

Analisis Pengembangan Kualitas Karyawan Pada PT Era Supplies Indonesia

Destin Ayu Rahmadhani^{1*}, *Christian Wiradendi Wolor*², & *Marsofiyati*³

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

destinayu8@gmail.com; christianwiradendi@unj.ac.id; marsofiyati@unj.ac.id

Abstrak:

Pada setiap instansi atau perusahaan tentunya memerlukan adanya karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya. Salah satunya yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menunjang itu semua yaitu dengan melakukan pengembangan kualitas karyawannya. Penelitian ini yaitu mengenai Analisis Pengembangan Kualitas Karyawan pada PT Era Supplies Indonesia. Tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui apa yang dilakukan perusahaan dalam melakukan pengembangan kualitas karyawan pada PT Era Supplies Indonesia, (2) untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi oleh PT Era Supplies Indonesia dalam pengembangan kualitas karyawan, (3) untuk mengetahui implikasi dari penerapan strategi pengembangan kualitas karyawan pada PT Era Supplies Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang menggunakan metode kuesioner dan bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data. Informan penelitian ini berdasarkan lamanya mereka yang bergabung kedalam PT Era Supplies Indonesia. Hal ini ditetapkan dengan pertimbangan bahwa baru atau lamanya bergabung akan memberikan data yang bervariasi bagi peneliti. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa adanya pengembangan kualitas karyawan di PT Era Supplies Indonesia sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan. Saran terhadap PT Era Supplies Indonesia untuk selalu update dengan program-program menyangkut kinerja karyawan pada umumnya agar tidak tertinggal dengan perusahaan yang lain. Untuk proses learning and development harus diadakan secara berkelanjutan hal tersebut bertujuan agar tidak terjadi ketimpangan antara karyawan lama dan karyawan baru. Penyampaian evaluasi kinerja karyawan bulanan kepada tiap-tiap karyawan agar menjadi acuan untuk bekerja lebih baik.

Kata kunci: pengembangan; kualitas Karyawan; strategi

Abstract:

In every agency or company, of course, it requires employees who have the knowledge, skills, and abilities to do their jobs. One of the things that is needed by the company to support all of this is by developing the quality of its employees. This research is about Analysis of Employee Quality Development at PT Era Supplies Indonesia. The purposes of this study are: (1) to find out what companies do in developing employee quality at PT Era Supplies Indonesia, (2) to find out what obstacles PT Era Supplies Indonesia faces in developing employee quality, (3) to know the implications of implementing employee quality development strategies at PT Era Supplies Indonesia. The method used in this study is a qualitative descriptive study using a questionnaire method and aims to facilitate researchers in collecting data. The informants of this research are based on the length of time they have joined PT Era Supplies Indonesia. This is determined with the consideration that new or old joining will provide varied data for researchers. The results of the study concluded that the development of employee quality at PT Era Supplies Indonesia is very influential for the sustainability of the company. Suggestions for PT Era Supplies Indonesia to always be updated with programs related to employee performance in general so as not to be left behind by other companies. The learning and development process must be carried out on an ongoing basis so that there is no imbalance between old employees and new employees. Submission of monthly employee performance evaluations to each employee so that it becomes a reference to work better.

Keyword: development; employee quality; strategy

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subjek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan. Potensi manusia biasanya dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kualitas pada sumber daya manusia harus selalu dikembangkan karena kualitas menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kehidupan.

Saat ini ditemukan tantangan yang semakin besar dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, serta munculnya pengetahuan dan spesialisasi di bidang manajemen personalia dan sumber daya manusia membuat sulitnya menemukan karyawan yang berkualitas sesuai dengan spesialisasinya. Dalam perkembangan persaingan domestik dan internasional yang semakin ketat saat ini, perhatian lebih perlu diberikan pada kelestarian lingkungan dan pengembangan kegiatan kolektif karyawan. Perusahaan atau organisasi merupakan sarana untuk mencapai suatu tujuan.

Marcana (200:21) mengatakan bahwa kualitas kerja adalah suatu wujud perilaku atau kegiatan yang tentunya dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. (aziiz, n.d.).

Perusahaan tentunya menyadari mengenai keberhasilan pada perusahaan tergantung dengan faktor kerja karyawannya. Pada dasarnya sumber daya manusia menjadi salah satu hal terpenting untuk memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, inovasi dan usaha mereka kepada perusahaan.

Menurut data yang disebutkan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2020, pandemi sangat berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari Kondisi Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) yang sebesar 43,78 pada Agustus 2020 lalu kemudian turun 20,7% dari 55,23 pada Agustus 2019. Apabila dibandingkan dengan Februari, terdapat penurunan IKP Indonesia sebesar 20,7% dari 52,79 pada Februari 2020

menjadi 44,54 pada Februari 2021. Namun dalam rentang waktu Agustus 2020 hingga Februari 2021, terdapat perbaikan IKP sebesar 1,7%. Peningkatan ini karena adanya perubahan positif dari program pemulihan ekonomi, meskipun angkanya belum setinggi saat sebelum pandemi. Selain itu, ada ketimpangan capaian IKP. Indeks tertinggi berasal dari ibukota, yaitu mencapai angka 81,92. Sementara terendah diraih Sulawesi Barat yang hanya memiliki indeks sebesar 2,36. Diinformasikan juga bahwa dimensi kualitas pekerjaan menggambarkan pekerjaan yang layak. Selain itu, kualitas pekerjaan dapat dilihat dari status pekerjaan apakah formal atau informal. Pekerjaan yang informal cenderung mendapatkan upah yang relative kecil, keterampilan yang rendah, dan juga tidak memiliki jaminan sosial. (Jayani, 2021).

METODE

Peneliti melakukan penelitiannya selama kurang lebih 6 bulan di salah satu perusahaan teknologi informasi yang berfokus pada penyedia perangkat komputer dan aksesori pendukung untuk berbagai sektor industri yaitu PT Era Supplies Indonesia. Peneliti ditempatkan pada Divisi Administrasi sesuai dengan bidang perkuliahan yang ditempuh oleh peneliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang menggunakan metode kuesioner dan bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan data deskriptif yaitu data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk kata-kata atau gambar pada angka-angka. Bertujuan melengkapi uraian-uraian dengan membuat analisis tentang Pengembangan Kualitas Karyawan di PT Era Supplies Indonesia.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Dimana informan dijadikan sumber informasi yang mengetahui tentang masalah penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti, dengan pertimbangan mereka paling mengetahui informasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Dimana informan dijadikan sumber informasi yang mengetahui tentang masalah penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti, dengan pertimbangan mereka paling mengetahui informasi yang akan diteliti.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang benar maka peneliti akan mendapatkan data-data yang memenuhi standar. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu studi pustaka yang didapatkan dari beberapa referensi seperti referensi buku, karya ilmiah, internet searching. Studi lapangan juga digunakan dalam pengumpulan data yang terdiri dari observasi, wawancara, serta dokumentasi saat penelitian.

Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis data yaitu pengumpulan data untuk mengumpulkan berbagai data yang diperlukan dalam penelitian, reduksi data atau klasifikasi data agar peneliti mendapatkan gambaran yang jelas mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan selama dilapangan, kemudian tahap selanjutnya peneliti melakukan penyajian data atau analisis data guna untuk menyusun penyajian kategori jawaban dari informan yang apabila jika terdapat kesalahan pada data akan diperbaiki dengan melakukan pengumpulan ulang pada data atau dengan menyisipkan data yang kurang, dan proses yang terakhir yaitu menarik kesimpulan dari penganalisaan data dan mendeskripsikan data tersebut hingga dapat dimengerti dan jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan kualitas karyawan di PT Era Supplies Indonesia. Strategi yang digunakan pada Perusahaan PT Era Supplies Indonesia adalah strategi formal yaitu melalui pendidikan. Pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan pengembangan yaitu dengan memberikan pendidikan yang lebih tinggi misalnya: karyawan yang mempunyai pendidikan yang setingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) diberi kesempatan oleh perusahaan untuk melanjutkan kuliah ke Diploma. Kesempatan ini diberikan kepada seluruh karyawan tentunya dengan seleksi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan membekali karyawan dalam bidang yang handal. Selain pendidikan formal juga pendidikan non formal, pendidikan ini dibiayai sendiri oleh karyawan tanpa biaya dari perusahaan yaitu karyawan dengan belajar sendiri atau kuliah diluar jam kerja sehingga perusahaan tidak bertanggung jawab sepenuhnya kepada karyawan yang mengikuti pendidikan non formal ini karena pendidikan ini adalah kehendak dari karyawan itu sendiri.

Adapun tantangan–tantangan yang lain yang dihadapi antara lain ketertinggalan karyawan ketika terjadi perubahan teknologi terutama dalam penggunaan mesin–mesin produksi, maupun pada perubahan prosedur perusahaan, perpindahan karyawan yang tidak dapat diperkirakan menyebabkan penyesuaian dan kekosongan untuk sementara waktu, perubahan sosial yang menyebabkan karyawan untuk bekerja secara professional sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing–masing bagian departemen.

Tujuan dari pengembangan kualitas karyawan yang ada di PT Era Supplies Indonesia, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas karyawan
2. Meningkatkan pendapatan harian
3. Meningkatkan keefektifan dan keefesiensian kinerja karyawan
4. Mengurangi terjadinya resiko kesalahan dalam proses pelaksanaan kerja

Sedangkan manfaat yang diperoleh dengan diterapkannya peningkatan kualitas kinerja di PT Era Supplies Indonesia antara lain:

1. Produktivitas karyawan meningkat
2. Bisa mempraktekkan SOP yang sudah ada agar tidak ada komplain terhadap kinerja karyawan tersebut dari pelanggan
3. Lebih efektif dan efisien proses kerjanya
4. Lebih teratur step by step mulai dari jam kerja sampai pulang
5. Perusahaan bisa mendapatkan pendapatan yang stabil
6. Mengurangi resiko kesalahan yang sama
7. Tidak banyak waktu untuk melakukan perekrutan karyawan baru

KESIMPULAN

Hasil penelitian dari analisis pengembangan kualitas karyawan di PT Era Supplies Indonesia perlu dilakukan. Program pelatihan, pengembangan dan pembinaan disiplin karyawan merupakan upaya-upaya yang dilakukan oleh PT Era Supplies Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Semakin berkualitas kinerja karyawan maka dampak yang dihasilkan juga akan besar baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dalam menghadapi kendala pengembangan karyawan diperlukan adanya partisipasi bagian kepegawaian dan seluruh karyawan mengenai

evaluasi pendidikan dan pelatihan secara sistematis agar program pengembangan karyawan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi. (2022, April 13). Pengertian Kualitas dan Unsur-Unsurnya Dalam Manajemen. Retrieved from accurate.id: <https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-kualitas/>
- aziiz. (n.d.). scribd.id. Retrieved from BAB IIkualitas Kerja: <https://id.scribd.com/doc/93925317/BAB-IIkualitas-Kerja>
- Jayani, D. H. (2021, 12 02). Kualitas Pekerjaan Indonesia Menurun Akibat Pandemi. Retrieved from databoks.katadata.co.id: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/02/kualitas-pekerjaan-indonesia-menurun-akibat-pandemi>
- Ramdhani, A., & Fahmy, I. A. (2022, November 2). Pengertian Pengembangan, Jenis, dan Contohnya. Retrieved from pinhome.id: <https://www.pinhome.id/blog/pengertian-pengembangan/>