

**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA DAN OPTIMALISASI KINERJA DI
SINAR UTAMA****Dwi Erlanda Anggara**

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

Email : dwierlandaanggara630@gmail.com

Received Januari 2024, Published Januari 2024

ABSTRACT

To carry out human resource analysis and optimize performance at Sinar Utama, it is first necessary to evaluate employee competency, develop training programs according to needs, and implement an effective performance evaluation system. The method used is qualitative. Qualitative methods do not only pursue numbers or statistics, but are more oriented towards a deep and contextual understanding of the phenomenon being studied. By knowing the competency of each employee, Sinar Utama can optimize the placement of human resources, design appropriate training, and build a balanced team to achieve company goals. This mapping also becomes the basis for employee development and identification of areas that require further attention, helping companies face challenges with measurable strategies.

Keyword: HR, Performance, Optimization**ABSTRAK**

Untuk melakukan analisis sumber daya manusia dan optimalisasi kinerja di Sinar Utama, pertama-tama perlu mengevaluasi kompetensi karyawan, menyusun program pelatihan sesuai kebutuhan, dan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang efektif. Metode yang digunakan yakni kualitatif metode kualitatif tidak hanya mengejar angka atau statistik, tetapi lebih berorientasi pada pemahaman mendalam dan kontekstual terhadap fenomena yang diteliti. Dengan mengetahui kompetensi setiap karyawan, Sinar Utama dapat mengoptimalkan penempatan sumber daya manusia, merancang pelatihan yang sesuai, dan membangun tim yang seimbang untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemetaan ini juga menjadi dasar untuk pengembangan karyawan dan identifikasi area yang memerlukan perhatian lebih lanjut, membantu perusahaan menghadapi tantangan dengan strategi yang terukur.

Kata Kunci : SDM, Kinerja, Optimalisasi**PENDAHULUAN**

Dalam era bisnis yang kompetitif, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap Sumber Daya Manusia dan

strategi optimalisasi kinerja di lingkungan perusahaan Sinar Utama. Peran kritis SDM tidak hanya terletak pada merekrut dan mempertahankan talenta terbaik, tetapi juga pada bagaimana perusahaan dapat mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Sinar Utama, sebagai subjek penelitian, mencerminkan tantangan dan peluang unik dalam pengelolaan SDM. Dengan pasar yang terus berubah dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan ini dihadapkan pada kebutuhan untuk terus mengoptimalkan kinerja melalui peningkatan efisiensi, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Analisis SDM akan melibatkan evaluasi mendalam terhadap struktur organisasi, keahlian karyawan, dan budaya perusahaan. Sementara itu, strategi optimalisasi kinerja akan merinci upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan karyawan, dan keberlanjutan bisnis. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi Sinar Utama dan organisasi sejenis dalam menghadapi dinamika bisnis masa depan. Dengan pendekatan holistik terhadap analisis SDM dan optimalisasi kinerja, penelitian ini berusaha tidak hanya menyajikan gambaran saat ini, tetapi juga memberikan landasan untuk perbaikan berkelanjutan dan pertumbuhan jangka panjang.

Untuk melakukan analisis sumber daya manusia dan optimalisasi kinerja di Sinar Utama, pertama-tama perlu mengevaluasi kompetensi karyawan, menyusun program pelatihan sesuai kebutuhan, dan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang efektif. Selain itu, berfokus pada pengembangan budaya kerja yang mendukung produktivitas dan kolaborasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap optimalisasi kinerja perusahaan. Tetapi juga pada bagaimana perusahaan dapat mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan mengakui bahwa SDM bukan hanya aset pasif, melainkan kekuatan dinamis yang membentuk inti keunggulan kompetitif, perusahaan seperti Sinar Utama dapat merancang strategi yang berfokus pada pertumbuhan dan peningkatan keterlibatan karyawan. Pemahaman mendalam terhadap kebutuhan individu, pengembangan keterampilan, dan pembangunan budaya perusahaan yang inklusif menjadi landasan bagi pencapaian kinerja optimal dan keberhasilan jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan metode kualitatif yang mana Metode kualitatif adalah pendekatan penelitian yang mengutamakan pemahaman mendalam terhadap fenomena dengan mengeksplorasi makna, konteks, dan kompleksitas. Menurut John W. Creswell Metode kualitatif adalah suatu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang diamati. Dengan demikian, metode kualitatif tidak hanya mengejar angka atau statistik, tetapi

lebih berorientasi pada pemahaman mendalam dan kontekstual terhadap fenomena yang diteliti. Tak hanya itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan tinjauan literatur-litetatur jurnal serta penelitian terdahulu yang masih sangat relevan dengan pembahasan jurnal ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran kunci dalam kesuksesan perusahaan, terutama di Sinar Utama. Analisis SDM menjadi penting untuk memahami potensi dan tantangan yang dihadapi. Dalam konteks ini, optimalisasi kinerja menjadi fokus utama. Pertama, analisis kebutuhan SDM perlu dilakukan untuk memastikan perusahaan memiliki jumlah dan jenis karyawan yang sesuai dengan tujuan bisnisnya. Pemetaan kompetensi, pengalaman, dan keterampilan dapat memberikan gambaran mendalam tentang kekuatan dan kelemahan tim.

Selanjutnya, implementasi strategi pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan karyawan, pembinaan kepemimpinan, serta program motivasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Penggunaan teknologi dalam manajemen SDM juga merupakan faktor kunci. Sistem manajemen SDM yang terintegrasi dapat meningkatkan efisiensi, memfasilitasi analisis data, dan memberikan informasi yang berharga untuk pengambilan keputusan strategis.

Aspek evaluasi kinerja secara teratur perlu diperkenalkan untuk memonitor pencapaian individu dan tim. Sistem insentif yang tepat dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk mencapai hasil terbaik mereka. Dalam konteks Sinar Utama, aspek keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan juga dapat diintegrasikan dalam strategi SDM. Inisiatif seperti pengembangan karyawan berkelanjutan dan program keberlanjutan dapat menciptakan dampak positif di tingkat individu dan organisasional.

Dengan menerapkan strategi ini, Sinar Utama dapat mengoptimalkan kinerja SDM, menciptakan budaya kerja yang dinamis, dan menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik. Sinar Utama sebagai entitas bisnis menghadapi tekanan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi operasionalnya. Dalam konteks ini, manajemen SDM menjadi faktor kritis untuk mencapai tujuan tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemetaan kompetensi karyawan telah memberikan pemahaman mendalam tentang kekuatan dan kelemahan tim.

Strategi pengembangan karyawan, termasuk pelatihan dan pembinaan, telah berhasil meningkatkan kinerja individu dan kolaboratif. Penerapan teknologi dalam manajemen SDM, terutama melalui sistem terintegrasi, telah meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan data yang berharga untuk pengambilan keputusan strategis. Evaluasi kinerja teratur telah menjadi instrumen penting dalam memonitor pencapaian individu dan memberikan umpan balik konstruktif.

Integrasi aspek keberlanjutan dalam kebijakan SDM telah menciptakan budaya perusahaan yang bertanggung jawab sosial. Program pengembangan karyawan berkelanjutan dan inisiatif keberlanjutan memberikan dampak positif baik pada tingkat individu maupun organisasional. Pemetaan kompetensi karyawan di Sinar Utama mencerminkan keragaman keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan di seluruh organisasi. Proses ini mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tim kerja dengan merinci sejauh mana setiap individu menyumbangkan nilai tambah.

Karyawan dengan kompetensi yang sejalan dengan tuntutan pekerjaan mungkin menjadi kekuatan, sementara kekurangan kompetensi tertentu dapat dianggap sebagai kelemahan. Pentingnya pemetaan kompetensi sebagai indikator tim kerja terletak pada kemampuannya untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang distribusi keterampilan di seluruh organisasi. Dengan mengetahui kompetensi setiap karyawan, Sinar Utama dapat mengoptimalkan penempatan sumber daya manusia, merancang pelatihan yang sesuai, dan membangun tim yang seimbang untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemetaan ini juga menjadi dasar untuk pengembangan karyawan dan identifikasi area yang memerlukan perhatian lebih lanjut, membantu perusahaan menghadapi tantangan dengan strategi yang terukur. Sinar Utama menerapkan berbagai strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) guna meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

1. Pelatihan dan Pengembangan:

- Program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan kepemimpinan.
- Penyelenggaraan workshop dan seminar guna memperluas pengetahuan dan pemahaman karyawan.

2. Mentoring dan Pembinaan:

- Program mentoring yang menghubungkan karyawan berpengalaman dengan mereka yang baru bergabung.
- Pembinaan intensif untuk pengembangan potensi kepemimpinan di tingkat individu.

3. Evaluasi Kinerja Teratur:

- Proses evaluasi kinerja berkala untuk memberikan umpan balik konstruktif.
- Penetapan tujuan yang terukur sebagai dasar perbaikan dan pengembangan.

4. Keseimbangan Kerja-Hidup:

- Implementasi kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
- Fasilitas dan program yang mendorong kesejahteraan karyawan.

5. Pengakuan dan Insentif:

- Sistem pengakuan kinerja dan penghargaan untuk prestasi luar biasa.
 - Insentif yang sesuai untuk memotivasi karyawan mencapai target perusahaan.
6. Pengembangan Karir:
- Rencana pengembangan karir yang jelas dan program suksesi untuk posisi kunci.
 - Peluang rotasi pekerjaan guna memperluas pengalaman karyawan.
7. Teknologi Manajemen SDM:
- Penerapan sistem manajemen SDM terintegrasi untuk efisiensi operasional.
 - Penggunaan teknologi untuk analisis data dan pengambilan keputusan strategis.

Strategi ini mencerminkan komitmen Sinar Utama dalam mengembangkan sumber daya manusia secara holistik, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan. Penerapan teknologi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), terutama melalui sistem terintegrasi, juga memberikan dampak signifikan pada efisiensi operasional dan pengambilan keputusan strategis di Sinar Utama. Beberapa aspek dampaknya melibatkan:

1. Efisiensi Operasional:
 - Automatisasi proses administratif seperti penggajian, manajemen absensi, dan administrasi karyawan.
 - Percepatan alur kerja dan pengurangan beban administratif, meningkatkan produktivitas dan mengurangi kesalahan manusiawi.
2. Analisis Data yang Lebih Mendalam:
 - Pengumpulan dan analisis data SDM yang lebih akurat dan real-time.
 - Kemampuan untuk memantau kinerja karyawan, identifikasi tren, dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.
3. Integrasi Informasi:
 - Penggabungan data SDM dengan data dari departemen lain untuk memberikan gambaran menyeluruh.
 - Integrasi informasi yang memungkinkan koordinasi yang lebih baik antara departemen dan pengambilan keputusan yang terinformasi.
4. Pengambilan Keputusan Strategis yang Cepat:
 - Akses langsung ke informasi yang relevan untuk mendukung pengambilan keputusan strategis.
 - Kemampuan untuk merespons perubahan pasar atau kebutuhan bisnis dengan cepat dan tepat.
5. Kepatuhan dan Keamanan Data:
 - Penerapan sistem keamanan tinggi untuk melindungi informasi karyawan.

- Memastikan kepatuhan terhadap regulasi SDM dan privasi data.

Dengan penerapan teknologi terintegrasi dalam manajemen SDM, Sinar Utama dapat mengoptimalkan proses operasional, meningkatkan efisiensi, dan menjadi lebih responsif terhadap dinamika pasar. Ini menciptakan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan strategis yang lebih cerdas dan berdampak. Di Sinar Utama, evaluasi kinerja dilakukan secara teratur melalui pendekatan yang berfokus pada pemantauan pencapaian individu dan pengembangan karyawan. Beberapa praktik yang diterapkan termasuk:

1. Sistem Penilaian Berkala:

- Pelaksanaan evaluasi kinerja secara berkala, biasanya setiap tahun, untuk menilai pencapaian karyawan.
- Penetapan tujuan yang spesifik dan terukur yang menjadi dasar penilaian kinerja.

2. Umpan Balik 360 Derajat:

- Penggunaan pendekatan umpan balik 360 derajat yang melibatkan atasan, rekan kerja, dan bawahan.
- Memungkinkan pemahaman holistik tentang kinerja dan perilaku karyawan.

3. Pengembangan Rencana Tindak Lanjut:

- Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan berdasarkan hasil evaluasi.
- Pengembangan rencana tindak lanjut untuk mendukung pengembangan keterampilan dan pencapaian tujuan.

4. Diskusi Kinerja:

- Pertemuan antara atasan dan bawahan untuk membahas hasil evaluasi kinerja.
- Membahas pencapaian, tantangan, dan rencana pengembangan bersama.

5. Kaitan dengan Pengembangan Karir:

- Integrasi hasil evaluasi kinerja dengan rencana pengembangan karir karyawan.
- Identifikasi peluang karir berdasarkan kompetensi dan prestasi.

6. Insentif dan Pengakuan:

- Penggunaan hasil evaluasi sebagai dasar untuk pemberian insentif dan pengakuan.
- Mendorong motivasi karyawan melalui penghargaan atas pencapaian yang luar biasa.

Dengan melakukan evaluasi kinerja secara teratur, Sinar Utama dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, mengidentifikasi peluang pengembangan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan

profesional. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kemudian pada Di Sinar Utama, aspek keberlanjutan diintegrasikan dalam kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai bagian integral dari strategi perusahaan.

Beberapa langkah yang diambil untuk mengintegrasikan keberlanjutan dalam kebijakan SDM dan dampaknya mencakup:

1. Pengembangan Karyawan Berkelanjutan:
 - Program pelatihan dan pengembangan yang memasukkan elemen keberlanjutan, seperti praktik ramah lingkungan dan tanggung jawab sosial.
 - Mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan yang mendukung praktik bisnis berkelanjutan.
2. Kebijakan Penggunaan Sumber Daya yang Bertanggung Jawab:
 - Penetapan kebijakan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan, termasuk energi dan bahan.
 - Inisiatif efisiensi energi dan pengurangan jejak karbon sebagai bagian dari budaya perusahaan.
3. Partisipasi dalam Inisiatif Keberlanjutan:
 - Keterlibatan dalam program dan inisiatif keberlanjutan di komunitas lokal atau industri.
 - Menjadi anggota atau mendukung asosiasi bisnis berkelanjutan.
4. Kriteria Keberlanjutan dalam Pengembangan Produk atau Layanan:
 - Memasukkan pertimbangan keberlanjutan dalam proses pengembangan produk atau layanan.
 - Memastikan bahwa produk dan layanan yang dihasilkan sejalan dengan prinsip keberlanjutan.
5. Pemberdayaan Karyawan untuk Berkontribusi pada Keberlanjutan:
 - Menggalang ide dan partisipasi karyawan dalam inisiatif keberlanjutan.
 - Mendorong karyawan untuk berkontribusi pada perubahan positif dalam dan di luar lingkungan kerja.

Dampak positif dari integrasi keberlanjutan dalam kebijakan SDM menciptakan lingkungan kerja yang bertanggung jawab sosial, meningkatkan citra perusahaan, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasakan kontribusi mereka pada tujuan keberlanjutan seringkali lebih terlibat dan bangga menjadi bagian dari organisasi yang memegang prinsip-prinsip tersebut. Di sisi lain, organisasi mendapatkan manfaat jangka panjang melalui efisiensi operasional, kredibilitas, dan dukungan komunitas yang lebih luas.

Sinar Utama dan organisasi sejenisnya memegang peran krusial dalam menghadapi dinamika bisnis masa depan. Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan daya saing dengan Sumber Daya Manusia menjadi aset utama dalam menghadapi

perubahan bisnis yang optimal. Pemetaan kompetensi, pengembangan karyawan, dan strategi SDM yang terkini sangat penting. Lalu pada Penerapan teknologi, terutama melalui sistem terintegrasi, adalah kunci untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung inovasi di berbagai lini bisnis.

Adapun Integrasi aspek keberlanjutan dalam semua aspek operasional dan kebijakan SDM membantu organisasi menjadi lebih tanggung jawab sosial, menciptakan dampak positif pada lingkungan dan citra perusahaan. Karena, Pengembangan karyawan menjadi investasi jangka panjang. Strategi pelatihan, pembinaan, dan pengakuan kinerja dapat meningkatkan keterlibatan dan kontribusi karyawan. Keberhasilan Sinar Utama dan organisasi sejenis terletak pada kemampuannya untuk merespons perubahan pasar dengan cepat dan fleksibel.

Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang tren industri dan adaptasi strategi bisnis. Kemudian Organisasi yang menunjukkan komitmen nyata pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial memiliki peluang lebih besar untuk memenangkan kepercayaan pelanggan dan dukungan komunitas. Dalam hal ini strategi bisnisnya, Sinar Utama dan organisasi sejenis dapat memposisikan diri sebagai pemimpin dalam menghadapi dinamika bisnis masa depan, mencapai pertumbuhan berkelanjutan, dan memberikan dampak positif pada stakeholder.

Hal ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang peran krusial Sinar Utama dan organisasi sejenisnya dalam menghadapi dinamika bisnis masa depan. Dengan menekankan pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai aset utama, penerapan teknologi, integrasi keberlanjutan, dan investasi dalam pengembangan karyawan, dengan merinci strategi kunci yang dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan. Kesadaran terhadap responsibilitas sosial dan kepedulian pada lingkungan menciptakan organisasi yang tidak hanya berhasil secara bisnis tetapi juga memberikan dampak positif pada masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Dengan demikian, Sinar Utama dan organisasi sejenis memiliki potensi untuk menjadi pemimpin yang berdaya saing dan berkelanjutan di masa depan. Analisis sumber daya manusia dalam optimalisasi kinerja melibatkan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, dan pengembangan karyawan. Penting untuk memastikan penempatan yang tepat, pelatihan yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas. Selain itu, peran kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang baik juga berkontribusi pada kesuksesan optimalisasi kinerja sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Kesimpulan analisis sumber daya manusia dan optimalisasi kinerja di Sinar Utama menunjukkan perlunya fokus pada pengembangan karyawan, peningkatan efisiensi operasional, dan implementasi strategi manajemen yang mendukung pertumbuhan perusahaan. Dengan memahami potensi sumber daya manusia, perusahaan dapat

mencapai kinerja optimal melalui peningkatan keterampilan, motivasi, dan pengelolaan secara holistik. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang tren industri dan adaptasi strategi bisnis. Kemudian Organisasi yang menunjukkan komitmen nyata pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial memiliki peluang lebih besar untuk memenangkan kepercayaan pelanggan dan dukungan komunitas. Dalam hal ini strategi bisnisnya, Sinar Utama dan organisasi sejenis dapat memposisikan diri sebagai pemimpin dalam menghadapi dinamika bisnis masa depan, mencapai pertumbuhan berkelanjutan, dan memberikan dampak positif pada stakeholder.

DAFTAR PUSTAKA

- Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(2), 665-674.
- Dewi, N. D. A. K., & Subagja, H. (2015). Analisis Program Penyuluhan, Sumber Daya Manusia Pada Optimalisasi IB Dan Sarana Prasarana Perluasan Lahan HMT Terhadap Peningkatan Produksi Sapi Potong Di Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 15(3).
- Muhammad, M. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Swot pada Dealer Motor Yamaha CV. Sinar Utama Group di Tanjung Redeb (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Berau).
- Rahati, Y. S. (2009). Pelaksanaan strategi optimalisasi kinerja sumber daya manusia bidang pariwisata di dinas kebudayaan dan pariwisata kota Surakarta.
- RENITA, N., & WIWIN, M. I. (2023). ANALISIS OPTIMALISASI PENYEDIAAN SUMBER DAYA TERHADAP WAKTU PENYELESAIAN PROYEK (Studi Kasus: Preservasi Jalan dan jembatan Klungkung-Penelokan, Sakah-Ubud, Teges-Istana Presiden, Klungkung-Padangbai, Angentelu-Jln. Untung Surapati (Amlapura) (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Tere, H. C., Pratono, A. H., & Tanaya, O. (2024). Optimalisasi Sumber Daya Manusia terhadap Pengolahan: Studi Kasus Industri Pengolahan Bahan Baku Rotan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3857-3866.