

SOSIALISASI PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNE EXPRESS PADANG

Debby Meyliona Saman¹, Chindy Oktaviani², Egiani Salima³, Rangga Dwi Taruna⁴, Fajar Alfares⁵,
Vivi Nila Sari⁶

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 26 Jan 2026

Revised: 01 Feb 2026

Accepted: 10 Feb 2026

Published: 28 Feb 2026

Kata kunci:

Sosialisasi Program
Pengembangan Karyawan
Kinerja
Sumber Daya Manusia
JNE Exspress Padang

ABSTRAK

Perkembangan teknologi pada era Industry 4.0 menuntut perusahaan jasa logistik untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna menghadapi tingginya persaingan dan meningkatnya volume pengiriman berbasis sistem digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sosialisasi program pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di JNE Express Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sosialisasi program pengembangan sumber daya manusia, yang meliputi pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi, mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, efisiensi kerja, kualitas pelayanan, serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap perkembangan teknologi digital. Namun demikian, pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia masih menghadapi beberapa kendala, antara lain keterbatasan waktu pelaksanaan, perbedaan tingkat kompetensi antar karyawan, serta fasilitas pendukung yang belum sepenuhnya optimal. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa sosialisasi program pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing perusahaan, sehingga perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dan didukung oleh kebijakan serta sarana pendukung yang memadai.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Debby Meyliona Saman
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia
Email: debbymeylionasaman@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menuntut setiap organisasi untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama perusahaan. SDM yang kompeten, adaptif, dan berorientasi pada kinerja menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut tidak hanya merekrut karyawan yang berkualitas, tetapi juga mengembangkan kemampuan dan potensi karyawan secara berkelanjutan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia.

Program pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya sistematis yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku karyawan agar selaras dengan kebutuhan organisasi. Namun, keberhasilan program tersebut tidak hanya ditentukan

oleh perancangannya, melainkan juga oleh sejauh mana program tersebut dipahami dan diterima oleh karyawan. Dalam hal ini, sosialisasi program pengembangan SDM memegang peranan penting sebagai sarana komunikasi antara manajemen dan karyawan agar tujuan, manfaat, serta mekanisme program dapat dipahami secara jelas.

Sosialisasi yang efektif dapat mendorong partisipasi aktif karyawan dalam program pengembangan SDM serta meningkatkan motivasi dan komitmen kerja. Sebaliknya, kurangnya sosialisasi dapat menyebabkan program pengembangan tidak berjalan optimal karena karyawan tidak memahami arah, manfaat, maupun dampak program tersebut terhadap pengembangan karier dan peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, sosialisasi menjadi tahap krusial yang tidak dapat diabaikan dalam implementasi program pengembangan SDM di perusahaan.

JNE Express sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman terkemuka di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas layanan dan kinerja karyawan di tengah meningkatnya volume pengiriman dan tuntutan pelanggan. Di Kota Padang, JNE Express dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu bekerja secara efektif, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan. Untuk menjawab tantangan tersebut, perusahaan telah melaksanakan berbagai program pengembangan sumber daya manusia yang perlu disosialisasikan secara optimal kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji bagaimana sosialisasi program pengembangan sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan JNE Express Padang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen JNE Express dalam merancang dan melaksanakan strategi sosialisasi program pengembangan SDM yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi utama organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, promosi, dan pendidikan berkelanjutan. Penelitian Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen menemukan bahwa program pengembangan SDM yang mencakup pendidikan, pelatihan, dan promosi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintahan di Sumatera Selatan, menunjukkan bahwa intervensi struktural terhadap SDM mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Pengembangan bagi karyawan penting sekali dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, Karlina, Badar, dan Irawan (2025) dalam Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bima. Penelitian ini menggambarkan pentingnya kesiapan organisasi dalam merancang program SDM yang tepat guna dan terukur untuk meningkatkan kompetensi serta tanggung jawab kerja karyawan.

