



STRATEGI OPTIMALISASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT REKADAYA ELEKTRIKA

ACHMAD FACHRUDDIN



**MAGISTER MANAJEMEN DAN BISNIS
SEKOLAH BISNIS
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2024**



@Hak cipta milik IPB University

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 atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



PERNYATAAN MENGENAI TESIS DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA¹

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Rekadaya ElektriKA” adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir tesis ini.

Dengan ini saya limpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Institut Pertanian Bogor.

Bogor, Juli 2024

Achmad Fachruddin
NIM K1501201067

¹ Pelimpahan hak cipta atas karya tulis dari penelitian kerja sama dengan pihak luar IPB harus didasarkan pada perjanjian kerja sama terkait



RINGKASAN

ACHMAD FACHRUDDIN. Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Rekadaya ElektriKA. Dibimbing oleh AMZUL RIFIN dan YUDHA HERYAWAN ASNAWI.

Dalam dunia manajemen modern, perusahaan dituntut untuk selalu mampu lebih tanggap, proaktif dan adaptif. Pengelolaan perusahaan yang dinamis menuntut para pemangku kepentingan, para eksekutif serta manajemen perusahaan untuk mampu melihat peluang dan mampu memprediksi masa depan perusahaan. Disamping itu, pada era modern dimana teknologi dan industri berkembang sangat pesat, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kinerja sumber daya manusia pada PT Rekadaya ElektriKA, menganalisa faktor internal SDM dan eksternal yang berdampak pada peningkatan optimalisasi kinerja perusahaan, dan merumuskan alternatif strategi untuk menghadapi tantangan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dengan meyebarkan keusioner dan FGD pada responden internal perusahaan dan eksternal. Berdasarkan analisis kualitatif *HR Score card* bahwa *perspective competency development* perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor eksternal sebagai peluang utama adalah kondisi ekonomi yang mempengaruhi investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM yang unggul dan pada faktor internal berupa peluang utama yaitu keahlian SDM dibidang EPC. Pada pengolahan matriks IE berada pada kuadran V sehingga Strategi yang dapat diterapkan oleh PT RE adalah market *penetration* dan *product development*. hasil pengolahan matrik QSP strategi prioritas pertama perusahaan adalah perlindungan sosial dan kesejahteraan karyawan (remunerasi) dengan nilai bobot (6,033).

Dari penelitian ini diharapkan adanya peningkatan produktifitas pada karyawan dengan adanya remunerasi, peningkatan retensi karyawan yaitu memiliki kesempatan untuk pengembangan karir, dan optimalisasi SDM memberikan kepuasan karyawan, pengembangan karyawan yang lebih efektif, meningkatkan komunikasi, dan peningkatan citra perusahaan. Saran untuk penelitian ini agar perlu dilakukan pengkajian mengenai strategi untuk menghadapi persaingan bisnis dalam industri energi baru terbarukan (EBT). Perusahaan diharapkan dapat melakukan transformasi berupa budaya inklusi.

Kata kunci: *Competency Development*, EPC, *HR Scorecard*, Remunerasi, SDM

SUMMARY

ACHMAD FACHRUDDIN. Strategy for Optimizing Human Resource Performance at PT Rekadaya ElektriKA. Supervised by AMZUL RIFIN and YUDHA HERYAWAN ASNAWI.

In today's managerial environment, businesses must constantly be able to be more proactive, responsive, and adaptable. Stakeholders, executives, and corporate management must possess the ability to see opportunities and project the company's future in order to implement dynamic corporate governance. Additionally, in the current era of rapid industry and technological advancement, businesses require qualified human resources. Therefore, the purpose of this study is to evaluate the effectiveness of PT Rekadaya Electricity's human resources, analyze internal and external HR factors that influence improved optimization of company performance and develop alternate plans of action to address the company's difficulties.

Through the use of FGD and Keusioner with both internal and external respondents, the research employs both qualitative and quantitative approaches. The HR Scorecard's qualitative analysis indicates that the organization should consider competency development in order to enhance its overall performance. This study demonstrates that the economic climate, which affects investments in the education and training of exceptional HR, and the internal factors of such opportunities, like HR experience in the EPC, are the external factors of such significant opportunities.

The company's top priority strategy, with a weight value of 6,033, is social protection and employee welfare (remuneration). Based on the findings of this study, it is anticipated that there will be a rise in employee productivity in the presence of compensation, a rise in employee retention—that is, more opportunities for career advancement—and that HR optimization will lead to increased employee satisfaction, more effective employee development, better communication, and an enhanced reputation of the organization. An analysis of corporate competition management techniques in the renewable energy sector is one recommendation for this research. Businesses are supposed to change to become an inclusive culture.

Keywords: Competency Development, EPC, HR, HR Scorecard, Remuneration



@Hak cipta milik IPB University

©Hak Cipta Milik IPB, tahun 2024
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Masyarakat, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan IPB.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB

STRATEGI OPTIMALISASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT REKADAYA ELEKTRIKA

ACHMAD FACHRUDDIN

Tesis
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen
pada
Program Studi Manajemen dan Bisnis

**MAGISTER MANAJEMEN DAN BISNIS
SEKOLAH BISNIS
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2024**

- 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 atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

Penguji Luar Komisi pada Ujian Tesis:

- 1. Dr. Ir. Yunus Triyonggo, M.M.**
- 2. Dr. Ir. Popong Nurhayati, M.M.**

- 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 atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Judul Tesis : Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Rekadaya Elektrika
Nama : Achmad Fachruddin
NIM : K1501201067

Disetujui oleh

Pembimbing 1:
Prof. Dr. Amzul Rifin, S.P., M.A.



Pembimbing 2:
Dr. Yudha Heryawan Asnawi, M.M.



Diketahui oleh

Ketua Program Studi Pascasarjana
Manajemen dan Bisnis:
Prof. Dr. Ir. Ujang Sumarwan, M.Sc.
NIP 196009161986011001



Dekan Sekolah Bisnis:
Prof. Dr. Ir. Noer Azam Achsani, M.S.
NIP 196812291992031016



Tanggal Ujian Tesis: 25 Juli 2024

Tanggal Lulus:



PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala hikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Rekadaya Elektrika.

Terima kasih penulis ucapkan kepada komisi pembimbing, Prof. Dr. Amzul Rifin, S.P., M.A. dan Dr. Yudha Heryawan Asnawi, M.M., yang telah membimbing dan banyak memberi saran dalam penyusunan proposal serta seluruh staf pengajar di Sekolah Bisnis IPB yang telah membimbing selama perkuliahan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga serta teman-teman atas doa dan dukungannya selama penyusunan proposal.

Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

Bogor, Juli 2024

Achmad Fachruddin

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup	6
II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Strategi	7
2.2 Perencanaan Strategik	8
2.3 External factor	9
2.4 Internal Factor	10
2.5 Optimalisasi Kinerja	12
2.6 Kinerja Sumber Daya Manusia	12
2.7 Human Resource Scorecard	13
2.8 Kajian Penelitian Terdahulu	14
2.9 Kerangka Pemikiran	16
III METODE PENELITIAN	20
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	20
3.2 Teknik Pengumpulan Data dan Informasi	20
3.3 Tahapan Kerja	20
3.4 Tahapan Analisa Data	21
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	25
4.1 Sejarah Perusahaan	25
4.2 <i>Human Resource Score Card</i>	29
4.3 Eksternal Faktor	35
4.4 Internal Factor	40
4.5 Matriks IE	42
4.6 Analisis Matriks SWOT	43
4.7 Analisis Alternatif Strategi Bisnis	45
4.8 Analisis Matriks QSP	47
4.9 Implikasi Manajerial	49
V SIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Simpulan	51
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	55
RIWAYAT HIDUP	74

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 atau tinjauan suatu masalah
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



DAFTAR TABEL

1	Responden PT Rekadaya ElektriKA dan justifikasi pakar	20
2	Sasaran perusahaan pada masing-masing perspektif	31
3	Indikator kinerja PT RE dalam perspektif <i>Customer Excellence</i>	31
4	Indikator kinerja PT RE pada <i>operational excellence</i>	32
5	Indikator kinerja PT RE pada <i>competency development</i>	33
6	Indikator kinerja PT RE pada <i>financial excellence</i>	34
7	Perhitungan matriks EFE	39
8	Matriks IFE	41
9	Analisis matriks SWOT	44
10	Urutan prioritas strategi dari matriks QSP	48

DAFTAR GAMBAR

1	Struktur grup perusahaan	2
2	Pertumbuhan pembangkit listrik tahun 2014-2018	5
3	<i>Five force analysis</i>	10
4	Kerangka pemikiran penelitian	18
5	Ilustrasi matriks internal-eksternal (IE)	23
6	Ilustrasi matriks SWOT	24
7	Ilustrasi matrik QSPM	24
8	Sejarah PT Rekadaya ElektriKA	25
9	Struktur pemegang saham	28
10	Struktur organisasi PT Rekadaya ElektriKA	29
11	Matriks IE PT Rekadaya ElektriKA	42

DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuesioner penelitian	56
2	Rekapitulasi perhitungan rating faktor strategi internal dan eksternal PT RE	63
3	Perhitungan matriks IFE dan EFE PT Rekadaya ElektriKA	64
4	Alternatif strategi yang dihasilkan dari analisis SWOT	65
5	Kuesioner QSPM	66
6	Rekapitulasi responden nilai AS pada tiap alternatif strategi	67
7	Analisis .atrik QSP	69
8	Kuesioner <i>HR Scorecard</i>	71