

Human Resource Management In Improving Employee Performance In A Laboratory SUPPLIER COMPANY (CASE STUDY CV. DWI MITRA SEJAHTERA [MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SUPPLIER LABORATORIUM (STUDI KASUS CV. DWI MITRA SEJAHTERA)])

Yovan Khrisna Aji ¹⁾, Kumara Adji Kusuma ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*yovankhrisnaaji1@gmail.com Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to determine human resource management in improving employee performance at a supplier company (CV. Dwi Mitra Sejahtera). The resource persons in this research were Directors, Employees and Customers of CV. Dwi Mitra Sejahtera. The research method in this proposal is qualitative with a case study approach. The data sources used are primary and secondary. Data analysis techniques use data reduction, data display and data verification, and SWOT analysis. The research results show that human resource management at Cv. Dwi Mitra Sejahtera is not running well and needs to be evaluated.*

Keywords - *Management; Human Resources; Employee performance; and Company Suppliers*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan supplier (CV. Dwi Mitra Sejahtera). Narasumber pada penelitian ini adalah Direktur, Karyawan dan Customer CV. Dwi Mitra Sejahtera. Metode penelitian pada proposal ini adalah jenis kualitatif dengan pendekatan studi kasus Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan data reduksi, data display dan verifikasi data, dan analisis swot. Hasil penelitian menunjukkan manajemen sumber daya manusia pada Cv. Dwi Mitra Sejahtera belum berjalan dengan baik dan perlu untuk dilakukan evaluasi.*

Kata Kunci – *Manajemen; Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan; dan Perusahaan Supplier*

I. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kemampuan atau kapasitas di bidang tertentu. Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pengolahan sumber daya manusia perusahaan yang dilakukan melalui kegiatan perencanaan tenaga kerja, perencanaan analisis jabatan pada karyawan, rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan serta pengembangan, perencanaan pengembangan karir, penilaian prestasi kerja hingga pada pemberian kompensasi pada karyawan yang dilakukan secara transparan[1]. Untuk mencapai hasil kerja perusahaan yang diinginkan, setiap perusahaan harus berusaha memenuhi keberlanjutan perusahaan secara jangka panjang[2]. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu cara perusahaan untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi terbentuk dari adanya kesadaran pemimpin dengan memberikan dukungan, motivasi serta arahan terhadap karyawan dengan ikut sertanya pemimpin mengenai pekerjaan yang diberikan pada karyawan[3]. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik itu kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata karyawan sesuai beban tanggung jawab yang ada pada setiap karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi didapatkan melalui kesadaran dari pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan berupa keikutsertaan pemimpin untuk selalu memberikan arahan mengenai tugas atau pekerjaan yang dimiliki setiap karyawan.[4].

Pada dasarnya kualitas atau kemampuan dari sumber daya manusia pada perusahaan adalah menjadi salah satu modal penting dan memiliki peran yang sangat penting untuk perusahaan dalam mencapai tujuan. Sehingga perusahaan perlu untuk memiliki kemampuan untuk melakukan manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki seefektif mungkin agar dapat berdampak baik untuk tingkat produktivitas perusahaan. Sebuah perusahaan harus memiliki produktivitas yang baik agar dapat mencapai tujuan yang dimiliki.

Kinerja karyawan yang bagus atau baik dan memiliki etos kerja dengan kualitas yang tinggi maka akan berdampak pada perusahaan untuk membantu memenuhi target perusahaan dan mendapatkan keuntungan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki didalamnya. SDM yang dimiliki perusahaan menjadi salah satu hal digunakan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan yaitu dengan cara meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan, dengan hal ini tujuan akan tercapai.[5]. Namun, jika kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan buruk atau mengalami penurunan, maka berdampak pada perusahaan. Maka dari itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola manajemen sumber daya manusia yang dimiliki agar kinerja karyawan maksimal.

Kinerja karyawan baik menjadi harapan semua perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun manufaktur. Pada kegiatan operasional perusahaan sumber daya manusia memiliki peran sebagai pelaksana utama, dan menentukan keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi faktor penting yang harus lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan demi tercapainya visi dan misi perusahaan [6]. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang baik atau kualitas sumber daya manusia yang dimiliki rendah, maka salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola dan menjaga kualitas sumber daya manusia adalah dengan lebih memperhatikan kinerja karyawan[7].

CV. Dwi Mitra Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor, supplier peralatan laboratorium, *reagensia* dan *microbiologi*. Cv. Dwi Mitra Sejahtera berdiri sejak tanggal 26 Mei 2017 di kota Sidoarjo, Jawa Timur. CV. Dwi Mitra Sejahtera memiliki tekad untuk membantu generasi muda selanjutnya untuk dapat berkarya dan berkreasi, sehingga dapat mengeluarkan seluruh potensi yang ada untuk mencapai prestasi maka terbentuklah Cv. Dwi Mitra Sejahtera.

Setiap perusahaan memiliki target kinerja karyawan yang ingin dicapai serta mengukur keberhasilan atau kegagalan dari program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Target perusahaan pada umumnya adalah berfokus pada pertumbuhan serta peningkatan dari pendapatan perusahaan. Berdasarkan data *sales report* tahun 2018-2022 CV. Dwi Mitra Sejahtera pendapatan perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan, hanya pada tahun 2018 saja perusahaan berhasil melampaui target penjualan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 1. Tabel Target, Realisasi dan Persentase Sales Report Cv. Dwi Mitra Sejahtera Tahun 2018 - 2022

No.	Tahun	Target	Realisasi	Kenaikan
1.	2018	2.500.000.000	2.936.752.049	-
2.	2019	3.500.000.000	3.095.797.721	5%
3.	2020	4.750.000.000	3.709.173.703	20%
4.	2021	5.185.000.000	4.472.327.485	21%
5.	2022	7.150.008.000	3.326.729.307	-26%

(Sumber: Sales Report Cv. Dwi Mitra Sejahtera)

Berdasarkan data *sales report Cv. Dwi Mitra Sejahtera* tahun 2018 - 2022 pendapatan perusahaan mengalami peningkatan hanya terjadi di tahun 2018 - 2021, meskipun kenaikan yang terjadi tidak begitu signifikan. Pada tahun 2021 pendapatan perusahaan senilai 4 Miliar, meningkat 1 persen jika dibandingkan dengan tahun 2020 senilai 3 Miliar. Pada tahun 2022 perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang cukup signifikan, yakni minus 26 persen jika dibandingkan dengan tahun 2021. Artinya dalam hal ini menunjukkan bahwa manajemen pada perusahaan belum terkelola dengan baik. Pendapatan perusahaan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Pendapatan perusahaan yang sangat tinggi biasanya diikuti dengan kinerja karyawan yang bagus. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan tugas atau divisi masing – masing akan meningkatkan kualitas kerja. Kinerja karyawan yang baik dapat dibentuk melalui pemimpin perusahaan, dengan cara memberikan bimbingan atau masukan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dilakukan melalui kompensasi dan motivasi kerja. Dengan diberikannya kompensasi dan motivasi kerja, dapat menimbulkan semangat dan ketelitian karyawan dalam bekerja, sehingga hasil kerja para karyawan akan lebih maksimal, fokus dan disiplin.

Salah satu faktor yang mempengaruhi realisasi pendapatan perusahaan adalah kemampuan sumber daya manusia. Pengembangan perusahaan harus disertai dengan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam berbagai aspek. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor sentral bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus dikelola secara efektif dan efisien, agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia dibutuhkan oleh semua perusahaan untuk dapat mewujudkan pemberdayaan (*empowerment*) manusia secara maksimal.

Pada CV Dwi Mitra Sejahtera penulis melihat bahwa dalam pelaksanaan disiplin kinerja karyawan masih dijumpai ketidak disiplin karyawan pada jam kantor. Seperti masih ada karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang membolos di jam kerja. Hal ini menjadi permasalahan dari disiplin kerja karyawan. Seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah akan berdampak pada kompensasi yang diterima dan kinerja karyawan tersebut. Dengan seringnya karyawan membolos di jam kerja, akan semakin sedikit kompensasi yang didapatkan serta dapat menghambat kerja divisi lainnya. Keterlambatan karyawan datang ke kantor juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki. Hal ini didukung oleh absensi yang masih menggunakan cara manual, sehingga sangat mudah bagi para karyawan untuk memanipulasi jam masuk kantor dan jam pulang kantor. Penulisan jadwal absensi karyawan yang masih manual membuat kurangnya efisiensi dan kurang akuratnya data absensi yang dimiliki perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan berbagai masalah ketika para karyawan dengan sengaja memanipulasi (hasil observasi lapangan) jadwal masuk ataupun pulang yang tidak sesuai dengan faktanya dan adanya sistem titip absen diantara karyawan. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Dwi Mitra Sejahtera sehingga mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Tabel 2. Data Jumlah Karyawan Cv. Dwi Mitra Sejahtera 2018-2023

No	Tahun	Pegawai Masuk	Pegawai Keluar	Jumlah Karyawan
1	2018	4	2	2
2	2019	3	2	3
3	2020	1	1	3
4	2021	3	2	4
5	2022	5	4	5
6	2023	3	1	7

(Sumber: Data Karyawan Cv. Dwi Mitra Sejahtera 2023)

Jumlah karyawan yang dimiliki Cv. Dwi Mitra Sejahtera dari awal berdiri yakni tahun 2018 hingga tahun 2023 sangat sedikit. Hal ini terjadi dikarenakan di setiap tahunnya terdapat karyawan yang resign dari perusahaan. Pergantian karyawan merupakan hal yang sangat dihindari oleh perusahaan, karena dapat berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan dan tingkat produktivitas pada perusahaan akan menurun serta dapat berdampak langsung terhadap kualitas kemampuan dari karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi salah satu faktor masuk keluarnya sejumlah karyawan. Perusahaan harus mencari faktor-faktor penyebab terjadinya pergantian karyawan setiap tahunnya, dan memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia yang dimiliki agar lebih baik lagi.

Layanan yang berkualitas dari perusahaan menjadi hal yang penting bagi konsumen. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang profesional dan handal melalui karyawan perusahaan yang memiliki kinerja tinggi, sehingga perusahaan dapat bersaing dan mencapai tujuan perusahaan. Mengingat begitu pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Jika persoalan manajemen sumber daya manusia diabaikan oleh perusahaan, maka akan dapat berdampak pada kondisi perusahaan yang buruk. Untuk mengatasi hal ini perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pahira dan Rinaldy menunjukkan bagaimana manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan memiliki relevansi yang signifikan bagi manajemen serta bisnis perusahaan[8]. Pada penelitian yang dilakukan Utami menjelaskan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi kinerja yang dimiliki karyawan[9]. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan juga menunjukkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif secara langsung, dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan dampak yang positif yaitu tercapainya tujuan perusahaan[10].

Penelitian sebelumnya menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Kebaruan dalam penelitian ini adalah memberikan beberapa strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas telah dijelaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis berfokus untuk meneliti mengenai "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. DWI MITRA SEJAHTERA"

Fokus Penelitian: Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Dwi Mitra Sejahtera

Pertanyaan penelitian: Bagaimana CV. Dwi Mitra Sejahtera menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan?

Tujuan penelitian: Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Dwi Mitra Sejahtera

Kategori SDGS:

Penelitian ini termasuk kategori SDGs no.8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (Decent Work and Economic Growth). Dimana pada kategori ini berkonsep dasar terkait dengan pekerjaan yang layak (decent work) dan juga konsep lain yang relevan. Beberapa di antaranya adalah terkait dengan sistem jaminan sosial yang

merupakan bagian tak terpisahkan dalam penyediaan pekerjaan yang layak. Kinerja karyawan yang baik dan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya untuk memaksimalkan kinerja karyawannya.

Kinerja pegawai yang tinggi dapat dipupuk oleh pimpinan perusahaan dengan memberikan arahan mengenai apa yang harus dilakukan dan dicapai oleh pegawai. Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui kompensasi dan motivasi kerja. Dengan memberikan kompensasi dan motivasi kerja maka karyawan dapat lebih termotivasi dan teliti dalam bekerja sehingga hasil pekerjaannya lebih optimal, fokus dan disiplin.

Maka dari itu dengan adanya SDGs no 8 ini diharapkan manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, angkatan kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Literatur View

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses dalam mencapai tujuan dengan cara bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya perusahaan lainnya, sedangkan sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk menjadi sumber aktivitas penggerak, perencana serta pemikir untuk menggapai tujuan perusahaan [11]. Menurut teori klasik Adam Smith (1790) manusia menjadi faktor utama yang menentukan kemakmuran dalam sebuah perekonomian negara. Manajemen sumber daya manusia memiliki sifat *multidisipliner*, karena itu dibelakang manajemen sumber daya manusia terdapat disiplin ilmu ekonomi manajemen, psikologi, hukum, sosial, sejarah, serta hubungan industrial.

Komponen-komponen dalam sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)
Perencanaan memiliki fungsi untuk membantu pemimpin perusahaan untuk memberikan nasihat serta saran kepada karyawan dan juga untuk mengetahui informasi lengkap berkaitan dengan karyawan
2. Rekrutmen (*Recrutmen*)
Merupakan proses mencari dan menyeleksi calon karyawan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
3. Pelatihan (*Training*)
Proses untuk mempersiapkan seseorang agar mampu melakukan tugas atau aktivitas tertentu

Sistem Kompetisi dan Motivasi

- Kompetisi

Kompetisi adalah besaing secara sehat dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan efektifitas perusahaan. Ada beberapa hal definisi kompetisi seabagai berikut[12] :

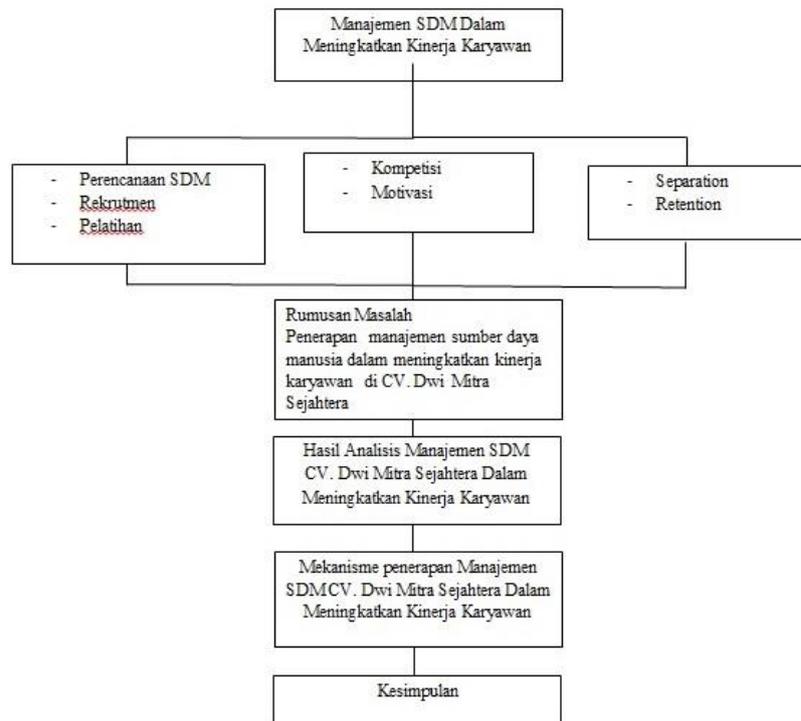
1. Bersaing dalam melawan (seperti yang terjadi dalam sebuah pertandingan)
2. Terdapat beberapa alternatif (adanya perbandingan)
3. Sama baiknya (seperti)
4. Lebih baik daripada lainnya
5. Bersaing untuk perbaikan

Kondisi lingkungan yang terus mengalami perubahan, akan terjadi kondisi kompetitif yang ada antara karyawan maupun perusahaan sejenis. Untuk mendapatkan kepercayaan konsumen dan pemangku kepentingan, diperlukan keunggulan bersaing dari perusahaan.

- Motivasi

Motivasi dalam bekerja berasal dari motivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan. Motivasi kerja adalah dorongan karyawan untuk bekerja yang muncul dari dalam dan luar diri seseorang yang menimbulkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan suatu tindakan [13]. Motivasi kerja sebagai sesuatu yang menggerakkan baik dari dalam maupun lingkungan seseorang yang menyebabkan munculnya semangat untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan. Sehingga motivasi kerja sangat memiliki pengaruh pada perilaku karyawan.

Kerangka Konseptual



II. METODE

Metode penelitian pada proposal ini adalah jenis kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian jenis kualitatif yang metode analisis datanya dikerjakan secara mendalam pada suatu objek kasus di dalam penelitiannya, dan bagian analisisnya memiliki sifat individual [14]. Jenis Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna dari sejumlah individu atau kelompok orang yang berasal dari masalah sosial [15]. Kualitatif merupakan metode penelitian naturalistik, karena proses penelitiannya dilakukan pada kondisi yang natural (alamiah). Pada penelitian jenis kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka, melainkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, catatan memo dan dokumen-dokumen lainnya yang mendukung. Penelitian ini berada pada posisi untuk memperoleh gambaran komprehensif yang dilakukan pada situasi sosial yang melibatkan pelaku, aktivitas dan tempat yang berinteraksi secara sinergis dari objek yang diteliti.

Penelitian ini mengambil lokasi di perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera, yang beralamatkan di Ruko Grand Oriental BLOK R No. 11, Sidoarjo. Subjek utama yang digunakan dalam menggali informasi penelitian ini adalah direktur beserta staf perusahaan, dan untuk subjek pendukungnya adalah customer CV. Dwi Mitra Sejahtera. Sedangkan untuk objek dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia CV. Dwi Mitra Sejahtera dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengumpulan data dan informasi yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah semua informasi yang bersifat realistis dan sesuai dengan fakta yang berkaitan dengan penelitian, dimana relevansi atau keterkaitannya sudah sangat jelas, bahkan data diperoleh secara langsung [16]. Data primer pada penelitian ini akan didapatkan melalui wawancara dan menyebarkan kuesioner terbuka kepada informan untuk memperoleh informasi, dan dilakukan dokumentasi dan pengambilan foto sebagai bukti telah melakukan pengambilan data. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya melalui perantara orang lain atau dokumen-dokumen [17]. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui laporan-laporan maupun publikasi perusahaan dan bagian lainnya yang ada di CV. Dwi Mitra Sejahtera.

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini antara lain dengan cara *indepth interview* (wawancara mendalam), kuesioner terbuka, observasi, dan dokumentasi. *Indepth interview* (wawancara mendalam) merupakan proses mencari informasi secara mendalam dan terbuka yang berkaitan dengan masalah dan fokus penelitian. Penggunaan *indepth interview* (wawancara mendalam) pada penelitian ini memiliki tujuan agar peneliti mendapatkan informasi yang lengkap serta mendalam mengenai fokus penelitian. Wawancara pada penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur, yaitu dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan wawancara secara

bebas tetapi masih berada pada pedoman wawancara yang telah dibuat. Secara teknis peneliti akan menggali informasi yang dibutuhkan dan menyampaikan pertanyaan secara langsung dengan jelas, serta merangsang informan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan, informasi yang didapatkan subjek utama direktur dan karyawan CV. Dwi Mitra Sejahtera untuk subjek pendukung customer dari CV. Dwi Mitra Sejahtera.

Kuesioner terbuka pada penelitian ini merupakan daftar pertanyaan wawancara yang akan digunakan untuk mendapatkan jawaban dalam bentuk pernyataan deskriptif dari responden, dan akan memiliki jangkauan jawaban yang berbeda dari setiap responden. Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab [18]. Kuesioner pada penelitian ini dilakukan melalui media *google form* yang disebarakan kepada customer CV. Dwi Mitra Sejahtera.

Observasi adalah metode pengumpulan data esensial dalam sebuah penelitian kualitatif [19]. Observasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui pengamatan perilaku manusia, responden, proses kerja, dan gejala-gejala alam yang menggunakan pengamatan langsung terhadap fenomena objek yang sedang diteliti. Data yang diperoleh melalui observasi merupakan data hasil dari pengamatan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung terhadap subjek, objek, serta gejala-gejala yang sedang diteliti. Metode observasi pada penelitian ini menggunakan observasi partisipan yang bertujuan untuk mengamati secara langsung dengan cara meninjau objek penelitian dan melakukan pencatatan informasi-informasi penting untuk digunakan sebagai data penunjang. Peneliti akan melakukan observasi pada saat dilakukannya wawancara untuk menjadikan hasil observasi sebagai data pendukung.

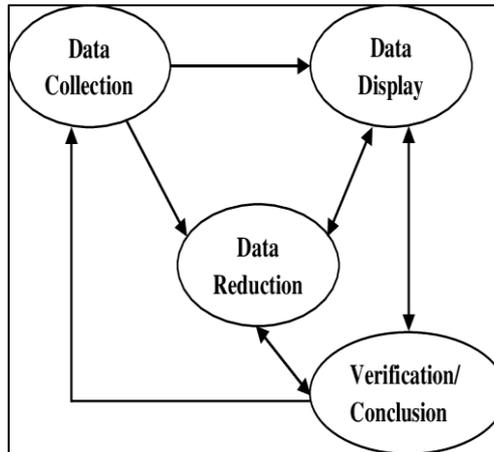
Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi menjadi data pendukung hasil penelitian yang kredibel. Bentuk dokumentasi antara lain gambar, tulisan, atau karya monumental seseorang. Dokumentasi pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data-data dan dokumen yang ada di CV. Dwi Mitra Sejahtera sesuai dengan kebutuhan penelitian sekaligus sebagai pelengkap untuk mencari data-data yang lebih objektif serta konkrit yang berkaitan dengan judul penelitian. Selama proses wawancara dan observasi juga akan melakukan dokumentasi berupa foto, video dan rekaman hasil wawancara.

Tahapan selanjutnya setelah memperoleh data-data berupa transkrip wawancara, hasil observasi, foto atau gambar (dokumentasi) dari subjek dan dianggap sudah lengkap dan sempurna, maka akan dilanjutkan pada tahap selanjutnya, yakni analisis data. Analisis data adalah proses mengorganisasi data untuk menemukan rumusan hipotesis kerja yang disarankan oleh data [20]. Analisis data pada penelitian kualitatif tidak menggunakan data yang bersifat angka, namun bersifat kalimat atau informasi. Analisis data penelitian menggunakan data reduksi, data *display*, verifikasi data, dan analisis SWOT.

Reduksi data merupakan merangkum data, yaitu memilih data pokok penelitian yang diperoleh dari lapangan dan berfokus pada data-data penting serta membuang data yang tidak diperlukan dalam penelitian. Data penelitian yang telah direduksi akan menghasilkan gambaran yang lebih jelas mengenai data-data penelitian guna mempermudah langkah selanjutnya dalam pengumpulan data.

Berikutnya setelah data penelitian direduksi, kemudian tahapan selanjutnya adalah data *display* atau menyajikan data yang akan disajikan dalam bentuk naratif (catatan lapangan), tabel, grafik, chart, pictogram, dan sejenisnya. Penyajian data ini akan membuat data yang telah terkumpul menjadi terstruktur dan tertata menjadi pola hubungan yang akan memudahkan untuk dipahami. Dalam penyajian data yang baik akan mempermudah peneliti dalam memahami apa saja yang terjadi dan akan membantu peneliti dalam menentukan langkah selanjutnya.

Tahapan analisis selanjutnya adalah verifikasi data. Verifikasi data adalah penarikan pada bagian kesimpulan yang diverifikasi dengan didukung bukti valid, konsisten serta kredibel. Penarikan dari kesimpulan berdasarkan data penelitian yang telah direduksi dan disajikan. Kesimpulan waktu awal disampaikan bersifat sementara, dan dapat berubah apabila ditemukan data - data yang kuat sebagaimana untuk mendukung tahap pengumpulan data pada tahap selanjutnya. Tetapi apabila data yang sudah valid serta konsisten saat peneliti kembali ke lapangan, maka kesimpulan yang akan didapat adalah kesimpulan kredibel. Penarikan kesimpulan dapat berupa deskripsi ataupun gambaran dari objek yang sebelumnya masih kurang jelas, dan berubah menjadi jelas setelah diteliti. Pada tahapan ini peneliti akan mengambil kesimpulan dari hasil wawancara, kuesioner terbuka, observasi, dokumentasi dan data-data serta informasi lain yang diperoleh peneliti.



Gambar 2.1 Komponen Analisis Data (Interactive Model)
(Sumber: Miles & Huberman, 1992)

Analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity* dan *Threat*) memiliki arti yaitu analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Analisis SWOT adalah alat untuk evaluasi pada kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman perusahaan. Analisis SWOT sifatnya sistematis dan menyajikan strategis kombinasi yang terbaik diantara faktor kekuatan dan kelemahan perusahaan serta peluang dan ancaman. Analisis ini dapat memberikan sebuah gambaran bagaimana situasi dan kondisi perusahaan atau organisasi, sebagaimana dengan menempatkan kondisi dan situasi sebagai masukannya yang berikutnya akan dikelompokkan menurut kontribusinya masing-masing.

Analisis SWOT merupakan analisis yang berpandangan bahwa strategi yang berhasil berawal dari sumber daya internal perusahaan (*strength* dan *weakness*) dan eksternal perusahaan (*opportunity* dan *threat*). Kelebihan yang terdapat dalam analisis SWOT antara lain dapat menghubungkan faktor internal dan eksternal perusahaan untuk menghasilkan strategi baru. Sehingga perencanaan perusahaan yang berlandaskan sumber daya dan keterampilan dapat memperbanyak analisis SWOT perusahaan dengan memperbanyak aspek internal. Hasil identifikasi berikutnya akan dibandingkan untuk mengoptimalkan *strength* dan *opportunity* serta memperkecil *weakness* dan *threat* guna tercapainya strategi perusahaan yang maksimal. Analisis SWOT dalam penelitian ini akan diperuntukkan pada data-data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data lapangan, sehingga dapat memperoleh strategi yang mengoptimalkan kekuatan dan peluang dan meminimalkan kelemahan dan ancaman.

	<i>Strengths</i>	<i>Weakness</i>
Threats	ST Memanfaatkan potensi untuk menghadapi ancaman	WT Meminimalkan kelemahan untuk menghadapi ancaman
Opportunities	SO Memanfaatkan potensi untuk meraih peluang	WO Mengatasi kelemahan untuk meraih peluang

Gambar 2.2 Matriks SWOT

Menurut Subaktillah (2018) tahapan dalam SWOT sebagai berikut:

1. Matrik IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*)

Matrik IFAS digunakan untuk dapat melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan, adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Menentukan faktor-faktor kekuatan serta kelemahan perusahaan dalam kolom 1.
- Memberikan bobot pada masing-masing faktor tersebut dengan skala mulai dari 0,1 (paling penting) sampai 0,0 (tidak penting). Jumlah bobot tidak melebihi skor total 1,0.
- Memberikan rating 1 sampai 4 untuk masing-masing faktor yang menunjukkan bahwa faktor tersebut memiliki kelemahan yang besar (rating 1), kelemahan yang kecil (rating 2), kekuatan yang kecil (rating 3)

dan kekuatan yang besar (rating 4). Rating mengacu pada perusahaan sedangkan bobot pada industri dimana perusahaan berada.

- d. Mengkalikan masing-masing bobot dengan ratingnya untuk memperoleh skor.
- e. Menjumlahkan total skor masing-masing variable. Faktor yang ada pada matrik IFAS adalah total rata-rata berkisar antara 1,0 (terendah) dan 4,0 (tertinggi) dengan rata-rata 2,5. Apabila total rata-rata dibawah 2,5 menunjukkan bahwa secara internal perusahaan berada pada posisi yang lemah, sedangkan total rata-rata diatas 2,5 menandakan posisi internal perusahaan yang kuat.

Tabel 2.1 Matriks IFAS

Uraian faktor internal	Bobot (B)	Rating (R)	Skor
1. Kekuatan			
2. Kelemahan			
Total skor			

2. Matrik EFAS (*External Factor Analysis Summary*)

Matrik EFAS digunakan untuk dapat melihat peluang dan ancaman perusahaan, langkah membuat matriks EFAS adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan faktor-faktor yang menjadi peluang dan ancaman perusahaan.
- b. Memberi bobot pada masing-masing faktor mulai dari 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (tidak penting). Jumlah bobot tidak melebihi skor total 1,0.
- c. Memberi rating 1 sampai 4, dimana rating 4 (respon sangat bagus) rating 3 (respon diatas rata-rata) rating 2 (rata-rata) rating 1 (respon dibawah rata-rata). Pemberian ranting berdasarkan pada efektifitas strategi perusahaan, dengan demikian nilainya berdasarkan pada kondisi perusahaan.
- d. Mengalikan masing-masing bobot dengan rating untuk memperoleh skor.
- e. Menjumlahkan seluruh skor untuk memperoleh total skor perusahaan.

Pada matrik EFAS nilai tertinggi total skor 4,0 dan terendah 1,0. Total 4,0 menandakan perusahaan merespon peluang dengan cara yang luar biasa dan dapat menghindari ancaman. Total 1,0 menunjukkan perusahaan tidak dapat memanfaatkan dengan baik peluang yang ada atau tidak bisa menghindari ancaman-ancaman eksternal perusahaan.

Tabel 2.2 Matriks EFAS

Uraian faktor internal	Bobot (B)	Rating (R)	Skor
1. Peluang			
2. Ancaman			
Total skor			

Tahapan yang terakhir merupakan keabsahan data, atau yang juga dikenal dengan validitas data. Validitas data adalah kebenaran data penelitian yang ada objek dengan data yang didapatkan serta dilaporkan oleh peneliti. Data penelitian kualitatif dapat dikatakan valid apabila tidak ada perbedaan data antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang terjadi sebenarnya pada subjek yang diteliti di lapangan. Pada penelitian ini uji validitas data yang digunakan adalah teknik triangulasi sumber data. Penggunaan triangulasi sumber data dapat memberikan pandangan yang berbeda mengenai permasalahan yang sedang diteliti. Berbagai pandangan yang berbeda dapat menghasilkan pengetahuan yang luas untuk mendapatkan sebuah kebenaran. Triangulasi sumber data digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yang berbeda

III. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada gambar 1.

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		1	2	3	4	5	6
1.	Persiapan Menyusun Proposal						
2.	Pengumpulan Data Primer dan Sekunder						
3.	Pengolahan dan Analisis Data						
4.	Penyusunan Laporan						
5.	Dan Lain-lain						

Gambar 3.1. Jadwal penelitian

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Sejarah

CV. Dwi Mitra Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *supplier* bahan dan alat laboratorium untuk memenuhi kebutuhan industri dan universitas. Perusahaan berdiri sejak tanggal 26 Mei 2017 dengan pemilik yang bernama Windu Windya Bagya yang beralamatkan kantor di Ruko Grand Oriental Blok R.11 Desa Durung Bedug, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Legalitas yang telah dimiliki perusahaan adalah Akta Pendirian Perusahaan, NPWP Perusahaan, berbekal pengalaman lebih dari sepuluh tahun dalam bidang sales dan marketing, perusahaan bertekad untuk membantu generasi muda selanjutnya untuk dapat berkarya dan berkreasi sehingga dapat mengeluarkan seluruh potensi yang ada untuk mencapai prestasi. Maka, terbentuklah CV. Dwi Mitra Sejahtera dengan harapan dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam hal layanan dan kinerja.

2. Visi dan Misi

CV Dwi Mitra Sejahtera memiliki visi dan misi yang menjadi pijakan perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan. Adapun visi dan misi CV. Dwi Mitra Sejahtera antara lain sebagai berikut:

Visi : Menjadi perusahaan yang unggul dalam layanan dan kinerja

Misi :

- Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh *customer*, dan selaku mitra bisnis utama.
- Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai kebanggaan untuk berkarya, berkreasi dan berprestasi.
- Meningkatkan kepedulian terhadap karyawan, mitra bisnis dan lingkungan

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antara bagian dan posisi dalam perusahaan. Menurut Budiasih (2012), struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas dan pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Dalam hal ini struktur organisasi dalam suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap hal-hal yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Struktur organisasi CV. Dwi Mitra Sejahtera seperti pada gambar 4.1.



Gambar. 4.1 Struktur Organisasi CV. Dwi Mitra Sejahtera

Temuan Empiris Analisis Swot

1. Faktor Internal Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur, karyawan dan observasi lapangan pada perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera diketahui lingkungan internal manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Faktor Kekuatan CV. Dwi Mitra Sejahtera:

- a. Direktur tegas dalam mengambil keputusan
- b. Sumber daya manusia mayoritas muda dan lincah
- c. Keharmonisan karyawan
- d. Komunikasi antar team cukup baik
- e. Karyawan yang menguasai setiap desk jobnya
- f. Rasa empati yang tinggi antar karyawan

Adapun faktor – faktor kelemahan dalam perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya disiplin waktu kerja pada karyawan
- b. Mayoritas karyawan belum menerima gaji bulanan setara UMR Sidoarjo, dan masih menyesuaikan kemampuan perusahaan dengan memberikan yang terbaik terhadap karyawan
- c. Tidak adanya uang lembur dan BPJS dari perusahaan
- d. Jenjang karir kurang jelas
- e. Pemberian insentif yang tidak adil diantara karyawan
- f. Fasilitas kerja kurang memadai

2. Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur, karyawan dan observasi lapangan pada perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera diketahui lingkungan eksternal manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Faktor peluang CV. Dwi Mitra Sejahtera:

- a. Banyak bekerjasama dengan instansi
- b. Banyak dinas lapangan yang mampu meningkatkan kerjasama dan kemampuan leadership
- c. Investif karyawan sesuai dengan kinerja
- d. Kebijakan UMP (Upah Minimum Provinsi)
- e. Memanfaatkan kemajuan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan
- f. Banyak pelatihan karyawan agar memiliki tenaga kerja yang terampil dan bekerja keras Reward karyawan berprestasi
- g. Alur jenjang karir karyawan jelas
- h. Motivasi dan inovasi direktur untuk mendorong karyawan menjadi lebih produktif

Adapun faktor – faktor ancaman perusahaan sebagai berikut:

- a. Kurang kesadaran yang dimiliki pemilik perusahaan untuk membenahi sistem manajemen sumber daya manusia pada perusahaan.
- b. Cara kerja masih manual
- c. Kurangnya komunikasi yang baik antar divisi yang menyebabkan miss komunikasi

Temuan empiris dalam penelitian ini bersumber dari hasil wawancara, kuesioner terbuka dan observasi lapangan yang dilakukan peneliti pada CV. Dwi Mitra sejahtera yang dapat dilihat dalam lampiran pedoman wawancara pada bab lampiran.

Pembahasan

Hasil dari wawancara dengan direktur perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera didapatkan hasil dimana direktur memiliki kekuatan penuh dalam pengambilan sebuah keputusan. Teori pemangku kepentingan menjelaskan mengenai interaksi antara perusahaan dan para pemangku kepentingan lainnya yang menyatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingan perusahaan saja, namun juga harus memberikan manfaat bagi stakeholder [23]. Semua karyawan seharusnya melaporkan apa yang terjadi pada perusahaan yang harus diputuskan oleh direktur.

