

MODEL PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN

Wan Dian Safina¹⁾
Sari Wulandari²⁾
Debby Chintia Ovami³⁾

Universitas Muslim Nusantera Al-Washliyah
Jl. Garu II A, Harjosari I, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara
email: wandiansafina@umnaw.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam menjalankan suatu organisasi maupun perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerakannya. 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. Strategi 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 see how human resource management can improve company performance. This research is descriptive quantitative. The results showed that the management of human resources in increasing company performance is in quadrant II (Diversification strategy). The situation in this increase is situation II where the government has to change the previous strategy, because the tax revenue faces various threats but the government still has strength from an internal perspective. The strategic focus is to take action using strength to take advantage of long-term opportunities with a strategy of population diversification and community outreach. The ST strategy aims to use the strength of the government to overcome threats.

Keywords : *Human resource management, company performance*

1. PENDAHULUAN

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 terkordinir, terarah dan berkesinambungan akan

mampu membuat kinerja para pegawai menjadi lebih baik dari masa ke masa. Sumber daya manusia sangat memerlukan perhatian karena setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda yang mana karakter 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 serta mendesain 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 pengelola 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 daya manusia di era milenial, meskipun perhatian terhadap hal ini masih terhitung minim. Kolektifitas dan analisis data lebih banyak digunakan untuk kepentingan eksternal seperti mengukur kepuasan atau menganalisis potensi organisasi atau perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui Pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi atau perusahaan?
- Untuk mengetahui alur pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan?

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



Gambar 1. Kerangka Pemecahan Masalah

2. METODE

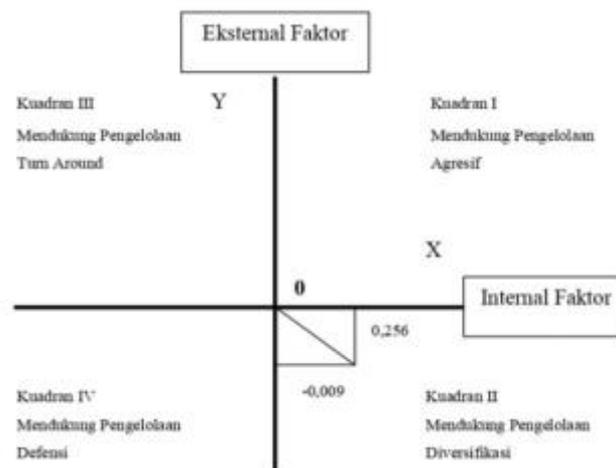
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara akan dilakukan melalui informan peneliti yang terdiri dari Informan Kunci yaitu Kepala Dinas, Informan Utama yaitu Kabid. Humas, Kabid Kebijakan publik, dan Kader PKS; Informan Tambahan yaitu sekretaris dan bendahara di Dinas kawasan dan Pemukiman Penataan Ruang Kota Medan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada empat faktor internal dalam menganalisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Penataan Ruang Kota Medan 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 Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan dalam pembangunan daerah dengan Teknologi yang terus berkembang dan Masyarakat yang tidak menjaga lingkungan, faktor yang paling tinggi ratingnya adalah Teknologi yang terus berkembang.

Setelah melakukan perhitungan bobot dari masing – masing faktor internal dan eksternal kemudian dianalisis dengan menggunakan matriks posisi. Dimana dapat dibuat misalkan X adalah faktor internal, dan Y adalah faktor eksternal. Matriks ini digunakan untuk melihat posisi strategi peningkatan 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 Perumahan Kawasan Permukiman Dan Penataan Ruang Kota Medan

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 Perumahan Kawasan Permukiman Dan Penataan Ruang Kota Medan berada pada 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.

IFAS Internal Strategi	STRENGTH (S) Kekuatan Internal 1. Melakukan pelatihan kepada pegawai. 2. Membentuk penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	WEAKNESS (W) Kelemahan Internal 1. Beberapa SDM yang kurang Qualified. 2. Pelatihan yang dilakukan kurang efektif
EFAS Eksternal Strategi	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 meningkatkan pengetahuan para pegawai.
OPPORTUNITIES (O) Peluang (Opportunity) 1. Banyak bekerjasama dengan berbagai instansi 2. Prospek Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan dalam pembangunan daerah	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
Faktor strategis (Ancaman) 1. Teknologi yang terus berkembang. 2. Masyarakat yang tidak menjaga lingkungan		

Gambar 3. Faktor-faktor strategis SWOT

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:

a. 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 Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan yaitu:

- Mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai yang lain.
- Menjaga kepercayaan masyarakat dengan melakukan perbaikan di daerah tertentu.

b. 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 Perumahan Kawasan Permukiman Dan Penataan Ruang Kota Medan yaitu:

- Melakukan riset p untuk memantau perkembangan daerah tertentu.
- Mempertahankan dan memanfaatkan teknologi yang digunakan pada saat melakukan pekerjaan.
- Menjaga kepercayaan masyarakat dengan memberikan pelayanan public yang baik.

c. 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 Perumahan Kawasan Permukiman Dan Penataan Ruang Kota Medan yaitu:

- Meningkatkan kualitas pelatihan.
- Memanfaatkan teknologi untuk menambah pengetahuan para pegawai.

d. Strategi WT (*Weakness-Threat*)

Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal (*Weakness*) dan faktor eksternal (*Threat*), strategi ini didasarkan pada aktifitas yang sifatnya defensip dan berusaha menghindari kemungkinan adanya ancaman dari luar untuk mengurangi kelemahan perusahaan. Strategi WO yang di tempuh oleh Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan yaitu:

- Meningkatkan kualitas SDM guna membangun suatu daerah.
- Meningkatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam bekerja.

4. KESIMPULAN

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 di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Penataan Ruang Kota Medan 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. Strategi ST bertujuan untuk menggunakan kekuatan yang dimiliki pemerintah untuk mengatasi ancaman.

5. 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.