

PENGARUH MENGANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA PADA OPTIMALISASI KINERJA DI PT. IGA PANGAN PERKASA

Indah Pratiwi, Nur Rahmadi Bi Rahmadi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas
Islam Negeri Sumatera Utara

Email: pw1172002@gmail.com, nurahmadi@uinsu.ac.id

Abstrak

Kinerja perusahaan menurut sumber daya manusia (SDM) merujuk pada prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manajemen sumber daya manusia merupakan alat kontrol manajemen perusahaan yang digunakan oleh manajer untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan. Di PT. Iga Pangan Perkasa ini masih belum terdapat suatu sistem pengukuran kinerja karyawan yang baku dan bersifat komprehensif atau menyeluruh, selama ini ukuran kinerja sumber daya manusia perusahaan lebih dititikberatkan hanya pada sisi administratifnya saja atau selama hari kerja karyawan tersebut sesuai dengan job description. Pimpinan perusahaan menganggap karyawan tersebut telah bekerja dengan baik tanpa ada kesalahan dan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan tidak berusaha untuk memperbaiki kinerja karyawannya dan tetap pada kondisi yang sama secara terus menerus. Berdasarkan kondisi perusahaan maka perusahaan memerlukan suatu pengukuran kinerja sumber daya manusia dengan menggunakan konsep Human Resource Scorecard (HRSC) dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Kata kunci: Sumber daya manusia, Kinerja, Manajemen, Ukuran, Perusahaan

Abstract

Company performance according to human resources (HR) refers to work performance or work results, both quality and quantity, achieved by employees in carrying out their work duties in accordance with the responsibilities given to them. Human resource management is a company management control tool used by managers to coordinate and direct employee performance. At PT. Iga Pangan Perkasa still does not have a

standard employee performance measurement system that is comprehensive or thorough, so far the company's human resource performance measurements have been more focused only on the administrative side or during the employee's working day in accordance with the job description. The company leadership considers that the employee has worked well without any mistakes and in accordance with the procedures applicable to the company. This can cause the company not to try to improve the performance of its employees and remain in the same condition continuously. Based on the condition of the company, the company requires a human resource performance measurement using the Human Resource Scorecard (HRSC) concept to improve and increase the performance of human resources in a company.

Keywords: Human resources, Performance, Management, Size, Company

Pendahuluan

Menurut Flipppo Manajemen Sumber Daya Manusia di sebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pemutusan hubungna kerja, pengembangan kompensasi, integratis, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam perusahaan memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Perusahaan bakery adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan dan penjualan produk bakery seperti roti, kue, pastry, dan kue kering. Perusahaan bakery umumnya memproduksi produk bakery dengan bahan-bahan berkualitas tinggi, diproses dan dipanggang dengan kontrol kualitas yang ketat menggunakan peralatan dan mesin modern

PT. Iga Pangan Perkasa atau yang lebih di kenal dengan Neko-Neko Bakery berdiri pada tahun 2015. Bpk. Heru Hendro Purnomo selaku pemilik dari Neko-Neko Bakery memikirkan ide ini pertama kali karena kegemarannya travelling

ke berbagai kota ataupun Negara dan memikirkan makanan apa yang cocok dibawa untuk bepergian. Hal ini yang pertama kali menjadikan ini ide untuk membuka usaha tersebut.

Pada era sekarang ini sudah saatnya sebuah departemen sumber daya manusia merekrut karyawan-karyawan dengan kualitas pekerja pengetahuan agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang, sekaligus memberikan keuntungan kepada para stake holder organisasi tersebut, tidak hanya pada saat ini tetapi juga di masa depan.

Persaingan antar perusahaan yang sangat ketat membutuhkan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Tiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan performa kinerja secara menyeluruh dalam menghadapi kompetisi dan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien yang pada akhirnya visi, misi dan strategi perusahaan dapat tercapai.

Konsep pengukuran ini sangat penting bagi perusahaan agar dapat secara efektif mengolah tanggung jawab yang untuk menghadapi persaingan dimasa mendatang sehingga tercapai visi dan misi perusahaan.

Kajian Teoris

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Pengertian manajemen menurut Marwansyah yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber

daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Pengaruh Kegiatan SDM

Pada dasarnya yang menjadi kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai atau Karyawan

Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia namun tanpa sumber daya manusia yang handal, maka keberadaan alat, mesin dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara maksimal. Karyawan adalah orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sini terjadi sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sedangkan peranan manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur dan menetapkan program kepegawean yang mencakup:

- a. Jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Mengetahui undang-undang perburuhan.

2. Produktifitas Karyawan

Produktifitas adalah keluaran (output) produk ataupun jasa persatuan masukan (input) sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi. Produksifitas dapat dinyatakan dalam ukuran fisik (physical productivity) dan ukuran financial (financial productivity) Produktifitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan, karena apabila dalam perusahaan memiliki kerja yang tinggi maka akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Langkah-langkah berikut ini adalah tahapan yang harus di pertimbangkan dalam suatu rencana peningkatan produksifitas yang kompresif dan terintegrasi, yaitu:

- a. Analisis situasi.
- b. Merancang program peningkatan produktivitas.
- c. Menciptakan kesadaran akan produktivitas.
- d. Menerapkan program.
- e. Mengevaluasi program dan memberikan umpan balik.

