



KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PENGARUHNYA PADA EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

¹Abdul Malik 1, ² Wilda Sri Munawaroh 2, ³ Henny Andriyani Wirananda 3

¹Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, ²Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah,

³Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

Email : abdulmaliknst28@gmail.com , wildasrimunawaroh2610@gmail.com ,
hennyandriyaniw1993@gmail.com

Abstrak : Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam menjalankan suatu organisasi maupun perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui cara pengelolaan sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan Kinerja perusahaan berada pada kuadran II (strategi Diversifikasi). Situasi pada peningkatan ini adalah situasi II merupakan situasi pemerintah harus mengubah strategi yang sebelumnya, dikarenakan peningkatan penerimaan pajak tersebut menghadapi berbagai ancaman namun pemerintah masih memiliki kekuatan dari segi internal. Fokus strategi yaitu melakukan tindakan menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara strategi diversifikasi penduduk dan penyuluhan kepada masyarakat. Startegi ST bertujuan untuk menggunakan kekuatan yang dimiliki pemerintah untuk mengatasi ancaman.

Kata Kunci: Pengelolaan sumber daya manusia, kinerja perusahaan

Abstract: Human resources are the most important resource in running an organization or company because human resources are the driving force. This study aims to find out how to manage human resources in improving company performance. This research is descriptive quantitative. The results of the study show that human resource management in improving company performance is in quadrant II (Diversification strategy). The situation for this increase is situation II, which is a situation where the government has to change its previous strategy, because the increase in tax revenues is facing various threats, but the government still has internal strength. The focus of the strategy is to take action using strength to take advantage of long-term opportunities by way of a population diversification strategy and outreach to the community. The ST strategy aims to use the government's power to overcome threats.

Keywords: Human resource management, company performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah pondasi dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia tersebut diharuskan memiliki kemampuan yang terbaik agar kinerja yang dihasilkan juga sesuai dengan yang diharapkan. Terkait kinerja salah satu hal yang mendorong sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaannya dengan baik adalah imbalan yang sesuai untuk mencukupi kebutuhannya. Organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang diberdayakan melalui berbagai metode seperti, mengadakan training, dimana kegiatan tersebut dapat memotivasi dan mendukung kinerja dari sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan zaman.

Pengelolaan sumber daya manusia yang terkoordinir, terarah dan berkesinambungan akan mampu membuat kinerja para pegawai menjadilebih baik dari masa ke masa. Sumber daya manusia sangat memerlukan perhatian karena setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda yang manakarakter tersebut apabila diarahkan dengan pola yang benar maka kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal.

Organisasi atau perusahaan dapat memperkirakan potensi setiap karyawan, kemudian memetakan kekuatan dan kelemahannya sertamendesain sebuah pola peningkatan kapasitas yang tepat melalui berbagai metode seperti pemberian *training* atau tugas belajar lewat peluang beasiswa, atau kursus yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu para pengelol sumber daya manusia harus menyadari bahwa di era digital saat ini kekuatan data tidak bisadianggap remeh. Utilisasi data bisa menjadi salah satu strategi pengelolaan sumber dayamanusia di era milenial, meskipun perhatian terhadap hal ini masih terhitung minim. Kolektifitas dan analisis data lebih banyak digunakan untuk kepentingan eksternal sepertimengukur kepuasan atau menganalisis potensi organisasi atau perusahaan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengelolaan sumberdaya manusia di lingkungan organiasi atau perusahaan
2. Untuk mengetahui alur pengelolaansumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi atauperusahaan

Pendekatan Pemecahan Masalah

Dalam Penelitian ini beberapa tahapan yang akan dilaksanakan dalam memecahkan masalah yang dihadapi melalui kerangka dibawah ini:

Gambar 1. Kerangka Pemecahan Masalah



TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) dalam Iskandar (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Iskandar, 2018).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Ini menunjukkan sumber daya manusia (SDM) yang secara keseluruhan dari berbagai kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dibandingkan dengan aset lain yang dimiliki perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia sebagai sentral dari berbagai aktivitas perusahaan, menjalankan usaha, mengendalikan dan mengevaluasi bahkan menghantarkan perusahaan pada puncak keberhasilan. Investasi sumber daya manusia hanya mungkin terjadi jika secara individual sumber daya tersebut memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri secara kreatif.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Menurut Sayuti Hasibuan (2015:1), pengelolaan sumber daya manusia berarti penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Prosedur perencanaan SDM (Hasibuan, 2017:254) adalah :

1. Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan.
2. Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM.
3. Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya.

