekatan pengembangan SDM juga perlu melibatkan pemanfaatan Balanced Scorecard sebagai alat pengukuran kinerja. Kumar et al. (2023) menyatakan bahwa aspek "learning and growth" dalam Balanced Scorecard mendorong organisasi untuk menjadikan SDM sebagai elemen inti dalam pencapaian visi dan strategi bisnis. Dengan begitu, investasi SDM menjadi bagian dari sistem pengelolaan kinerja, bukan sekadar kebijakan tambahan.

Pengelolaan karier dan peningkatan kapabilitas SDM yang berkelanjutan turut memperkuat keberlangsungan organisasi. Abrha dan Weldeyohans (2025) menyebutkan bahwa peran modal manusia dalam pembangunan organisasi sangat vital karena memungkinkan inovasi, pengambilan keputusan berbasis pengetahuan, dan adaptabilitas tinggi terhadap perubahan lingkungan.

Tidak hanya itu, budaya kerja yang sehat dan mendukung pembelajaran juga menjadi kunci. Jung et al. (2024) membuktikan bahwa kesesuaian antara lingkungan kerja dan karakter individu berkaitan erat dengan kesejahteraan mental dan motivasi kerja. Organisasi yang berinvestasi pada lingkungan kerja yang suportif akan lebih berhasil dalam menjaga kinerja dan loyalitas pegawai.

Untuk menghindari konflik kepentingan dan menjaga akuntabilitas, strategi investasi SDM harus dijalankan dengan prinsip tata kelola yang baik. Tawse dan Tabesh (2023) menekankan pentingnya transparansi dan keterlibatan lintas unit dalam pengambilan keputusan strategis terkait SDM. Hal ini menjaga integritas organisasi dan memperkuat kepercayaan internal.

Dengan demikian, investasi pada SDM bukan hanya langkah teknis, melainkan strategi menyeluruh yang menyentuh sistem kerja, nilai organisasi, dan arah transformasi jangka panjang. Integrasi teori dan praktik dalam pengelolaan SDM akan menghasilkan organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga berkelanjutan dan berdaya saing.

PT Mandala Multifinance,Tbk melakukan training kepada karyawan, Training atau pelatihan adalah proses pendidikan yang direncanakan dan terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau sikap individu atau kelompok dalam konteks tertentu, seperti pekerjaan atau karir. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan performa karyawan, baik dalam hal efisiensi kerja, kualitas hasil kerja, maupun pengembangan pribadi. PT Mandala Multifinance,Tbk memberikan pelatihan kepada karyawannya dengan pendekatan yang komprehensif dan terfokus pada pengembangan keterampilan serta peningkatan produktivitas. Beberapa jenis pelatihan yang biasanya diberikan termasuk: Berikut adalah beberapa metode yang dapat digunakan:

### **1. Penetapan Tujuan yang Jelas**

SMART Goals: Tetapkan tujuan yang Spesifik, Measurable (terukur), Achievable (dapat dicapai), Relevant (relevan), dan Time-bound (berjangka waktu).

Komunikasi Tujuan: Pastikan semua karyawan memahami tujuan dan harapan yang ditetapkan.

### **2. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan**

Program Pelatihan: Selenggarakan pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan.

Mentoring dan Coaching: Implementasikan program mentoring untuk membantu karyawan belajar dari pengalaman rekan yang lebih senior.

### **3. Penggunaan Teknologi**

Alat Manajemen Proyek: Gunakan perangkat lunak manajemen proyek untuk memantau kemajuan dan kolaborasi tim.

Otomatisasi Tugas: Identifikasi tugas yang dapat diotomatisasi untuk mengurangi beban kerja manual.

### **4. Meningkatkan Komunikasi**

Rapat Rutin: Adakan rapat tim secara berkala untuk membahas kemajuan, tantangan, dan solusi.

Platform Komunikasi: Gunakan alat komunikasi seperti Slack atau Microsoft Teams untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik.

### **5. Penilaian Kinerja**

Evaluasi Berkala: Lakukan penilaian kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Umpan Balik Konstruktif: Berikan umpan balik yang membangun untuk membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka.

### **6. Pengelolaan Beban Kerja**

Penjadwalan yang Efisien: Buat jadwal kerja yang seimbang untuk menghindari kelebihan beban.

Prioritaskan Tugas: Ajarkan karyawan untuk memprioritaskan tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya.

### **7. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif**

Fasilitas yang Mendukung: Pastikan lingkungan kerja nyaman dan mendukung produktivitas.

Budaya Kerja yang Sehat: Ciptakan budaya kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

## 8. Penghargaan dan Pengakuan

Sistem Penghargaan: Implementasikan sistem penghargaan untuk mengakui pencapaian karyawan.

Pengakuan Publik: Berikan pengakuan secara publik untuk mendorong motivasi dan semangat kerja.

## 9. Fleksibilitas Kerja

Kerja Jarak Jauh: Tawarkan opsi kerja jarak jauh untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup.

Jadwal Fleksibel: Berikan fleksibilitas dalam jam kerja untuk meningkatkan kenyamanan karyawan.

Dengan menerapkan metode-metode ini secara konsisten, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan menyenangkan.

**Tabel 1.** Daftar Kinerja dan Target Karyawan

| No | Interval | Kinerja | Target | Hasil |
|----|----------|---------|--------|-------|
| 1  | Rendah   | 65      | 90     | 25    |
| 2  | Sedang   | 71      | 90     | 11    |
| 3  | Tinggi   | 83      | 90     | 6     |

Dalam penggunaan statistic teori tersebut menghasilkan basis data dimana beberapa karyawan dihitung secara realisasi vs target masih kurang mumpuni untuk mencapai yang telah ditentukan oleh perusahaan dimana target yang disesuaikan adalah 90% dan sisa kekurangan pencapaian masih mempunyai probabilitas di atas 5%. Evaluasi berkala perlu dilakukan oleh perusahaan demi tumbuh Bersama.

Dalam pelatihan kali ini, peserta yang mengikuti pengembangan dari PT Mandala Multifinance, Tbk cabang Yogyakarta adalah seluruh divisi karyawan baik yang senior tetap maupun Sales. Karyawan baru diberi product knowledge dan karyawan lama akan refresh mengenai pengembangan teknik baru dan pengenalan system terintegrasi yang mengikuti perkembangan zaman sehingga kepuasan dan kepercayaan nasabah terhadap perusahaan semakin meningkat.

“Jadi pada training yang diadakan kali ini memang difokuskan guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam pemasaran khususnya meningkatkan kepercayaan masyarakat

terhadap produk keuangan yang dimiliki PT Mandala Multifinance, Tbk” ucap pak Budi selaku pimpinan area Yogyakarta.

Berdasarkan pengamatan wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan SDM dilakukan oleh perusahaan untuk diberikan kepada seluruh karyawan baik pimpinan cabang, staf operation, relationship Officer, direct sales dan Field Collection. PT Mandala Multifinance, Tbk terus berupaya meningkatkan pelayanan sesuai Visi & Misi Perusahaan yaitu Honesty, Huminity, Determination maka PT Mandala Multifinance, Tbk harus terus mengembangkan generasi yang Tangguh dan siap menghadapi perubahan di masa depan dengan cepat serta memberikan kemampuan terbaik dalam eksplorasi diri untuk memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang telah dilakukan penulis dalam penelitian ini khususnya mengenai Strategi Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT Mandala Multifinance, Tbk dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka sebagai langkah terakhir yang penulis kerjakan dalam penulisan artikel ini adalah menarik kesimpulan bahwa strategi peningkatan produktivitas kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat dimanfaatkan untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan. Agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan, perusahaan harus mengembangkan strategi yang sesuai. Ini melibatkan perencanaan sumber daya manusia yang berorientasi pada manajemen melalui serangkaian tindakan tertentu. Produktivitas mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar dalam hal kelengkapan, biaya, dan kecepatan, yang mencerminkan pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara yang efisien dan efektif di perusahaan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Tiada kata yang pantas terucap selain rasa syukur kehadiran Tuhan YME, Berkat limpahan dan rahmat-Nya penyusun mampu menyelesaikan artikel yang berjudul "Strategi Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan PT Mandala Multifinance, Tbk Cabang Yogyakarta" dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan Karya Ilmiah ini banyak mengalami kendala. Namun berkat bantuan dari berbagai pihak sehingga

kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Pada kesempatan yang berbahagia ini, tak lupa penulis menghaturkan terima kasih. kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, nasehat dan pemikiran dalam penulisan ini, terutama kepada Seluruh Rekan Kerja PT Mandala Multifinance, Tbk yang terlibat. Akhirnya penulis berharap semoga amal baik dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan artikel ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Al Faritsy, A. Z., & Suseno, S. (2015). Peningkatan produktivitas perusahaan dengan menggunakan metode Six Sigma, Lean, dan Kaizen. *J@TI Undip: Jurnal Teknik Industri*, 10(2), 103–116. <https://doi.org/10.12777/jati.10.2.103-116>
- Arokiasamy et al. (2023), investasi pada SDM—seperti pelatihan, coaching, dan pengembangan karier—memiliki korelasi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi.
- Dadang, A. M., Munir, S., Rinaldi, F., Sukmana, I. T., & Supriatna, M. D. (n.d.). Peningkatan produktivitas karyawan: Peluang dan tantangan manajemen sumber daya manusia di era Society 5.0. *Jurnal STIE AAS Surakarta*. Retrieved from <https://jurnal.stie-aas.ac.id/>
- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (n.d.). Increasing the work productivity of development employees in the DMLZ underground mine (Deep Mill Level Zone) PT Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*. Retrieved from <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm>
- Lestari, L. M. A., Santoso, R. A., & Baskoro, H. (n.d.). Upaya peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Mahavhira Lintas Raya. *Nuansa: Jurnal Arimbi*. Retrieved from <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa>
- Samsul Rizal, Muhammad Iqbal, & Desi Handayani. (2020) sistem pelayanan pada nasabah bergantung pada kualitas SDM.
- Wati, I., Welsa, H., & Wiyono, G. (2021). Analisa gaya kepemimpinan otoriter, kesejahteraan karyawan, semangat kerja terhadap produktivitas kerja (Studi pada Perusahaan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta). *Upajiwa Dewantara*, 5(1), 33–41. Retrieved from <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/upajiwa/article/view/7726>