Penelitian lain yang relevan oleh Nurida Abdul Kadir dan Afrizal Miradji (2024) di Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi dapat memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan jasa. Temuan ini menegaskan bahwa fokus pada pengembangan kompetensi profesional karyawan adalah elemen penting dalam strategi SDM modern.

Meskipun sebagian besar studi memusatkan perhatian pada pelatihan dan pengembangan SDM secara umum, pendekatan organisasi terkait sosialisasi program juga relevan. Indrayani et al. (2025) dalam Jurnal Manajemen Bisnis menemukan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (termasuk sosialisasi kebijakan dan program SDM) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai mediator dalam sektor usaha kecil dan menengah. Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya isi program, tetapi cara penyampaian dan penerimaan program SDM di kalangan karyawan memengaruhi hasil kinerja.

Strategi pengembangan SDM tidak hanya berkaitan dengan kompetensi dan pelatihan, tetapi juga bagaimana strategi tersebut diintegrasikan dalam konteks layanan publik. Studi di JEMSI (2024) menekankan bahwa pendidikan, pelatihan, mentoring, dan perencanaan kerja yang terstruktur

merupakan bagian penting dari strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan profesionalisme pegawai.

Sebagai perusahaan jasa logistik berskala nasional, JNE Express memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran aktivitas ekonomi masyarakat. Cabang JNE Express Padang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif, di mana tuntutan terhadap kecepatan layanan, ketepatan waktu pengiriman, serta kualitas pelayanan terus meningkat. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki pemahaman, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar operasional dan tujuan perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia yang terarah

Dalam upaya menghadapi dinamika tersebut, JNE Express Padang dihadapkan pada berbagai tantangan, khususnya terkait dengan digitalisasi layanan pelanggan, penerapan sistem pelacakan pengiriman, serta penggunaan aplikasi logistik yang terintegrasi. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya menyelenggarakan pelatihan teknis, tetapi juga melakukan sosialisasi secara berkelanjutan terhadap berbagai program pengembangan sumber daya manusia agar karyawan memahami tujuan, manfaat, serta peran mereka dalam pelaksanaan program tersebut

Selain pelatihan teknis, JNE Express Padang juga melaksanakan program pengembangan karyawan jangka panjang, seperti coaching dan mentoring internal, pelatihan kepemimpinan, serta peningkatan kompetensi pelayanan pelanggan berbasis digital. Sosialisasi program-program tersebut menjadi langkah penting untuk memastikan keterlibatan aktif karyawan serta keselarasan antara visi perusahaan dan perilaku kerja karyawan di era digital. Dengan sosialisasi yang efektif, diharapkan karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan menunjukkan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

METODE

Metode pelaksanaan kegiatan ini menggunakan pendekatan sosialisasi dan edukatif yang ditujukan kepada karyawan JNE Express Padang. Metode ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja di era Industry 4.0. Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara terstruktur melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

a) Tahap Persiapan

Tahap persiapan dilakukan untuk memastikan kegiatan berjalan dengan baik. Adapun kegiatan pada tahap ini meliputi:

1. Menyiapkan bahan dan materi sosialisasi yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan karyawan di era Industry 4.0.
2. Melakukan survei lokasi kegiatan di JNE Express Padang.
3. Mengajukan permohonan izin pelaksanaan kegiatan kepada manajemen JNE Express Padang.
4. Menyusun proposal kegiatan serta memperoleh persetujuan pelaksanaan kegiatan dari pihak JNE Express Padang.
5. Penjadwalan waktu dan persiapan sarana pendukung kegiatan.
6. Melakukan proses wawancara pada JNE Express Padang

b) Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan inti dari kegiatan sosialisasi yang dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. kegiatan yang dilakukan meliputi:

1. Pengenalan tim pelaksana kegiatan kepada karyawan JNE Express Padang.
2. Pelaksanaan wawancara dengan manajer JNE Express Padang terkait pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja di era Industry 4.0.
3. Pengumpulan informasi mengenai pelaksanaan pelatihan, kendala yang dihadapi, serta kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan.
4. Dokumentasi kegiatan berupa pengambilan foto dan pencatatan hasil wawancara sebagai bahan pendukung laporan kegiatan.

c) Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi dilakukan untuk mengetahui efektivitas kegiatan sosialisasi yang telah dilaksanakan. Evaluasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap partisipasi peserta serta

umpan balik dari karyawan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat pemahaman karyawan dan sebagai bahan perbaikan kegiatan di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, beberapa manfaat utama yang diperoleh dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Sosialisasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil pelaksanaan sosialisasi program pengembangan sumber daya manusia (SDM) di JNE Express Padang menunjukkan bahwa kegiatan berjalan dengan baik dan mendapat respons positif dari karyawan. Sosialisasi dilakukan melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, serta simulasi sederhana terkait pengembangan kompetensi kerja, etika pelayanan, dan peningkatan profesionalisme.

Sebagian besar karyawan memahami tujuan dari program pengembangan SDM, yaitu untuk meningkatkan kemampuan kerja, sikap profesional, dan kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis. Hal ini terlihat dari antusiasme karyawan dalam mengikuti sesi tanya jawab serta keterlibatan aktif selama kegiatan berlangsung.

2. Pemahaman Karyawan terhadap Program Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil pengamatan dan diskusi, karyawan JNE Express Padang menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap pentingnya pengembangan SDM. Karyawan menyadari bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi pengembangan karier pribadi. Pemahaman tersebut tercermin dari sikap karyawan yang mulai terbuka terhadap perubahan metode kerja, peningkatan kedisiplinan, serta keinginan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Program sosialisasi dinilai mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai peran karyawan dalam mendukung tujuan organisasi.

3. Dampak Sosialisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil sosialisasi menunjukkan adanya perubahan positif terhadap kinerja karyawan, khususnya pada aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Karyawan menjadi lebih sadar akan standar kerja yang harus dicapai serta pentingnya kontribusi individu terhadap pencapaian target perusahaan.

Selain itu, karyawan menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi setelah mengikuti sosialisasi. Hal ini ditandai dengan meningkatnya semangat kerja, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta kesediaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan distribusi dan pengiriman barang.

4. Peran Manajemen dalam Mendukung Pengembangan SDM

Hasil kegiatan juga menunjukkan bahwa peran manajemen sangat penting dalam keberhasilan program pengembangan SDM. Dukungan manajemen JNE Express Padang, baik dalam bentuk kebijakan, fasilitas, maupun komunikasi yang terbuka, menjadi faktor pendukung utama keberhasilan sosialisasi. Manajemen yang aktif memberikan arahan dan umpan balik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi karyawan. Dengan demikian, program pengembangan SDM tidak hanya bersifat formal, tetapi dapat diterapkan secara berkelanjutan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

DISKUSI

Hasil kegiatan sosialisasi ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan investasi strategis bagi perusahaan. Sosialisasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman, sikap, dan perilaku kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini mendukung pendapat para ahli yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk berkembang. Program pengembangan SDM yang disosialisasikan dengan baik mampu meningkatkan ketiga aspek tersebut. Oleh karena itu, sosialisasi bukan hanya sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai media pembentukan sikap dan budaya kerja yang positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sosialisasi program pengembangan sumber daya manusia di JNE Express Padang memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sosialisasi mampu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya pengembangan kompetensi, menumbuhkan motivasi kerja, serta memperbaiki sikap dan perilaku kerja.

Keberhasilan program ini didukung oleh peran aktif manajemen dan partisipasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melaksanakan sosialisasi dan pengembangan SDM secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kinerja dan daya saing organisasi.

REFERENSI

- Abdul Kadir, N., & Miradji, A. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(2), 145–156.
- Indrayani, D., Sari, R., & Putra, A. (2025). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada UMKM. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 88–101
- Karlina, K., Badar, M., & Irawan, R. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 25–36.
- Nurida, A., & Miradji, A. (2024). Pelatihan dan pengembangan kompetensi sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(2), 130–144.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2021). *Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta.