

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Dropshipedia

Alisza Dwi Putri¹, Ari Susilawati², Fakhru Arifin³, Budi Ilham Maliki⁴

¹⁻⁴Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bina Bangsa

Email: aliszadwi@gmail.com^{1*}, arisusilawati85@gmail.com², fakhrularifin8@gmail.com³, budi.ilham.maliki@binabangsaac.id⁴

Abstract. Resource development strategies can be carried out by improving quality services, increasing professional human resources, improving company performance and preserving human resources with inter-company agencies engaged in marketing. The quality of Human Resources (HR) is one of the determinants of a company's success. The need for human resources who are of course highly competent in the field of communication and information technology is increasing and in line with the convergence of communication and information flows. Data used from staff assessments and in-depth interviews with external and internal experts. The method used in this research is a qualitative method with a literature study approach. The research results showed that the Human Resources (HR) division has several priorities which are considered capable of increasing the performance and competence of the management department at PT Dropshipedia.

Keywords: Competency, Performance, Human Resources Strategy

Abstrak. Strategi pengembangan sumber daya dapat dilakukan dengan meningkatkan mutu pelayanan, meningkatkan profesional SDM, meningkatkan kinerja perusahaan serta menjaga kelestarian sumber daya manusia dengan intansi antar perusahaan yang bergerak dibidang marketing. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tentunya sangat berkompeten di bidang komunikasi dan teknologi informasi semakin meningkat dan seiring dengan konergensi arus komunikasi dan informasi. Data yang digunakan dari penilaian staf dan wawancara mendalam dengan pakar eksternal dan internal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Hasil penelitian diperoleh bahwa divisi Sumber Daya Manusia (SDM) ini di ada beberapa prioritas yang anggap mampu meningkatkan kinerja dan kompeensi departemen manajemen di PT Dropshipedia.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja, Strategi Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas ialah salah satu faktor penentu keberhasilan yang ada di perusahaan dan salah satunya di perusahaan PT Dropshipedia. Melalui analisis kinerja SDM yang mana akan dapat dirumuskan strategi pengembang SDM yang relevan dengan kondisi dan juga kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM). Visi dan Misi salah satu perusahaan tentunya harus menjadi pedoman bagi SDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang mana ditunjukkan oleh tercapainya sebuah kinerja pegawai yang sejalan dengan target perusahaan (Tjutu, 2008).

Kinerja merupakan salah satu kualitas dan juga kuantitas dari hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang mana mengakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses serta keinginan untuk berprestasi.

Peningkatan kinerja karyawan tentunya akan terlihat setelah dilakukannya langkah - langkah

Received Januari 31, 2024; Accepted Februari 12, 2024; Published April 30, 2024

*Alisza Dwi Putri, aliszadwi@gmail.com

untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Kemudian kinerja dalam organisasi adalah termasuk jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Aruperes, 2018). Banyak faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, serta keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan atau imbalan bersifat insentif serta banyak lagi faktor yang mempengaruhi terkait kinerja Sumber Daya Manusia (Zulkarnaen dan Suwana, 2017). Pada saat sekarang ini upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu keharusan mutlak bagi suatu organisasi dalam menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan yang akan di masa depan (Siaga, 1996).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu proses yang mana memerlukan perencanaan, kemudian pengelolaan waktu, biaya dan aktivitas yang terprogram dengan sangat baik (Wayne dan Awad, 1981). Pengembangan SDM ini tentunya mempunyai suatu dimensi yang sangat luas yang mana bertujuan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dimana agar profesionalisme dalam organisasi meningkat. Menurut (Handoko, 1998) mengemukakan bahwa program tersebut diharapkan tentunya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan di dalam mencapai sebuah sasaran kerja yang sudah ditetapkan.

Kebutuhan Sumber Daya Manusia yang kompeten di bidang teknologi komunikasi dan informasi semakin meningkat tentunya seiring dengan konvergensi arus komunikasi dan informasi. Kebutuhan SDM ini pada umumnya sudah di siapkan oleh SDM atau HRD ataupun Vendor di sebuah perusahaan tentunya. Salah satu vendor yang bergerak dibidang penyedia jasa tenaga perusahaan yang bergerak dibidang komunikasi, tenaga kerja, marketing yaitu PT Dropshipedia. PT Dropshipedia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di penyedia jasa tenaga kerja, E-Commerce yang mana menyediakan jasa kepada para UMKM untuk memperjualbelikan produknya di PT Dropshipedia tentunya. Perusahaan ini memiliki pengalaman mengelola jasa kurang lebih 3 tahun dan perusahaan ini bersifat swasta yang mana memiliki para investor yang sangat mempengaruhi perusahaan tentunya. PT Dropshipedia ini memiliki Sumber Daya Manusia, dimana profesionalisme dalam organisasi ataupun perusahaan meningkat. Perusahaan ini mempunyai bisnis yang mana menyediakan layanan kepada para pelaku UMKM untuk mempromosikan hasil dari buatanya sendiri untuk di promosikan di perusahaan tentunya. Dalam beberapa tahun terakhir, sumber daya manusia yang ada di perusahaan ini perusahaan PT Dropshipedia ini mengalami penurunan pendapatan diakibatkan aplikasi tempat perbelanjaan yang lagi naik daun membuat Dropshipedia ini

mengalami penurunan. Dan hal ini mengakibatkan karyawan yang ada di PT Dropshipedia sedikit berkurang atau di pending dalam jangka waktu yang belum ditentukan.

PT Dropshipedia dari tahun ketahun setelah mengalami penurunan, di tahun 2022 akhir, Perusahaan ini kembali meningkat dan pendapatannya menaik sehingga profit yang dihasilkan naik. Kemudian mengenai sumber daya manusia yang ada di PT Dropshipedia mengalami hal baik sehingga karyawan kembli bekerja dan hal ini dapat mengembangkan SDM yang ada.

Peneliti terdahulu menjelaskan bahwasannya kompetensi merupakan hal yang sangat penting yang perlu disiapkan dan harus ada di setiap lapisan. Terdapat 3 kompetensi yang di anggap penting diantaranya core competency, profesional competency dan management competency. Menurut (Akyol dan Guler, 2017) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi sangat penting untuk skala industri didalam bisnis. Hal ini melalui dengan pengelolaan kompetensi yang benar, bisnis daoat berjalan dengan aik jika kinerja meningkat.

Menurut (Mikusova dan Copikova. 2010) mengemukakan bahwa kompetensi memberikan dampak kepada individu untuk bersikap lebih profesional. Hal ini tentu menunjukkan bahwa kecendrungan untuk merubah kinerja didalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Sedangkan menurut (Brozova, 2012) menjelaskan bahwa kompetensi ini sangat dipengaruhi oleh cara memahami konten, keterampilan komunikasi, kemampuan pemecahan masalah dan sikap yang lebih inovatif.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT Dropshipedia dengan permasalahan di atas yaitu turunnya sikap respinsif karyawan terhadap customer, kemudian hadirnya aplikasi atau perusahaan yang begerak dibidang yang sama sehingga proit perusahaan ini menurun, selanjutnya lemahnya pengawasan tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan, lambatnya penyiapan pemenuhan tenaga kerja, kemudian jnuh dengan perkembangan teknologi, cara marketing agar orang - orang tertarik untuk melirik perusahaan dan banyaknya karyawan yang menganut budaya lama sehingga sedikit sulit. Untuk menemukan solusi atas permasalahan tersebut, tentunya diperlukan penelitian untuk mengetahui faktor faktor penyebab atas permasalahan serta cara menyelesaikannya.

Berdasarkan masalah yang sudah dijelaskan tersebut bahwa strategi atau cara untuk mengembangkan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk bagaimana cara atau strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja kariawan di perusahaan PT Dropshipedia.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi literatur atau studi kepustakaan, studi literatur merupakan studi yang menggali bermacam-macam teori yang sudah dikembangkan sebelumnya atau menganalisa suatu teori serta menemukan teknik, cara atau strategi atau metode penelitian serta mengumpulkan data dan kemudian di analisa. Penelitian kualitatif merupakan metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang dilihat, dan di rasakan peneliti ketika berada di lapangan, dimana data yang dihasilkan berbentuk kata-kata, bahasa, gambar serta tidak menekankan pada angka-angka. Menurut (Gunawa, 2013) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif tidak dimulai dari teori yang dipersiapkan sebelumnya, tetapi dimulai dari lapangan berdasarkan lingkungan alami. Data dan informasi lapangan ditarik makna konsepnya, melalui pemaparan deskriptif analitik, tanpa harus menggunakan angka sebab lebih mengutamakan proses terjadinya suatu peristiwa dalam situasi yang alami. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai kompetensi karyawan di Departemen SDM, termasuk dalam menyiapkan tenaga kerja outsourcing di bidang telekomunikasi. Analisis yang digunakan untuk memformulasikan asumsi strategi adalah SAST, dari asumsi strategi terpilih kemudian prioritasasi dengan menggunakan AHP.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Perusahaan (Adriana, 2010). Sementara itu Departemen SDM merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subjek pelaksana kegiatan yang mempengaruhi kinerja SDM (Pakpahan, 2014). Sehingga peningkatan kualitas SDM di perusahaan harus terus dilakukan. Hasil temuan audit yang diperoleh dari tahap penelitian sebelumnya dijadikan bahan pertimbangan untuk menghasilkan asumsi-asumsi strategi.

Formulasi strategi dalam meningkatkan kinerja departemen SDM PT Dropshipedia merupakan salah satu hal yang sangat perlu dilakukan. Penentuan alternatif strategi menjadi tahap akhir dalam penelitian ini, dimana menggunakan pendekatan analytical hierarchy atau AHP. Menurut (Prasetyanings, 2019) mengemukakan bahwa konsep dasar analytical hierarchy atau AHP ini proses pendekatan yang sederhana, fleksibel dan transparan bagi para penggunanya. Hal ini juga di tekankan oleh pendapat (Garfi, 2011) yang menjelaskan bahwa analytical hierarchy atau AHP ini prosesnya terkait alat yang mampu untuk melakukan pengembangan kebijakan.

Pada penelitian ini untuk struktur dari analytical hierarchy atau AHP ini disusun atas empat hirarki. Level - level tersebut terdiri dari level 1) Tujuan terkait dengan strategi peningkatan kinerja departemen SDM. Level 2) Aktor yang terlibat dalam pembentukan strategi board of director, general manager, manajemen SDM, Staff SDM. Level ke 3) divisi yang perlu ditingkatkan antara lain rekrutmen, pelatihan, penilaian, dan hubungan industri. Level 4) Faktor yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, motif, sifat dan sikap. Pendekatan ini dilakukan dengan cara membuat nilai rata - rata dari output yang telah keluar dari pengolahan.

Adapun untuk hasil dari perhitungan dengan penelitian struktur dari analytical hierarchy atau AHP bahwa para pemimpin eksekutif diakui sangat penting bagi kinerja organisasi perusahaan hal ini disebabkan fungsi pemimpin ini dapat menanamkan nilai - nilai, kemudian mempengaruhi budaya. Menurut (Meckey, 2008) mengemukakan bahwa top management sangat berperan penting didalam mengembangkan kinerja karyawan. Pada kasus PT Dropshipeedia untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja departemen SDM sangat ditentukan oleh dewan direksi, dimana dituntut untuk lebih peka dalam mengidentifikasi gejala situasi setiap departemen khususnya Sumber Daya Manusia atau SDM. Menurut (Kaynmaz, 2010) menjelaskan bahwa rotasi kerja mampu memberikan dampak baik pada kinerja individu dan organisasi. Kebijakan rotasi ini adanya kerja yang perlu didukung dengan adanya pemberian materi dasar pegawai mampu mengetahui secara umum tupoksi serta sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keterampilan tentunya dapat mengembangkan strategi pengembangan meningkatkan kinerja pegawai, dimana mampu memberikan dorongan kepada staff yang ada dalam departemen SDM. Disini manajemen agar mampu memberikan dorongan yang mana menggunakan kekuatan yang telah dimiliki. Seorang ahli Patterson telah menjelaskan bahwa keterampilan pegawai mampu berdampak pada peningkatan kinerja, dalam hal ini pegawai perlu diyakinkan bahwa usaha yang diberikan akan dihargai oleh perusahaan.

Pembentukan direktori kompetensi merupakan hal penting yang diperlukan SDM. Hal ini sebagai dasar dalam membuat kebutuhan di tiap pangkat dan jenis pekerjaan. Direktori kompetensi sebagai rujukan dalam memberikan improvement untuk tiap pegawai. Saat ini diketahui bahwa pengembangan SDM masih dalam bentuk yang sama atau terkesan hanya untuk menuntaskan tanggung jawab. Padahal dalam kenyataan setiap pegawai membutuhkan materi yang berbeda - beda. Direktori kompetensi dinilai sebagai pedoman dalam pengembangan Sumber Daya Manusia atau SDM.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa kompetensi dari departemen SDM yang sudah dikaji disetiap indikator menunjukkan kondisi yang tidak baik atau tidak kompeten secara umum. Dan kompetensi yang baik tentunya akan dapat mengembangkan kinerja pegawai yang mana penilaian kinerja pada setiap divisi dalam departemen SDM menunjukkan perbedaan kinerja. Kemudian prioritas strategi sudah dibentuk menjadi empat level dimana sasaran utama yaitu strategi peningkatan kinerja departemen SDM, kemudian faktor keterampilan dapat menjadi strategi pengembangan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akyol EM, Guler ME. 2017. *Role of competencies in employee selection function: a fuzzy analytical hierarchy process approach*. *Ege akademik bakis*. 17(2) : 201- 214
- Brozova H. 2012. *AHP analysis of teacher's managerial competencies*. *Proceedings of 30th International Conference Mathematical Methods in Economics*. 67-73
- Chao YP, Chou YC, Lai WH. 2017. *Ahp competency model in the service chain industry*. *Advances in management & applied economics*. 7(3) : 1-20
- David, F. R. (2010). *Manajemen Strategi : Konsep*. Jakarta: Salemba Empat edisi 12
- Handoko, H, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BBPE, Yogyakarta
- Heritage M. 2010. *Formative Assessment: Making It Happen in the Classroom*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Kaymaz K. 2010. *The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations*. *International journal of economics and business research*. 1(3) : 69-79
- Leahy S, Lyon CJ, Thompson M, Willian D. 2005. *Classroom assessment: Minute by minute, day by day*. *Educational leadership: journal of the Department of Supervision and Curriculum Development*. 63(3) : 1-14
- McMillan MH, Hearn J. 2008. *Student Self-Assessment: The Key to Stronger Student Motivation and Higher Achievement*. *Educational horizons*. 3(1) : 41-50
- Mikusova M, Copikova A. 2010. *Using the method of multi-criteria decision making to determine the competency model of crisis manager*. *Journal management and organization*. 1(2) : 470-487
- Patterson M G.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta