



Peningkatan Pengelolaan Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Optimalisasi Kinerja Karyawan CV. XXX

Budi Iriani Yudaningrum¹, Wiwit Setyo Wardani²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Koperasi Malang

e-mail: ¹ninukdahlan@gmail.com, ² Wiwit.setyo37@gmail.com

Correspondence: ninukdahlan@gmail.com

Abstract

Purpose –

The purpose of this essay is to evaluate how well human resource management affects employee performance. Organizational performance is the aggressiveness, or total, of all divisions' performances, whereas divisional performance is the aggression of all members' performances.

Design/methodology/approach –

The methodology in this study is qualitative. A qualitative approach is a research method that generates descriptive information from people's spoken or written words and observed behavior. The purpose of this research is to describe and evaluate occurrences, events, and social interactions, as well as individual and group attitudes, beliefs, perceptions, and ideas.

Findings –

According to the study's findings and the debate that followed, human resource management is crucial for enhancing employee performance in planning, hiring, selecting, and training new employees. Employee performance evaluation is a key component of human resource management's planning for evaluating personnel. Making a responsible choice throughout the hiring process is necessary to subsequently be considered as an employment candidate. Employees do selection tasks in the next step to ensure that they fulfill the requirements and specifications in accordance with their foreign exchange.

Research limitations/implications –

The more subjective informants used in this study run the significant danger of lowering the impartiality of the research findings. The researcher's personality will influence the research's findings; hence, when you meet other researchers with various personalities, the findings may change.

Originality/value –

There is little question that the resources found inside the company, particularly people who actively participate as actors in attempts to attain organizational goals, have an impact on the achievement of organizational goals. An initial learning process or a debriefing of a skill or idea would be used to carry out training in this study, it was discovered, in order to boost employee performance.

Keyword : Human Resource; Employee Performance; Company;

Paper type : Case Study

ARTICLE INFO

Article History:

Received 12 Februari 2023

Revised 25 Maret 2023

Accepted 29 Maret 2023

Available online 01 April 2023

I. INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam suatu bisnis agar dapat merekrut karyawan yang berkinerja baik. Di Indonesia, para ahli dan masyarakat umum semakin percaya bahwa manajemen sumber daya manusia yang strategis sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan (Porhumres, 2016). Saat ini, di mana Indonesia telah berhasil bertahan dari krisis ekonomi global yang dimulai pada akhir tahun 2008 dan telah mencapai ekonomi paling stabil di dunia (Wibowo 2012), pendekatan manajemen SDM yang strategis semakin dipandang penting karena organisasi bisnis dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia. sumber daya yang memiliki kompetensi unik dan khas yang tidak mudah ditiru oleh pesaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Pendekatan manajemen SDM strategis dipandang penting karena perusahaan harus menjaga moral dan keterlibatan karyawan pada saat sebagian besar bisnis sedang melakukan perampangan dan pemotongan biaya di berbagai bidang. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi yang unik dan khas yang tidak mudah ditiru oleh pesaing.

Keyakinan bahwa manajemen sumber daya manusia yang strategis memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi kini banyak dianut tidak hanya oleh para ahli manajemen sumber daya manusia tetapi juga oleh para praktisi di Indonesia. Menurut Wether dan Davis dalam Edy Sutrisno (2009), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai karyawan yang siap, cakap, dan waspada dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan manajemen sumber daya manusia sebagaimana didefinisikan oleh Simamora dan dikutip oleh Edy Sutrisno (2009) adalah pemanfaatan, pengembangan, penilaian, remunerasi, dan pengelolaan individu anggota suatu organisasi atau kelompok kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat digunakan dan dikembangkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Efektivitas manajemen sumber daya manusia merupakan komponen yang tidak terpisahkan dari manajemen organisasi. Manajemen sumber daya manusia berguna dalam meningkatkan kontribusi sumber daya manusia kepada organisasi secara strategis, etis, sosial, dan akuntabel untuk mencapai tujuan.

Tercapainya tujuan organisasi tidak diragukan lagi dipengaruhi oleh sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, termasuk anggota yang berperan serta secara aktif sebagai aktor dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi adalah agregasi atau penjumlahan kinerja semua divisi dalam organisasi, sedangkan kinerja divisi adalah agregasi kinerja semua individu di dalamnya. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan menentukan kinerja dan keberhasilannya. Suatu organisasi akan berhasil dan efektif jika kinerjanya baik dan didukung oleh karyawan yang berkualitas.

II. METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Penggunaan pendekatan kualitatif oleh peneliti, karena peneliti melihat dari masalah yang diteliti akan berkembang secara alamiah sesuai dengan kondisi dan situasi yang terdapat di lapangan. Sehingga peneliti akan menghasilkan informasi yang lebih mendalam terhadap kasus yang sedang diteliti.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki suatu fenomena, maka metode yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus adalah serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik individu, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi. Metode Studi kasus ini digunakan untuk mengetahui lebih mendalam dan terperinci tentang permasalahan fenomena yang diteliti dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data seperti instrumen literature review sebagai alat bantu yang digunakan untuk memperoleh informasi terkait dengan keragaman sosial budaya dan peradaban yang ada di Indonesia.

III. RESULTS AND DISCUSSION

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan

a. Perencanaan

Dalam sebuah perusahaan perencanaan sumber daya manusia sangat diperlukan agar tujuan perusahaan cepat tercapai. Dalam bidang perencanaan sumber daya manusia perlu adanya evaluasi pekerjaan. Menurut Priyono (2010) Evaluasi pekerjaan (job evaluation) adalah menilai berat atau ringannya, mudah atau sukar, besar atau kecil risiko pekerjaan dan memberikan nama, ranking, serta harga dari suatu jabatan. Sistem evaluasi pekerjaan digunakan dalam administrasi gaji khususnya mempertimbangkan beberapa faktor yang termasuk dalam kategori di atas, seperti keluaran, tingkat pendidikan, dan masa jabatan. Di antara faktor-faktor tambahan yang sering digunakan, dan dengan demikian merupakan pokok persoalan bagi analisis pekerjaan dalam mendukung pelaksanaan pengupahan, adalah hubungan pelaporan, jumlah bawahan yang melapor secara langsung, dan aset atau pengendalian anggaran. Hal-hal ini langsung dapat diukur dan ditentukan, meskipun terdapat pertanyaan apakah hal-hal tersebut merupakan faktor yang paling tepat untuk digunakan dalam mengevaluasi nilai pekerjaan (Priyono, 2010).

Evaluasi pekerjaan ini sudah banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan atau instansi pemerintah. Misalnya adalah instansi pendidikan SD 2 Malang setiap tahunnya melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dan karyawannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maesaroh (2019) Perencanaan Sumber Daya Manusia MIN 2 Malang dilakukan melalui kegiatan analisa faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang terjadi, melalui evaluasi tahunan yang dilakukan setahun sekali. Menyusun perencanaan yang menentukan kebutuhan atas tenaga apa saja dan apa juga kriteria yang diperlukan oleh calon pelamar nantinya akan direkrut. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Budianto (2020) beranggapan bahwa Evaluasi kinerja sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam pelatihan atau Training akan dilakukan proses pembelajaran awal atau pembekalan suatu keahlian dan konsep untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dalam suatu perusahaan ini sudah diatur didalam undang-undang pada tahun 2003. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja (Budianto, 2020).

b. Rekrutmen sumber daya manusia

Menurut (Budianto, 2020) proses rekrutmen berfungsi dalam pengambilan kandidat sebagai karyawan yang bermutu dan kompeten untuk dapat mengisi kekosongan dalam perusahaan. Dalam proses rekrutmen tentunya memerlukan keputusan yang matang agar kandidat yang nantinya akan menjadi karyawan memenuhi kualifikasi dan spesifikasi sesuai dengan devisinya, agar mencapai tujuan perusahaan. Budianto (2020) menyatakan bahwa pada perusahaan CV. XXX yang melaksanakan rekrutment karyawan dihandle oleh bidang Operasional Manajemen Sumber daya manusia. Namun, berbeda

dengan instansi pendidikan, kepala sekolah memiliki hak untuk melakukan rekrutment terhadap guru (Maesaroh, 2019).

c. Seleksi (selection)

Dalam kegiatan seleksi akan dilakukan proses dalam menemukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dan yang paling tepat dari beberapa kandidat yang tersedia. Tahap yang dilakukan yaitu pertama, menerima surat lamaran, lalu setelah itu akan dilakukan pengecekan riwayat hidup. Selanjutnya, setelah tahap-tahap itu akan dilakukan tes baik melalui tes tertulis maupun wawancara (Budianto, 2020). Pada CV. XXX yang berhak melakukan seleksi pada karyawan juga dihandle oleh Operasional Manajemen Sumber daya manusia. Peranan ini di CV. XXX lebih bersifat tektis yang berfungsi pedoman untuk melakukan pemerosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang kerja dengan kondisi baik, pelatihan dengan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi, banyak aktivitas yang harus dilakukan dalam melibatkan kordinasi dengan para menejer dengan supervisor disemua jenjang perusahaan. Dengan adanya peranan oprasional ini sangat membantu perusahaan dalam melakukan penambahan karyawan atau rekrutmen. Serta memudahkan perusahaan dalam memilih karyawan yang berkualitas dan memiliki pengalam kerja dan memiliki skil yang mempuni guna untuk bisa meningkatkan penghasilan perusahaan.