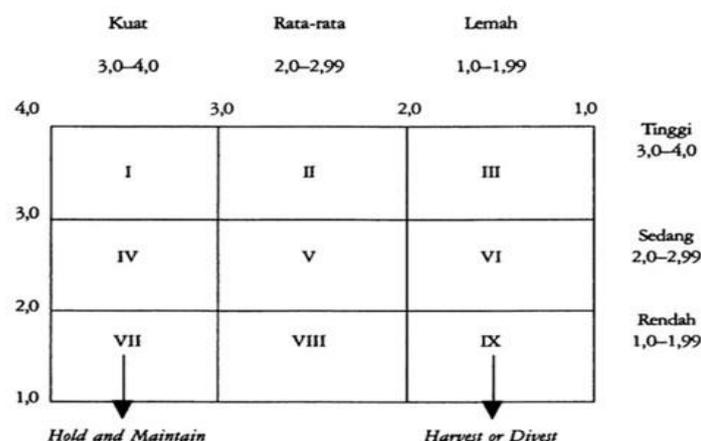
Perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera ini belum bisa memberikan upah yang setara dengan UMR di Sidoarjo, penghitungan upah yang diberikan perusahaan ditentukan oleh penghitungan dari direktur. Teori upah etika dikembangkan oleh kalangan yang mempunyai rasa idealis (kalangan utopis) dalam masyarakat yang ideal. Teori ini tidak membenarkan tindakan yang tidak sesuai dengan etika, dijelaskan dalam teori ini bahwa pemilik usaha yang telah memberikan upah untuk pekerja hanya cukup digunakan untuk membelanjakan dan memenuhi segala kebutuhan pekerja. Maka, dalam teori upah etika menganjurkan kepada perusahaan tidak hanya memberikan upah untuk pekerja, tenaga kerja atau kaum buruh dan keluarganya, perusahaan juga harus memberikan tunjangan-tunjangan lainnya kepada keluarga pekerja [24].

Perusahaan memberikan upah dengan penghitungan tersendiri dari perusahaan, bahkan perusahaan tidak memberikan uang lembur. Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 atau yang lebih sering dikenal dengan UU Cipta Kerja, peraturan rinci mengenai lembur, termasuk lembur di hari libur dituangkan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. apabila karyawan masih terdapat pekerjaan yang belum terselesaikan Beberapa poin yang menjadi catatan penting terkait dengan ketentuan lembur pada peraturan baru ini adalah waktu kerja lembur maksimal pada hari kerja adalah 4 jam sehari atau 18 jam seminggu. Waktu kerja lembur maksimal di hari libur nasional atau istirahat mingguan (6 hari kerja) adalah 11 jam. Sementara, untuk hari libur resmi yang jatuh pada hari kerja terpendek (6 hari kerja), waktu lembur maksimal adalah 9 jam. Waktu kerja lembur maksimal di hari libur nasional atau istirahat mingguan (5 hari kerja) adalah 12 jam. Upah kerja lembur didasarkan pada upah bulanan dan upah per jamnya adalah 1/173 upah sebulan. Upah lembur tidak berlaku bagi pekerja golongan jabatan tertentu (pemikir, pelaksana, atau pengendali jalannya perusahaan). Ada perintah kerja lembur tertulis atau melalui media digital dari atasan dan disetujui pekerja [25].

Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera masih menggunakan sistem klaim yang nantinya akan di ganti oleh perusahaan pada bulan berikutnya, belum adanya BPJS Ketenagakerjaan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 18 UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan Pasal 6 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS maka program- program jaminan sosial tenaga kerja meliputi program jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Tiga program yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian masih berpedoman pada ketentuan Pasal 8 sampai dengan Pasal 15 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan selambat-lambatnya pada 1 Juli 2015 BPJS Ketenagakerjaan beroperasi sesuai dengan ketentuan UU SJSN, maka seluruh pasal UU Jamsostek dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi [26].

Perusahaan bisa memberikan sesuai dengan peraturan UUD yang ada karena kesehatan amatlah sangat penting bagi karyawan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah merupakan hak dari pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang telah ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, hal ini termasuk juga tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan atau dilaksanakan.

Hasil evaluasi faktor internal dan eksternal CV. Dwi Mitra Sejahtera yang didapatkan dari hasil wawancara faktor – faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah menunjukkan hasil internal 2.9 dan eksternal 2.75 (Lihat Tabel Matriks IFE CV. Dwi Mitra Sejahtera Hal.19). Artinya pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Cv. Dwi Mitra Sejahtera terletak pada kuadran V pada matriks IE (Internal-Eksternal). Manajemen sumber daya manusia yang ada pada Cv. Dwi Mitra Sejahtera menunjukkan *Hold* (menjaga) dan *Maintain* (mempertahankan). Hal ini menunjukkan nilai sedang, karena itu diperlukannya manajemen sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik untuk mempertahankan dan menjaga kinerja karyawan saat ini. Dimana perusahaan memiliki kekuatan yang menonjol seperti komunikasi antar divisi yang cukup baik. Untuk mempertahankan dan menjaga manajemen sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu mengatasi faktor-faktor yang menjadi ancaman eksternal. Melalui pengembangan perusahaan perlu untuk melakukan pengembangan serta menguatkan kebijakan-kebijakan yang dapat menopang kekuatan yang dimiliki perusahaan.



Gambar 4.2 Matriks IE
(Sumber: David & David, 2017)

Hasil analisis evaluasi faktor lingkungan internal dan eksternal dapat digambarkan dalam tabel matriks SWOT sebagai berikut:

Tabel 4.1 Matriks SWOT CV. Dwi Mitra Sejahtera

	<p>Strength (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Direktur tegas dalam mengambil keputusan 2. Sumber daya manusia mayoritas muda dan lincah 3. Keharmonisan karyawan 4. Komunikasi antar team cukup baik 5. Karyawan yang menguasai setiap desk jobnya 6. Rasa empati yang tinggi antar karyawan 	<p>Weakness (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya disiplin waktu kerja pada karyawan 2. Mayoritas karyawan belum menerima gaji bulanan setara UMR Sidoarjo, dan masih menyesuaikan kemampuan perusahaan dengan memberikan yang terbaik terhadap karyawan 3. Tidak adanya uang lembur dan BPJS dari perusahaan 4. Jenjang karir kurang jelas 5. Pemberian insentif yang tidak adil diantara karyawan 6. Fasilitas kerja kurang memadai
<p>Threat (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurang kesadaran yang dimiliki pemilik perusahaan untuk membenahi sistem manajemen sumber daya manusia pada perusahaan. 2. Cara kerja masih manual 3. Kurangnya komunikasi yang baik antar divisi yang menyebabkan miss komunikasi 	<p>Strategi (ST)</p> <p>Direktur menyelaraskan atau memastikan keputusan yang telah diambil telah tersampaikan pada karyawan antar divisi dimana keputusan tersebut sudah berjalan sesuai perintah dan berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan agar tidak terjadinya miss atau kesalahan. (S1,T3)</p> <p>Pemberian Reward pada karyawan yang dapat berkembang secara pesat dalam membenahi sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. (S2,T1)</p>	<p>Strategi (WT)</p> <p>Membuat sistem kerja dengan menggunakan program dimana fasilitas yang memadai dan dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat (W6,T2)</p> <p>Membuat struktur organisasi yang lebih jelas mengenai jenjang karir sebagai membenahi sistem manajemen sumber daya manusia pada perusahaan (W4,T1)</p>

Opportunity (O)	Strategi (SO)	Strategi (WO)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyak bekerjasama dengan instansi 2. Banyak dinas lapangan yang mampu meningkatkan kerjasama dan kemampuan leadership 3. Investif karyawan sesuai dengan kinerja 4. Kebijakan UMP (Upah Minimum Provinsi) 5. Memanfaatkan kemajuan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan 6. Banyak pelatihan karyawan agar memiliki tenaga kerja yang terampil dan bekerja keras 7. Reward karyawan berprestasi 8. Alur jenjang karir karyawan jelas 9. Motivasi dan inovasi direktur untuk mendorong karyawan menjadi lebih produktif 	<p>Berkolaborasi dengan banyak instansi sebagaimana meningkatkan kinerja karyawan untuk memajukan perusahaan (S6,O1)</p> <p>Memanfaatkan Sumber daya mayoritas yang masih muda untuk dapat mengembangkan potensi wawasan dan gagasannya dengan meningkatkan kemampuan cara berfikir menjadi leadership (S2,O2)</p>	<p>Meningkatkan disiplin waktu kerja pada karyawan untuk mengikuti pelatihan karyawan agar menghasilkan tenaga kerja yang lebih terampil untuk meingkatkan perusahaan (W1,O6)</p>

3. Perencanaan, Rekrutmen, Pelatihan

Manajemen sumber daya manusia pada perusahaan merupakan hal yang sangat esensial dalam berjalannya sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia menjadi kunci dari semua persoalan yang terjadi dalam perusahaan. Manajemen Sumber daya manusia menjadi bentuk usaha dari perusahaan untuk menangani berbagai permasalahan yang berhubungan dengan karyawan, manajer, direktur dan semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan.