Kinerja Perusahaan

Cornelius (2007) dalam Iskandar (2018) Kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sekumpulan ukuran kinerja yang menyediakan perusahaan dengan informasi berguna, sehingga membantu mengelola, mengontrol, merencanakan, dan melaksanakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan adanya pengukuran kinerja maka perusahaan diharapkan mampu bertahan dan mengikuti persaingan dan perkembangan yang ada.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara akan dilakukan melalui informan peneliti yang terdiri dari informan Kunci yaitu Kepala Dinas, Informan Utama yaitu Kabid. Humas, Kabid Kebijakan publik, dan Kader PKS; Informan Tambahan yaitu sekretaris dan bendahara di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Prov Sumatera Utara.

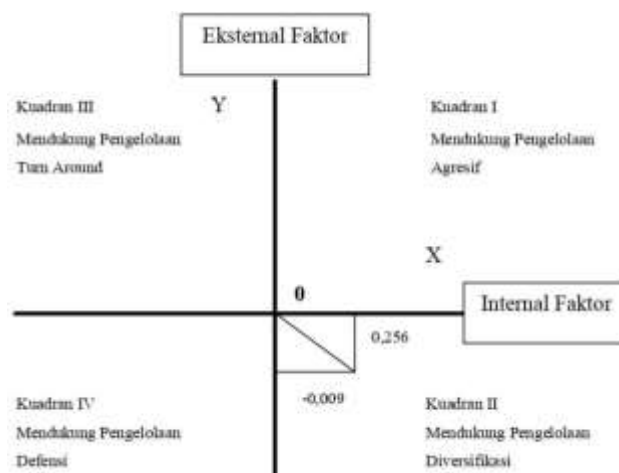
HASIL DAN PEMBAHASAN

Formulasi Analisis Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja DiDinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Prov Sumatera Utara

Ada empat faktor internal dalam menganalisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Prov. Sumatera Utara Ruang Prov. Sumatera Utara yaitu Melakukan pelatihan kepada pegawai dan Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dengan Beberapa SDM yang kurang Qualified dan Pelatihan yang dilakukan kurang efektif faktor yang paling tinggi ratingnya adalah Beberapa Sumber Daya Manusia yang kurang Qualified. Ada empat faktor eksternal dalam Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Penataan Ruang Kota Medan yaitu dengan memperbanyak bekerjasama dengan berbagai instansi dan Prospek Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Prov. Sumatera Utara dalam pembangunan daerah dengan Teknologi yang terus berkembang dan Masyarakat yang tidak menjaga lingkungan, faktor yang paling tinggi ratinya adalah Teknologi yang terus berkembang.

Setelah melakukan perhitungan bobot dari masing – masing faktor internal dan eksternal kemudiandianalisis dengan menggunakan matriks posisi. Dimana dapat dibuat misalkan X adalah faktor internal, dan Y adalah faktor eksternal. Matriks ini digunakan untuk melihat posisi strategipeningkatan penerimaan pajak berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai $X > 0$ yaitu 0,256 dengan arti kekuatan lebih kecil dari kelemahan dan nilai $Y < 0$ yaitu -0,009 dengan artian peluang lebih besar dari ancaman. Posisi titik koordinatnya apabila dilihat pada koordinat cartesius berikut ini:

Gambar 2. Matriks SWOT Analisis Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Prov. Sumatera Utara



Dari hasil – hasil matriks internal – eksternal yang diperoleh dari nilai total skor pembobotan pada strategi peningkatan diperoleh faktor internal bernilai 0,256 yang artinya nilai ini merupakan selisih antara kekuatan dan kelemahan, dan untuk faktor eksternal bernilai -0,009 yang artinya nilai ini merupakan selisih antara peluang dan ancaman, dimana nilai ancaman sama dengan peluang.

Dari diagram diperoleh Analisis Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Prov. Sumatera Utara beradaptasi

kuadran II (strategi Diversifikasi). Situasi pada peningkatan ini adalah situasi II merupakan situasi instansi harus mengubah strategi yang sebelumnya, dikarenakan peningkatan kinerja tersebut menghadapi berbagai ancaman namun instansi masih memiliki kekuatan dari segi internal. Fokus strategi yaitu melakukan tindakan menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara strategi diversifikasi konsumen dan peningkatan penjualan. Strategi ST bertujuan untuk menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.

Perumusan Strategi Berdasarkan Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah instrumen perencanaan strategis yang klasik. Dengan menggunakan kerangka kerja kekuatan dan kelemahan dan peluang juga ancaman, instrumen ini memberikan cara sederhana untuk memperkirakan cara terbaik untuk melaksanakan cara terbaik untuk melaksanakan sebuah strategi.

Alat yang dipakai untuk menyusun faktor – faktor strategis perusahaan adalah matriks SWOT. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman yang dihadapi perusahaan dapat sesuai dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks ini dapat menghasilkan 4 kemungkinan alternatif strategis.

