

ABSTRACT

THE ROLE OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT (HRD) IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SINAR USAHA NIAGA JOMBANG DURING THE COVID-19 PANDEMIC

By Syahrul Daffa Rifky

Employee performance is something that is the result of achievements owned by an employee both in quality and quantity, in carrying out tasks that have been set before, if employee performance is better then the influence on the company will be better because of the improvement in performance carried out by employees. The purpose of this research is to find out how the role of HRD in improving employee performance at PT Sinar Usaha Niaga during the pandemic. The analysis of data used in this study uses qualitative methods by way of interviews and documentation conducted at the site of the research object. The results of this study aim to find out that the role of HRD in improving employee performance at PT Sinar Usaha Niaga and shows that the role of HRD is proven to have a significant effect on improving employee performance.

Keywords: *human resource development role, employee performance.*

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang, pandemi covid-19 merajalela di Indonesia, terutama di Provinsi Jawa Timur. Pandemi covid-19 tidak hanya berdampak buruk pada bidang kesehatan melainkan juga berdampak buruk pada bidang perekonomian Indonesia sehingga besar harapan masyarakat Indonesia agar pandemi covid-19 ini segera berakhir.

Salah satu contoh dari dampak pandemi covid-19 pada bidang perekonomian Indonesia tersebut adalah penurunan pendapatan yang dialami oleh banyak perusahaan yang ada. Ketercapaian tujuan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas dapat memenuhi apa

yang diharapkan dan dibutuhkan oleh perusahaan. Adapun kinerja yang dimaksud adalah kinerja dalam melaksanakan tugas yang ditanggungjawabkan kepadanya. Beberapa contoh upaya peningkatan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan, kompensasi, meningkatkan disiplin kerja, dan mengoptimalkan sistem rekrutmen.

Berdasarkan hasil penelitian dari skripsi Tiwi Hartanti (2020), manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan adanya manajemen sumber daya manusia, terdapat kenaikan jumlah nasabah BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung di setiap tahunnya.

PT. Sinar Usaha Niaga Jombang adalah salah satu perusahaan di Kabupaten Jombang. Adapun perusahaan tersebut bergerak pada bidang distributor. Di PT. Sinar Usaha Niaga Jombang, peneliti menemukan indikasi rendahnya kinerja karyawan, yaitu seperti rendahnya kedisiplinan kerja, pemberian kompensasi, pemberian pelatihan, dan sistem rekrutmen yang kurang optimal. Berdasarkan apa yang telah dipaparkan sebelumnya, rendahnya kedisiplinan kerja, pemberian kompensasi, dan sistem *recruitment* yang kurang optimal ini harus ditangani oleh seorang HRD karena hal ini termasuk bidang masalah objek dari HRD. Rendahnya kinerja karyawan tersebut menyebabkan produktivitas kerja perusahaan tidak sesuai harapan.

Tabel 1. Produktivitas

Tahun	Target periode	Realisasi
2018	11.235.000	8.597.891
2019	12.440.010	9.902.568
2020	11.763.800	10.920.116
2021	15.385.091	10.021.140

Berdasarkan uraian di atas, HRD memiliki kemungkinan untuk dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan demi ketercapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Adapun penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana peran Human Resources Development (HRD) dalam

meningkatkan kinerja karyawan pada PT sinar usaha niaga Jombang dalam masa pandemi covid-19.

KAJIAN PUSTAKA

Human Resource Development (HRD) merupakan pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. HRD berperan dalam memulai dan mengelola perubahan yang mengantarkan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Perubahan yang diciptakan tersebut berlandaskan pada kecocokan antara kebutuhan individu dan organisasi (Wilson, 2001).

Tugas dan fungsi departemen sumber daya manusia atau HRD dalam perusahaan, yaitu sebagai berikut.

- a. Mengidentifikasi jumlah karyawan baru yang dibutuhkan dan struktur organisasi yang tepat serta bertanggung jawab atas hukum ketenagakerjaan dan pangsa kondisi tenaga kerja.
- b. Melakukan rekrutmen karyawan dengan menganalisis pekerjaan kosong di perusahaan beserta menyusun deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan tersebut.
- c. Seleksi tenaga kerja, yaitu mencakup analisis resume/ CV kandidat, penyeleksian awal kandidat karyawan berdasarkan CV mereka masing-masing, melakukan tes wawancara pada kandidat yang lolos seleksi awal, melakukan tes tertulis pada kandidat yang lolos tes wawancara, dan proses selanjutnya.
- d. Dengan memberikan pelatihan, HRD bertanggung jawab membuat karyawan mampu menguasai tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya agar mereka dapat berkontribusi secara optimal untuk perusahaan.
- e. Memberikan kompensasi, perlindungan karyawan, peningkatan disiplin kerja dan kualitas lingkungan kerja, serta pengembangan dan evaluasi karyawan.

Faktor yang mempengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua aspek, yaitu faktor eksternal dan faktor

internal. Menurut Ozutku dan Ozturkler (2009), faktor eksternal dan faktor internal yang mempengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia sangat bervariasi di setiap negara yang ada di dunia ini. Faktor-faktor eksternal tersebut, yaitu perubahan ekonomi, karakteristik industri, peraturan, kebudayaan nasional, tindakan serikat, tindakan kompetitif, globalisasi, dan perubahan teknologi. Sementara itu, faktor internalnya, yaitu seperti ukuran organisasi, struktur organisasi, strategi bisnis, strategi sumber daya manusia, sejarah, tradisi, dan praktik masa lalu, serta manajemen puncak.

Saat ini, terdapat revolusi industri 4.0, yaitu fenomena di mana teknologi *cyber* dan teknologi otomatisasi saling berkolaborasi. Revolusi industri 4.0 dapat meningkatkan efisiensi waktu di lingkungan kerja. Dalam revolusi industri 4.0, ada sembilan teknologi sebagai pilar utama untuk mengembangkan digitalisasi setiap industri, yaitu sebagai berikut.

1. *Internet of Things* atau IoT, yaitu teknologi untuk mentransfer data melalui jaringan internet.
2. *Big Data*, yaitu teknologi yang erat kaitannya dengan data bervolume besar, baik yang terstruktur maupun tidak.
3. *Augmented Reality*, yaitu teknologi yang mampu menyatukan benda dua dimensi di dunia maya dengan benda tiga dimensi di dunia nyata.
4. *Cyber Security*, yaitu teknologi untuk melindungi informasi atau data penting dari *cyber attack*.
5. *Artificial Intelligence* atau AI, yaitu teknologi komputer atau teknologi mesin yang mirip dengan manusia karena berpola pikir seperti manusia.
6. *Additive Manufacture*, yaitu teknologi terbaru di bidang industri manufaktur.
7. *Simulation*, yaitu teknologi yang mewakili suatu operasi dari waktu ke waktu.
8. *System Integration*, yaitu teknologi yang menggabungkan beberapa sistem.

9. *Cloud Computing*, yaitu teknologi yang memanfaatkan internet sebagai pusat pengelolaan data dan aplikasi.

Kinerja karyawan dapat dinilai dan diperbaiki dengan adanya indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu kerja, kehadiran kerja, dan kemampuan untuk bekerja sama. Adapun karyawan harus dapat meningkatkan kelima hal tersebut agar kinerjanya meningkat dan mendapat nilai yang bagus dari atasan.

Peran HRD dalam manajemen sumber daya manusia perlu untuk diperhatikan agar kebijakan dan praktik yang ada dapat sesuai dengan apa yang diinginkan, dibutuhkan, dan diharapkan oleh perusahaan. Peran HRD tersebut, yaitu dalam hal perencanaan, pekerjaan, evaluasi, kompensasi, pelatihan, dan penilaian kerja. Oleh karena itu, peran HRD sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini masuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*). Untuk mengetahui masalah yang ingin diteliti secara langsung maka adapun penelitian ini harus dilaksanakan di lapangan di mana permasalahan itu terjadi. Adapun lapangan atau lokasi tertentu yang dipilih untuk penelitian ini adalah PT Sinar Usaha Niaga Jombang. Dengan itu maka dapat diketahui peran HRD PT Sinar Usaha Niaga Jombang dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara dan dokumentasi pada subjek secara langsung. Hal itu dilakukan dengan adanya sumber data primer dalam penelitian ini, yaitu manajer atau supervisor dan sumber data sekunder, yaitu beberapa buku, jurnal, dan literatur-literatur yang relevan. Data yang sudah dikumpulkan kemudian dianalisis. Tahapan yang dilakukan untuk menganalisis data dalam