Sama halnya dengan instansi pendidikan MIN melakukan seleksi pada karyawan atau guru yang akan mengajar dan bekerja di yayasan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian (Maesaroh, 2019) yayasan tersebut melakukan seleksi dengan dua tahap yaitu seleksi awal dan seleksi lanjutan, menggunakan sistem gugur dalam proses seleksi, mengutamakan guru yang berpengalaman dan juga mempertimbangkan hal lain seperti referensi dari guru senior atau pihak yang mengetahui tentang kondisi pelamar. Dengan adanya penyeleksian terhadap karyawan akan mempengaruhi terhadap kualitas kerja karyawannya.

d. Training

Dalam pelatihan atau Training akan dilakukan proses pembelajaran awal atau pembekalan suatu keahlian dan konsep untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dalam suatu perusahaan ini sudah diatur didalam undang-undang pada tahun 2003. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kopentensi kerja.

Pada perusahaan CV. XXX yang menhandle tentang training dan pengembangan kinerja karyawan adalah Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia. Peranan strategis di CV. XXX berfungsi untuk menekankan bahwa orang-orang dalam perusahaan merupakan sumber daya yang penting dan investasi perusahaan yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis, maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya jangkang panjang (Budianto, 2020).

Selain dalam perusahaan, pelatihan ini juga diterapkan di instansi pendidikan seperti MIN. Adapun pelatihan pelatihan yang pernah dilaksanakan di MIN Malang, yaitu: 1) Pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja (On the Job Training) 2) Pelatihan yang dilaksanakan di luar tempat kerja (Off the Job Training) (Maesaroh, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam perusahaan dan instansi pendidikan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perekrutan dan seleksi yang ketat dan sesuai dengan standar perusahaan pada calon karyawan akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Sama halnya dengan fungsi atau peran manajemen sumber daya manusia yang lain yaitu sangat dibutuhkan dalam memperoleh dan membentuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Dari pemaparan dan analisis tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai di CV XXX Kota Malang dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, terdapat beberapa proses dan tahapan sebagai berikut:
 - a. Perekrutan dan Penempatan Pegawai di CV XXX Sistem perekrutan sumber daya manusia dilakukan dengan rekrutmen internal dan melalui media cetak yang disebut dengan media pengiklanan.
 - b. Pada penyeleksian sumber daya manusia, ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi sebagai calon Pegawai Organisasi MITA MULIA. Berikut beberapa kriteria:
 - 1) Berkelakuan baik
 - 2) Mempunyai kemampuan dasar dibidangnya
 - 3) Dapat bekerjasama dengan team
 - c. Sistem pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di CV XXX dilakukan arahan dan bimbingan dalam melayani Customer, dan menjaga kebersihan lingkungan Organisasi.
 - d. Sistem Penilaian Kinerja Pegawai. Berikut beberapa tahap penilaian:
 - 1) Kualitas kerja
 - 2) Kreativitas
 - 3) Kerjasama
 - 4) Kedisiplinan
 - 5) Tanggungjawab
 - e. Kompensasi.
Kompensasi yang dilakukan di Organisasi MIN 2 menurut penulis dilakukan dengan menggunakan dua (2) cara, yaitu:
 - 1) kompensasi diberikan secara langsung yang berupa gaji bulanan yang dibayar dalam bentuk uang secara tunai
 - 2) kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan atau uang bonus apabila tercapai target seperti THR dan Reward kepada Pegawai yang berprestasi.

IV. CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap perencanaan, rekrutmen sumber daya manusia, seleksi (selection) dan training. Dibidang perencanaan melakukan evaluasi terhadap karyawan, Evaluasi kinerja karyawan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam proses rekrutmen memerlukan keputusan matang agar menjadi kandidat karyawan nantinya. Tahap selanjutnya para karyawan melakukan kegiatan seleksi agar memenuhi kualifikasi dan spesifikasi sesuai dengan devisanya. Dalam training perusahaan CV. XXX yang menhandle dan pengembangan kinerja karyawan adalah Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia. Training akan dilakukan proses pembelajaran awal atau pembekalan suatu keahlian dan konsep untuk meningkatkan kinerja karyawan.

V. REFERENCES

- Portal Human Resource. (2016). Bagi Millenial, Ternyata Work-life Balance Ini yang Jadi Acuan Cari Kerja. Portalhr.Com. Retrieved from <https://portalhr.com/people-management/resourcing/bagi-millenial-ternyatawork-life-balance-ini-yang-jadi-acuan-cari-kerja/>
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Zifatama Publisher.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.

- Budianto, dkk. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. XXX* . Thesis Universitas Islam Kalimantan.
- Maesaroh. (2019). *Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SD 2*. Undergraduate (S1) thesis, UIN Walisongo.