3. Semangat Kerja

Karyawan Suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktifitas perlu adanya semangat kerja dari setiap karyawannya. Setiap pegawai pada perusahaan pastilah akan menghadapi permasalahan-permasalahan yang akan mengakibatkan tekanan kerja yang tinggi. Hal ini yang mengkondisikan pegawai sulit memiliki semangat dalam bekerja. Sehingga di buat disain pekerjaan organisasi yang terstruktur dan jelas untuk membantu mempengaruhi secara positif kondisi kerja untuk membantu membangkitkan semangat kerja pada pegawai.

Metode Penelitian

Dalam studi ini, peneliti menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, tujuan nya adalah dapat menjelaskan data secara deskriptif, kualitatif,

dan komperhensif. Penulis mencari data dan informasi dari buku, e-book, e-book, dll. Penelitian juga menggabungkan hasil dengan penelitian yang telah dilakukan penulis pada program magang.

Penelitian berfokus pada "PENGARUH MENGANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA PADA OPTIMALISASI KINERJA DI PT. IGA PANGAN PERKASA"

Hasil dan Pembahasan

Pengertian Analisis, Kinerja pada Sumber Daya Manusia

Pengertian analisis mengacu pada proses penguraian suatu pokok bahasan menjadi komponen-komponennya dan mengkaji setiap bagiannya untuk memperoleh pemahaman secara keseluruhan. Istilah "analisis" lazim digunakan dalam konteks penelitian dan pengolahan data. Hasil suatu analisis diharapkan dapat membantu meningkatkan pemahaman dan pengambilan keputusan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "*analisis*" berarti penyelidikan terhadap suatu peristiwa (esai, tindakan, dan lain-lain) untuk mengetahui keadaan sebenarnya (sebab, persoalan, dan lain-lain). Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Ini melibatkan studi tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, seperti perencanaan, manajemen, dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Hasil penelusuran memberikan beberapa sumber terkait analisis sumber daya manusia dalam berbagai konteks, antara lain proses perencanaan, manajemen kinerja, dan dampak sumber daya manusia terhadap pelaporan keuangan. Analisis sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi untuk memanfaatkan tenaga kerja mereka secara efektif dan mencapai tujuan mereka.

Kinerja perusahaan merupakan hasil dari semua kegiatan atau aktivitas perusahaan yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan perusahaan. Informasi kinerja perusahaan dapat dilihat melalui laporan keuangan. Informasi ini menjadi penting bagi berbagai pengguna laporan keuangan, salah satunya adalah bagi manajemen perusahaan untuk keputusan dan kebijakan yang akan

diambil. Oleh karena itu, kinerja perusahaan penting untuk terus dimonitor perkembangannya dari tahun ke tahun.

Pengaruh Evaluasi Menganalisis Sumber Daya Manusia Pada OPTimalisasi Kinerja

Evaluasi pengembangan SDM merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggung-jawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena. Evaluasi program juga merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, Menyusun kebijakan maupun Menyusun program selanjutnya. Adapun tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan obyektif tentang suatu program. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak atau hasil yang di capai efisiensi serta pemanfaatan hasil evaluasi yang difokuskan untuk program itu sendiri, yaitu untuk mengambil keputusan apakah dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan. Selain itu, juga dipergunakan untuk kepentingan penyusunan program berikutnya maupun penyusunan kebijakan yang terkait dengan program. Saat ini ada perkembangan dalam pengukuran dan evaluasi dalam pengembangan SDM.

Evaluasi dimulai dengan identifikasi yang jelas dari tujuan atau hasil yang diharapkan dari program pengembangan. Dengan berfokus pada tujuan dan hasil evaluator adalah panduan untuk alasan bahwa program pengembangan telah dikembangkan dan perubahan serta perbaikan kinerja merupakan hasil dari pengembangan pembelajaran. Evaluasi dapat melayani beberapa tujuan dalam organisasi. Namun, Upaya pengembangan SDM harus berhubungan atau berkorelasi langsung dengan strategi organisasi

Evaluasi berkaitan dengan proses pengumpulan data untuk menentukan sejauhmana, dalam hal apa, dan bagian mana dari tujuan pengembangan

SDM sudah tercapai. Evaluasi juga dimanfaatkan untuk mengambil keputusan terhadap sebuah proses secara menyeluruh (input, proses, output). Walaupun dalam Pengembangan sumber daya manusia (SDM) evaluasi sering dikritik untuk fungsi terbatas dalam pengambilan keputusan organisasi. Beberapa alasan pentingnya mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kekuatan dan kelemahan pro-gram pelatihan dan pengembangan. Termasuk menentukan apakah programnya sesuai dengan tujuan pembelajaran, kualitas lingkungan belajar dan apakah penerapan pengembangan yang telah dilaksanakan benar-benar terjadi dalam pekerjaan.
2. Menilai apakah isi , organisasi dan administrasi program memberikan kontribusi dalam pembelajaran dan konten dalam pengembangan SDM digunakan dalam pekerjaan.
3. Mengetahui apakah program pengembangan ini menguntungkan atau merugikan bagi peserta.
4. Mendapatkan data pemasaran dengan bertanya pada partisipan apakah mereka akan merekomendasikan program tersebut dan bagaimana tingkat kepuasan mereka terhadap program tersebut.
5. Menentukan keuntungan finansial dan biaya program
6. Membandingkan biaya dan keuntungan pro-gram pengembangan SDM yang berbeda untuk memilih program yang terbaik.