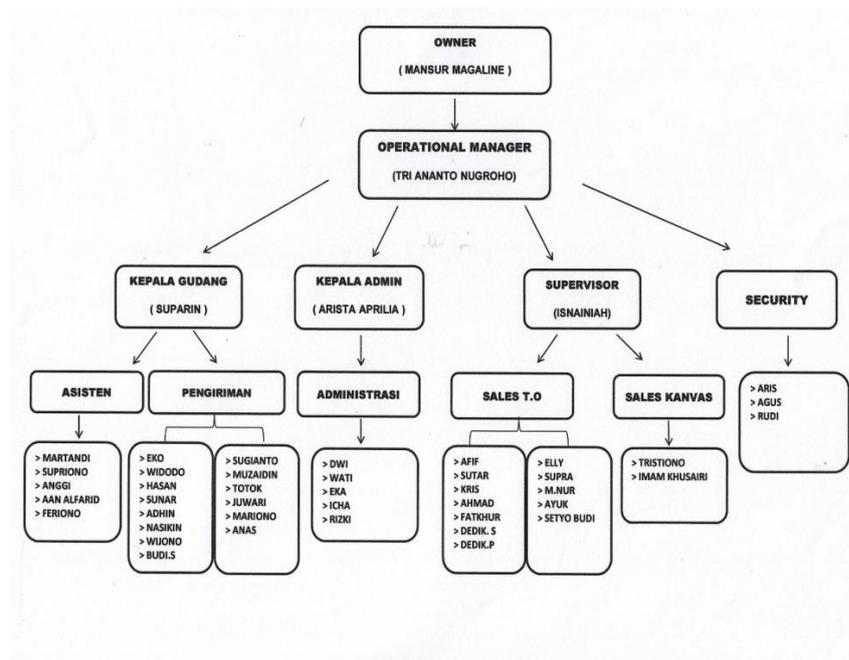
penelitian kualitatif ini, yaitu tahap deskripsi atau pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Sinar Usaha Niaga Jombang, yaitu perusahaan distribusi produk makanan ringan, kebutuhan pokok, dan produk lainnya yang didirikan pada tahun 2003. Lokasi kantor PT Sinar Usaha Niaga Jombang adalah di Jl. Raya Surabaya Jombang km 70.1 Sambirejo, Jogoroto, Jombang, Jawa Timur. Adapun barang produksi dari beberapa perusahaan yang menjadi relasi kerja tersebut didistribusikan oleh PT Sinar Usaha Niaga Jombang di wilayah Jombang dan sekitarnya. Adapun sasaran distribusinya, yaitu pasar-pasar tradisional.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Sinar Usaha Niaga Jombang

Sumber : PT. Sinar Usaha Niaga Jombang

1. *Owner*, yaitu pemilik perusahaan atau pemimpin dari perusahaan. Peran dan tugas *owner* mencakup seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan, mulai dari penyusunan visi dan misi sampai penentuan strategi dan operasional kerja.

2. *Operational* manager, yaitu bertugas memastikan pengelolaan produksi dan distribusi dapat berjalan dengan baik dan sesuai standar operasional yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kepala admin, yaitu bertugas mengelola kegiatan manajemen dan keuangan perusahaan.
4. Supervisor, yaitu bertugas mengatur, menentukan, dan memberikan perintah pada bawahannya, yaitu seperti sales T.O dan sales kanvas.
5. Kepala gudang, yaitu bertugas sebagai perencana, pengordinasi, pengontrol, dan pengevaluasi seluruh kegiatan yang mencakup penerimaan, penyimpanan, atau pengiriman barang dalam perusahaan.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dalam masa pandemi covid-19 saat ini *Human Resources Development* (HRD) harus menentukan program atau perencanaan yang dapat menyukseskan ketercapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan analisis data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan empat karyawan PT Sinar Usaha Niaga Jombang, diketahui bahwa peran HRD sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hal tersebut tampak dari seberapa besar kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Dengan peran HRD, terbentuklah karyawan yang berkualitas tinggi dan berkompeten pada PT Sinar Usaha Niaga Jombang.

Berikut beberapa upaya HRD agar kinerja karyawan pada PT Sinar Usaha Niaga Jombang dapat meningkat.

- a) Kinerja karyawan PT Sinar Usaha Niaga Jombang ditingkatkan melalui pelatihan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Tri Ananto Nugroho selaku *manager operational*, Beliau menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat setelah mereka mendapat pelatihan. Hal itu karena pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan dengan baik dan sesuai bidang kerjanya masing-masing. Pelatihan tersebut diberikan kepada karyawan baru selama tiga bulan sehingga

para karyawan itu dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh supervisor dengan baik dan tepat. Pelatihan tersebut dilakukan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkompeten sesuai bidang kerjanya. Dengan itu, maka para karyawan dalam perusahaan dapat memenuhi kebutuhan standar produksi. Oleh karena itu, pelatihan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan PT Sinar Usaha Niaga Jombang.

- b) Kinerja karyawan PT. Sinar Usaha Niaga Jombang ditingkatkan melalui kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Tri Ananto Nugroho selaku *manager operational*, Beliau menjelaskan bahwa keadilan merupakan dasar dalam pemberian kompensasi. Dengan adanya pemberian kompensasi maka secara tidak langsung sudah ada evaluasi kinerja maupun jabatan dalam perusahaan. Kompensasi membuat setiap karyawan mengevaluasi kualitas diri mereka. Bukan atas dasar senioritas, kompensasi diberikan atas dasar prestasi yang diberikan setiap karyawan terhadap kemajuan perusahaan.
- c) Kinerja karyawan PT. Sinar Usaha Niaga Jombang ditingkatkan melalui kedisiplinan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Tri Ananto Nugroho selaku *Manager Operational*, Beliau mengungkapkan bahwa karyawan harus diperlakukan selayaknya teman. Hal itu akan membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak begitu tertekan. Adapun dengan itu maka lingkungan kerja dalam perusahaan dapat dibilang baik sehingga kinerja yang diberikan karyawan dapat lebih optimal karena mereka dapat berhubungan dan berinteraksi dengan baik dan nyaman dengan yang lainnya. Ada semacam kebebasan yang diterima oleh para karyawan sehingga mereka mudah dan tidak takut dalam menyampaikan ide, gagasan, kreativitas, pendapat, bahkan keluhan kesahnya. Kompensasi dapat diberikan kepada karyawan yang disiplin dan patuh. Sebaliknya, hukuman dapat diberikan kepada

karyawan yang tidak disiplin dan sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Peranan HRD di Era Pengembangan, yaitu seperti adanya sistem presensi online, sistem *recruitment* online, monitoring kerja berdasar output, membuat KPI/ *personal appraisal* online, dan melakukan manajemen karir. Dalam mengatasi tantangan pandemi covid-19, HRD PT. Sinar Usaha Niaga Jombang meningkatkan respon kerja, strategi baru, norma jaga jarak, memastikan karyawan mampu bekerja, dan memajemen perusahaan agar tetap beroperasi secara efektif.

KESIMPULAN

HRD melakukan rekrutmen karyawan secara *online* karena hal tersebut merupakan cara yang tepat apalagi di masa pandemi covid-19. Adapun segala prosedur rekrutmen itu diberlakukan secara ketat sehingga karyawan yang lolos merupakan karyawan yang betul-betul berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan dan harapan perusahaan. HRD melakukan presensi karyawan secara *online*. Hal tersebut merupakan cara yang efektif dan tepat untuk sistem kerja baru di masa pandemi covid-19, yaitu sistem kerja dari rumah. Adapun presensi *online* tersebut dapat dilakukan dengan cepat dan praktis. HRD memberikan pelatihan kepada karyawan, khususnya karyawan baru selama tiga bulan. Selain itu, HRD juga memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil dan jujur. Kompensasi tersebut diberikan berdasarkan penilaian ataupun pengawasan HRD terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI . Jurnal Warta Edisi : 51 .
- Aulia, J. P. (2018). Peran Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perpektis Islam.
- Budianto, Vitria, A., & Yuliati, F. (t.thn.). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CV.MITRA JAYA BERSAMA BANJARBARU.

- Emmywati. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia . Surabaya: STIE Mahardhika Surabaya.
- Hasibuan. (2012). Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara .
- Hasibuan. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . Bandung: Reamaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Reamaja Rosdakarya.
- Ningrum, N. P., & Fatikhin, A. (2020). PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT MUBARAKAH KUDUS. Jurnal Ekonomi Syariah dan Akuntansi Volume 1 Nomor 1 , 28.
- Octaviani, A. D. (2021). Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan divisi produksi UD. Hindarto Cosmetics Suarabaya.
- Priyono. (2010). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA . Sidoarjo: Zifatma puvlisher.
- Ridwan, M. F. (2020). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 25-26.
- Rivai. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- S., A. (2006). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (revisi ed). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Setiawan, T. (2018). PEMBERDAYAAN SUMBETR DAYA MANUSIA SEBAGAI INSTRUMEN PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI. Media Mahardhika Vol. 16, 441.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal 2, No. 1.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- sukmawati, f. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balong, Indramayu. Jurnal penelitian.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & susilowati, F. (2020). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN KONTRUKSI . ORBITH VOL. 16 NO. 1, 33.