Gambar 3. Matriks SWOT

IFAS Internal Strategi EFAS Eksternal Strategi	STRENGTH (S) Kekuatan Internal 1. Melakukan pelatihan kepada pegawai. 2. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	WEAKNESS (W) Kelemahan Internal 1. Beberapa SDM yang kurang Qualified. 2. Pelatihan yang dilakukan kurang efektif
OPPORTUNIES (O) Peluang (<i>Opportunity</i>) 1. Banyak bekerjasama dengan berbagai instansi. 2. Prospek Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan dalam pembangunan daerah	STRATEGI SO 1) Mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai yang lain. (S1, O1) 2) Menjaga kepercayaan masyarakat dengan melakukan perbaikan di daerah tertentu. (S2, O2)	STRATEGI WO 1) Meningkatkan kualitas pelatihan (W2, O1, O2) 2) Memanfaatkan teknologi untuk menambah pengetahuan para pegawai.
Faktor strategis (Ancaman) 1. Teknologi yang terus berkembang. 2. Masyarakat yang tidak menjaga lingkungan	STRATEGI ST 1) Melakukan riset p untuk memantau perkembangan daerah tertentu (S1, T1, T2) 2) Mempertahankan dan memanfaatkan teknologi yang digunakan pada saat melakukan pekerjaan (S1, T1) 3) Menjaga kepercayaan masyarakat dengan memberikan pelayanan public yang baik. (S2, T2)	STRATEGI WT 1) Meningkatkan kualitas SDM guna membangun suatu daerah (W1, O2) 2) Meningkatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam bekerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan analisis diatas menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kombinasi kedua faktor tersebut ditunjukkan dalam diagram hasil analisis SWOT sebagai berikut:

- Strategi SO (*Strength-Opportunity*) Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal (*Strength*) dan faktor eksternal (*Opportunity*), strategi ini dibuat berdasarkan pemikiran para eksekutif perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut

dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Strategi SO yang di tempuh oleh Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Prov. Sumatera Utara yaitu:

- Mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai yang lain.
- Menjaga kepercayaan masyarakat dengan melakukan perbaikan di daerah tertentu.
- Strategi ST (*Strength-Threat*) Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal (*Strength*) dan faktor eksternal (*Threat*), strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi segala ancaman dari luar. Strategi ST yang ditempuh oleh Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Prov. Sumatera Utara yaitu:
 - Melakukan riset untuk memantau perkembangan daerah tertentu.
 - Mempertahankan dan memanfaatkan teknologi yang digunakan pada saat melakukan pekerjaan.
 - Menjaga kepercayaan masyarakat dengan memberikan pelayanan public yang baik.
- Strategi WO (*Weakness- Opportunity*) Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal (*Weakness*) dan factor eksternal (*opportunity*), strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara mengurangi kelemahan yang dimiliki oleh perusahaan. Strategi WO yang ditempuh oleh Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Prov. Sumatera Utara yaitu:
 - Meningkatkan kualitas pelatihan.
 - Memanfaatkan teknologi untuk menambah pengetahuan para pegawai.
- Strategi WT (*Weakness- Threat*) Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal (*Weakness*) dan factor eksternal (*Threat*), strategi ini didasarkan pada aktifitas yang sifatnya defensif dan berusaha menghindari kemungkinan adanya ancaman dari luar untuk mengurangi kelemahan perusahaan. Strategi WO yang ditempuh oleh Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Prov. Sumatera Utara yaitu:
 - Meningkatkan kualitas SDM guna membangun suatu daerah.
 - Meningkatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Dari hasil – hasil matriks internal –eksternal yang diperoleh dari nilai total skor pembobotan pada strategi peningkatan diperoleh faktor internal bernilai 0,256 yang artinya nilai ini merupakan selisih antara kekuatan dan kelemahan. Dan untuk faktor eksternal bernilai -0,009 yang artinya nilai ini merupakan selisih antara peluang dan ancaman, dimana nilai ancaman sama dengan peluang.

Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja, Situasi pada peningkatan ini adalah situasi II merupakan situasi pemerintah harus mengubah strategi yang sebelumnya, dikarenakan peningkatan penerimaan pajak tersebut menghadapi berbagai ancaman namun pemerintah masih memiliki kekuatan dari segi internal. Fokus strategi yaitu melakukan tindakan menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara strategi diversifikasi penduduk dan penyuluhan kepada masyarakat. Strategi ST bertujuan untuk menggunakan kekuatan yang dimiliki pemerintah untuk mengatasi ancaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Iskandar Dhani. 2018. Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal JIBEKA. Vol. 12 No. 1.
- Limawandoyo Alamzah Eric, Agustinus Simanjuntak. 2013. Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. Jurnal Manajemen Bisnis Petra. Vol. 1 No. 2
- Ningsih. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia I Persero) Skripsi. UINSU.
- Rani Ni Made Sintya, Dharmayanti Candra, Adnyana I.B. Rai. 2016. Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. Jurnal Spektran. Vol. 4 No. 2.