Inti dari manajemen sumber daya manusia adalah memiliki fungsi untuk mengolah tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan dengan semaksimal mungkin. Manajemen sumber daya manusia pada CV. Dwi Mitra Sejahtera melakukan perencanaan, rekrutmen dan pelatihan untuk terealisasikannya tujuan perusahaan.

- **Perencanaan**

Proses perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada CV. Dwi Mitra Sejahtera tidak ada spesifikasi tertentu dan hanya menyesuaikan kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan berdasarkan keputusan direktur. Langkah yang diambil dalam proses perencanaan perusahaan adalah dengan mencari calon karyawan yang sudah berpengalaman pada bidang atau divisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

- **Rekrutmen**

Rekrutmen karyawan pada perusahaan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan pada divisi dan juga dilihat dari kriteria calon karyawan tersebut dan akan diputuskan langsung oleh direktur. Secara spesifik kriteria

yang dicari oleh pihak perusahaan adalah karyawan yang benar-benar ingin berproses secara bersama-sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Langkah pertama dalam proses rekrutmen karyawan adalah direktur memasang iklan lowongan pekerjaan pada aplikasi pencarian kerja seperti LinkedIn. Tahapan selanjutnya adalah seleksi berkas persyaratan pendaftaran kerja dan kemudian dilanjutkan pada tahapan interview. Pada tahapan interview calon karyawan akan langsung diwawancarai oleh direktur perusahaan. Tahapan terakhir adalah karyawan yang akan dipilih oleh direktur akan diberikan informasi bahwasannya telah dinyatakan diterima pada perusahaan dan akan dilanjutkan pada perjanjian kerja.

- **Pelatihan**

Perusahaan akan memberikan *training* kepada karyawan baru yang dimilikinya. Proses training ini dilakukan selama sebulan dengan didampingi oleh karyawan senior untuk membantu karyawan baru beradaptasi pada tugas divisi yang menjadi tanggung jawabnya. Perusahaan juga memiliki program pelatihan bagi karyawan untuk terus berkembang bersama. Setiap karyawan pada perusahaan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa materi pembagian kuadran prioritas pekerjaan dimana pada pelatihan tersebut diajarkan bagaimana membagi pekerjaan yang penting mendesak, penting tidak mendesak, tidak penting tidak mendesak. Dalam pelatihan karyawan akan di uji coba selama 3 bulan dengan harapan karyawan sudah dapat menguasai pekerjaan tersebut.

4. Sistem Kompetisi dan Motivasi

Sistem kompetisi pada CV. Dwi Mitra Sejahtera adalah dengan pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi. Kategori berprestasi dalam hal ini adalah karyawan yang memiliki ide-ide atau inovasi terbaru untuk kemajuan perusahaan dan karyawan terbaik dari setiap divisi. Sedangkan untuk pemberian insentif didasarkan pada pencapaian target divisi di setiap bulannya. Sehingga insentif yang diterima setiap divisi akan berbeda. Namun akan sama di setiap karyawan yang berada dalam satu divisi yang sama. Insentif tersebut akan diberikan kepada karyawan apabila telah tercapainya target bulanan yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan target ini berbeda-beda untuk setiap karyawan. Bagi sebagian besar karyawan sistem pemberian insentif pada CV. Dwi Mitra Sejahtera mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem pemberian insentif dirasa tidak adil bagi beberapa karyawan, hal ini dikarenakan beban target yang mereka miliki berbeda-beda meskipun dalam satu divisi yang sama, tetapi perusahaan memberikan jumlah insentif yang sama rata. Selain itu, perusahaan juga tidak memberlakukan sistem insentif khusus bagi karyawan yang bekerja lembur. Karena perusahaan menilai hal tersebut merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Cv. Dwi Mitra Sejahtera juga memberikan kompensasi kepada karyawannya. Kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan penilaian direktur dengan dilakukannya penilaian *attitude*, kedisiplinan, tanggung jawab dan inisiatif kerja karyawan. Sehingga keputusan pemberian kompensasi ini sepenuhnya berdasarkan penilaian dari direktur perusahaan. Selain itu, perusahaan juga tidak memberikan fasilitas BPJS Kesehatan bagi karyawannya, dan hanya memberlakukan kebijakan jaminan kesehatan berdasarkan klaim perusahaan dengan besaran satu setengah kali gaji karyawan dalam waktu satu tahun.

Perusahaan selalu berupaya memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan melakukan kegiatan briefing di pagi hari setiap harinya, hal ini dilakukan untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan agar dapat mengeluarkan ide-ide yang membantu perusahaan untuk selalu meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, perusahaan juga mengadakan gathering yang dilakukan 2 kali dalam satu tahun untuk membantu merefresh kinerja karyawan agar lebih semangat dalam bekerja.

5. Separation dan Retention

Manajemen sumber daya manusia yang ada pada CV. Dwi Mitra Sejahtera belum tertata dengan baik, sehingga banyak menyebabkan karyawan resign. Total karyawan resign dalam waktu satu tahun bisa mencapai 10 persen hingga 20 persen. Faktor-faktor yang membuat karyawan memilih untuk resign dari perusahaan adalah besaran gaji yang tidak setara dengan UMR Kabupaten Sidoarjo, sistem insentif yang diberikan perusahaan dan tidak adanya BPJS kesehatan bagi karyawan.

Jika terdapat karyawan dengan kinerja yang baik mengajukan resign, pihak perusahaan akan melakukan upaya penahanan kepada karyawan tersebut agar tidak mengajukan resign. Apabila karyawan yang memiliki performa kinerja yang buruk mengajukan resign, maka pihak perusahaan tidak akan melakukan upaya mempertahankan karyawan tersebut. Sehingga upaya mempertahankan karyawan akan dilakukan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik-baik saja.

Perusahaan juga memiliki SOP bagi karyawan yang mengajukan resign. SOP pada perusahaan akan memberikan pesangon dan surat referensi kerja kepada karyawan yang resign. Namun, jika karyawan mengajukan resign tidak sesuai SOP atau keluar secara tidak baik-baik maka perusahaan tidak memberikan pesangon maupun surat referensi kerja.

6. Testimoni Customer CV. Dwi Mitra Sejahtera

Cv. Dwi Mitra Sejahtera adalah perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 2017 dan terus berusaha untuk menciptakan kualitas pelayanan dalam membangun kesetiaan *customer* dan memenuhi kebutuhan *customer* dalam berbagai aspek kebutuhan laboratorium. Perusahaan berupaya menjaga kualitas pelayanan yang diberikan kepada *customer* agar dapat memenuhi keinginan serta harapan dari *customer* agar dapat tercipta dan terjaga loyalitas *customer*. Dalam hal ini kualitas pelayanan mutu sesuai dengan sumber daya yang dimiliki, perusahaan berusaha menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada *customer*. Berikut merupakan hasil testimoni dari *customer* mengenai kinerja karyawan CV. Dwi Mitra Sejahtera:

Tabel 4.2 Testimoni Kinerja Karyawan CV. Dwi Mitra Sejahtera

Kehandalan (<i>reability</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber daya manusia (karyawan) yang profesional dan memiliki kompetensi di bidang laboratorium 2. Karyawan bersikap ramah dan sopan 3. Karyawan memiliki inisiatif kerja yang tinggi 4. Membantu memberikan referensi untuk produk
Ketanggapan (<i>responsiveness</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komplain atau keluhan customer langsung dilayani maksimal 1x24jam 2. Total komplain selama 6 bulan sebanyak 15 dan sudah terselesaikan semua. 3. Pelayanan terhadap customer secara cepat 4. Membantu memberikan pemahaman mengenai produk 5. Membeikan penawaran dengan sigap
Empati (<i>emphaty</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas pelayanan yang diberikan perusahaan kepada customer untuk memenuhi segala kebutuhan 2. Sistem pengiriman yang fleksibel 3. Membantu memberikan solusi apabila terjadi kendala 4. Selalu memberikan informasi apabila terjadi sesuatu

7. Testimoni Karyawan CV. Dwi Mitra Sejahtera

Sebagian karyawan CV. Dwi Mitra Sejahtera mengeluhkan sistem jaminan kesehatan dimana tidak menggunakan BPJS ketenagakerjaan hanya menggunakan sistem klaim dengan besaran satu setengah x gaji dalam satu tahun seharusnya perusahaan harus memikirkan hal tersebut karena kesehatan menjadi inti dari sumber daya manusia perusahaan, tidak hanya itu sistem kerja yang masih manual dalam penginputan data membuat karyawan menjadi kualahan yang seharusnya di era sekarang sudah bisa penginputan menggunakan sistem otomatis. Pemberian insentif pada karyawan sama rata meskipun dengan target yang berbeda pada setiap karyawan divisi yang sama seharusnya direktur harus memberikan perbedaan dengan hasil yang telah diberikan oleh karyawan pada saat karyawan telah mencapai target yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang tertera didalam misi CV. Dwi Mitra Sejahtera dimana perusahaan memiliki misi menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai kebanggaan untuk berkarya, berkreasi dan berprestasi dan juga meningkatkan kepedulian terhadap karyawan, dalam konteks tersebut, menjelaskan bahwasannya perusahaan sangat mementingkan sumber daya manusia yang ada karena dengan sumber daya manusia yang baik harapannya tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

IV. Simpulan

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia pada perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera memiliki kekurangan pada sistem yang masih menggunakan sistem manual yang seharusnya saat ini dengan kemajuan teknologi menjadi langkah yang lebih maju untuk mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Proses perencanaan, rekrutmen dan pelatihan sepenuhnya dikendalikan oleh direktur tidak adanya kendali dari divisi human resource development. Sistem motivasi dan kompetisi pada perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera untuk pemberian insentif dirasa tidak adil bagi beberapa karyawan, hal ini dikarenakan beban target yang mereka miliki

berbeda-beda meskipun dalam satu divisi yang sama, tetapi perusahaan memberikan jumlah insentif yang sama rata. Selain itu, perusahaan juga tidak memberlakukan sistem insentif khusus bagi karyawan yang bekerja lembur. Karena perusahaan menilai hal tersebut merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dan menyebabkan banyak karyawan resign yang mencapai 10 hingga 20% pertahunnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat-Nya sehingga artikel ini selesai dengan sebagaimana mestinya. Tak lupa juga peneliti berterimakasih kepada kedua orang tua yang memberikan doa dan dukungan untuk menjalankan jurnal ini sampai selesai. Tak lupa, saya berterimakasih kepada dosen pembimbing saya, bapak Kumara yang telah memberikan arahan dan bimbingannya agar jurnal ini layak untuk di publikasikan. Serta, saya ingin berterimakasih kepada calon istri saya atas dukungan dan kerja samanya dalam proses menyelesaikan artikel ini.

REFERENSI

- [1] Utami, P. R. B. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UMKM DI TULUNGAGUNG. *At Tujjar*, 10(2), 153-167.
- [2] Jovanca, T. (2019). PENGENDALIAN OPERASIONAL PERSEDIAAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS (Studi Kasus Pada: PT. IMAGO MULIA PERSADA) (*Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*).
- [3] Anisa, F., Vivianty, Y., & Arinda, R. (2021). STRATEGI MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI JAYA EKSPRES CABANG MUNCAR BANYUWANGI. ANALISA: *JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI*, 9(2), 94-107.
- [4] Ramadhan, A. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 14(2), 313-327.
- [5] Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153-163.
- [6] Agustini, P., Wardhani, R. D. A., Gustia, R., Perdana, Y., & Selawati, S. (2022). Peran Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ODP Sekertariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1), 113-122.
- [7] Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *INOVASI*, 19(3).
- [8] Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817.
- [9] Prastyo Rinie Budi Utami. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM manusia Dalam MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UMKM DI TULUNGAGUNG. *At Tujjar*(2), 2302-6235
- [10] Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127-136.
- [11] Elbadiansyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Malang: CV IRDH
- [12] Hidayati, N. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Ganjaran Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi, Badan Pemeriksa Keuangan (Bpk RI) Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Lingkungan dan Pembangunan*, 11(1), 77-94.
- [13] Daft, R. L., & Lane, P. G. (2005). *The leadership experience* (Vol. 3). Mason, OH: Thomson/South-Western.
- [14] Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis). Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- [15] Creswell, J. W. (2018). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih Di Antara Lima Pendekatan*. (Edisi Bahasa Indonesia, diterjemahkan oleh Lazuardi, dkk). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [16] Fuadah, K. (2021). Analisis Strategi Promosi Melalui Penerapan Sales Promotion Dalam Perspektif Prinsip Syariah (Studi Kasus Pada Toko Pertanian Tani Berkah Desa Kubangpari Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes) (*Doctoral dissertation, IAIN Syekh Nurjati Cirebon*).
- [17] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

- [19] Poerwandari, E. K. (2017). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- [20] Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In PT Remaja Rosdakarya.
- [21] Bagya, et al. (2024). Data Primer Internal. CV. Dwi Mitra Sejahtera
- [22] Wibisono, et al. (2024). Data Primer Eksternal CV. Dwi Mitra Sejahtera
- [23] Freeman, R. E., Dmytriiev, S. D., & Phillips, R. A. (2021). Stakeholder theory and the resource-based view of the firm. *Journal of management*, 47(7),
- [24] Dinar, M., & Hasan, M.s. (2018). *Pengantar Ekonomi: Teori dan Aplikasi*. Makassar: CV. Nur Lina.
- [25] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 dan Nomor Tambahan Lembar Negara 6673)
- [26] Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.