Pada PT. Iga Pangan Perkasa dilakukan berbagai pelatihan dasar bagi para pegawai, seperti pada bagian pemasaran untuk SPG (Sales Promotion Girl) terdapat berbagai pelatihan sikap, pelatihan berbusa, pelatihan pemasaran produk, juga pelatihan tentang struktur perusahaan. Setelah melakukan pelatihan tersebut maka HRD melakukan pengembangan akan pelatihan yang telah di berikan ke pada SPG tersebut dengan melihat dari kurva penjualan setelah pelatihan yang dilakukan.

Hargreaves dan Jarvis dalam bukunya mengemukakan beberapa hal yang perlu dievaluasi dalam pengembangan SDM antara lain; proses pembelajaran, proses pengajaran, media audio visual, isi materi, produk, lokasi dan tempat akomodasi

dan konsumsi, hasil jangka panjang tentang penerapan keterampilan di tempat kerja, fektivitas biaya. Evaluasi dimulai dengan identifikasi yang jelas dari tujuan atau hasil yang diharapkan dari pengembangan program tersebut.

Ini di harapkan bahwa program pengembangan di dasarkan pada tujuan organisasi dan upaya perbaikan. Namun, korelasi harus langsung membimbing upaya pengem-bangan jika hasil pengembangan dihubungkan dengan langkah-langkah organisasi. Evaluasi dapat melayani beberapa tujuan dalam organisasi. Menurut Phillips tahun 1996 evaluasi dapat berpengaruh untuk membantu perusahaan sebagai berikut:

1. Menentukan apakah program SDM mencapai tujuannya;
2. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan;
3. Menentukan rasio biaya-manfaat program;
4. Putuskan siapa yang harus berpartisipasi dalam program SDM masa depan;
5. Mengidentifikasimana peserta yang paling diuntungkan atau setidaknya diuntungkan dari program;
6. Memperkuat poin utama yang harus dilakukan untuk para peserta;
7. Mengumpulkan data untuk membantu dalam pemasaran program masadepan;
8. Menentukan apakah program tersebut sesuai ;
9. Membangun database untuk membantu manajemen dalam membuat keputusan.

Kesimpulan

Hasil pengamatan yang dilakukan penulis bahwa pengaruh dari menganalisis sumber daya manusia pada optimalisasi kinerja PT. Iga Pangan Perkasa, yaitu Secara keseluruhan perusahaan sudah melakukan pelatihan dan pengembangan pada sumber daya manusia yang mereka miliki. Perusahaan melakukan identifikasi untuk mengetahui kelebihan juga kekurangan yang di miliki Perusahaan untuk menilai optimalisasi Perusahaan tersebut. Namun meski begitu PT. Iga Pangan Perkasa ini masih belum terdapat suatu sistem pengukuran kinerja karyawan yang baku dan bersifat komprehensif atau menyeluruh, selama ini ukuran kinerja sumber daya manusia perusahaan lebih

dititikberatkan hanya pada sisi administratifnya saja atau selama hari kerja karyawan tersebut sesuai dengan job description

Daftar Pustaka

Pustaka yang berupa judul buku

Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi (Karangan: Prof.Dr.H.Siswono Haryono, MM, MPd.) (2018)

Mangkunegara, Anwar Prabu.2006. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama: Bandung

Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 3.

Mulyadi. 2001. Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan. Edisi Pertama. Salemba Empat : Jakarta

Siswanto Sastrohadiwiryono. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 57.

Pustaka yang berupa jurnal ilmiah

Burrow, J. & Berardinelli (2003), "Systematicperformance improvement-refining thespace between learning and results",Journal of Workplace Learning,Vol.15 (1)

Kirkpatrick, D. L. (1998), Evaluating Training Pro-grams: The Four Levels. San Francisco:Berrett-Koehler Publisher, Inc

Kusuma Chandra Kirana, Dr., S.Pd., MM. and Ririn Tri Ratnasari, Dr., SE., M.Si (2017) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Gosyen Publishing, Sleman Yogyakarta, Yogyakarta. ISBN 978-602-1107-89-8

M. T. Apriliani, and T. Dewayanto, "PENGARUH TATA KELOLA PERUSAHAAN, UKURAN PERUSAHAAN DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN," Diponegoro Journal of Accounting, vol. 7, no. 1, Nov. 2019.

Nurbiyati, T. (2015). EVALUASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: SEBUAH REVIEW. Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, 23(1), 52–63.
<https://doi.org/10.32477/jkb.v23i1.171>