

Metode Pengembangan Sumber Daya Karyawan di PT Oasis Anugerah Kasih

Venny Winata^{1,*}, Weny Leo², Williny¹, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat¹, Supriyanto³

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³ Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Indonesia

Email: ¹*estindo@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisis lebih jelas tentang metode pengembangan yang diterapkan kepada karyawan yang bekerja di P.T. Oasis AnugerahKasih, Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah teknik wawancara terstruktur. Penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber data baik melalui perpustakaan maupun lapangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Temuan unik dalam penelitian ini yaitu HRD di P.T. Oasis Anugerah Kasih, Medan menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan jenjang karir hanyalah karyawan yang memiliki kemampuan dan kontribusi yang baik terhadap pihak perusahaan, dan jenjang karir tersebut hanya akan terlihat apabila ada karyawan dengan posisi tinggi di dalam manajemen mengundurkan diri ataupun diberhentikan dari tugasnya. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah (1) Mendesain ulang pekerjaan (*Job Redesign*) tidak pernah dilaksanakan di P.T. Oasis AnugerahKasih, Medan dikarenakan perusahaan menganggap desain ulang pekerjaan hanya akan menambah tekanan karyawan yang bekerja karena pekerjaan yang sudah di tekuni tiba-tiba berubah. (2) Pelatihan keterampilan juga ada di laksanakan di P.T. Oasis Anugerah Kasih, Medan dimana peserta pengembangan dilatih sesuai dengan apa yang kurang pada diri mereka dan apa yang diharapkan ada pada diri SDM-nya. (3) P.T. Oasis Anugerah Kasih, Medan hanya melaksanakan pengembangan karir sebagai salah satu metode pengembangan ketika posisi atas manajemen sedang kosong dan memerlukan SDM untuk mengisinya.

Kata Kunci: Pengembangan Karyawan, Jenjang Karir, Mendesain Ulang Pekerjaan, Pelatihan Keterampilan, SDM

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting bagi suatu perusahaan, peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerjanya saja, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alamnya. Jika sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin tinggi. Sumber daya manusia adalah hal yang paling utama dalam pekerjaan karena aset yang harus dipelihara. [1] Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditempuh melalui proses pengembangan sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih jelas tentang metode pengembangan yang diterapkan kepada sumber daya manusia yang bekerja di P.T. Oasis Anugerah Kasih, Medan. Penelitian yang dilakukan ini memberikan 2 kategori manfaat, yaitu manfaat secara teoritis, untuk menerapkan teori – teori dan pengetahuan penulis kedalam masalah yang sebenarnya terjadi dilapangan atau yang terjadi pada suatu perusahaan dan manfaat secara praktis, dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan menjadi bahan referensi maupun acuan untuk memaksimalkan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di P.T. Oasis Anugerah Kasih, Medan.

Yang menjadi Subjek yang ditentukan penulis adalah HRD pada P.T. Oasis Anugerah Kasih, Medan. Yang menjadi objek penelitiannya adalah Pengembangan sumber daya karyawan di P.T. Oasis Anugerah Kasih, Medan. Penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian tentang pengembangan karyawan. Teori utama yang digunakan penulis adalah teori menurut Wibowo [2] yang menyatakan bahwa terdapat empat taktik yang dapat digunakan untuk mengembangkan bawahan, yaitu:

- a. *Job Redesign* (mendesain ulang pekerjaan)
- b. *Delegation* (Delegasi)
- c. *Skill Training* (Pelatihan Keterampilan)
- d. *Career Development* (Pengembangan Karier)

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam tugas akhir ini adalah metode kualitatif deskriptif. Peneliti menggunakan teknik wawancara sebagai cara untuk pengambilan data dilapangan. Dalam penelitian ini, metode wawancara yang akan digunakan peneliti adalah metode wawancara terstruktur. Pengambilan sampelnya penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono[3][4] *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini, yang menjadi pertimbangan peneliti untuk

pengambilan sampel datanya adalah Karyawan yang bekerja di P.T. Oasis Anugrah Kasih, Medan yang memiliki jabatan sebagai bagian HRD. Jumlah informan yang menjadi sampel penulis adalah berjumlah empat orang.

2.2 Data Penelitian

Menurut Lofland dalam Moleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lainnya[5]. Sumber data menjadi 2 yaitu sumber data primer adalah sumber data yang *langsung* memberikan data kepada pengumpul data[3]. Data primer di dalam penelitian ini diambil penulis dengan menggunakan metode wawancara. Sumber data primer di dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjabat sebagai HRD di P.T. Oasis Anugrah Kasih, Medan. Sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder di dalam penelitian ini diambil dari buku-buku di dalam perpustakaan, internet, dan juga dokumen-dokumen lain yang mendukung proses penelitian peneliti.

2.3 Metode Analisa Data

Metode analisa data terdiri dari [3][6]:

1. Reduksi Data
Menjelaskan bahwa reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.
2. Penyajian Data
Menjelaskan bahwa setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data.
3. Penarikan Kesimpulan
Menjelaskan bahwa kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Untuk mengecek keabsahan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji kredibilitas data, yaitu triangulasi. Menurut William Wiersma dalam Sugiyono[3] *Triangulation is qualitative cross-validation. It assesses the sufficiency of the data according to the convergence of multiple data sources or multiple data collection procedures.* Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber, yaitu dengan pengecekan kredibilitas data ke sejumlah narasumber atau informan penelitian ini hanya dengan metode wawancara saja. Yang di wawancarai penulis adalah beberapa sumber yaitu karyawan di P.T. Oasis Anugrah Kasih, Medan yang menjabat sebagai HRD di dalam perusahaan. Jumlah HRD di P.T. Oasis Anugrah Kasih, Medan adalah berjumlah lima orang. Maka jumlah informan penulis adalah 4 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan analisa data, hasil yang didapatkan dari metode pengembangan yang diterapkan kepada karyawan yang bekerja di P.T. Oasis Anugrah Kasih, Medan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, sebagai berikut:

1. Para HRD di P.T. Oasis Anugrah Kasih, Medan. Belum pernah melaksanakan desain ulang pekerjaan sebagai salah satu metode pengembangan di dalam perusahaan karena pihak perusahaan khawatir akan menambah beban kerja karyawannya, maka dari itu tidak ada kriteria karyawan yang akan mengikuti program pengembangan dengan cara mendesain ulang pekerjaan.
2. HRD di P.T. Oasis Anugrah Kasih, Medan. Menyatakan bahwa mereka mengadakan program pengembangan dengan mendelegasikan tugas yang diberikan dengan cara memanggil karyawan yang bersangkutan keruangan manajemen di dalam perusahaan dan diberikan arahan langsung terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Metode delegasi tugas ini diberikan kepada karyawan yang dianggap kurang berkontribusi kepada perusahaan dan karyawan yang terlihat malas dalam bekerja. Sifat pekerjaan atau tugas yang didelegasikan disesuaikan dengan kemampuan dari masing-masing karyawan, karena bila diberikan di luar dari pekerjaan yang ditekuni mereka maka hanya akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan yang berbeda yang dikerjakannya.
3. HRD di P.T. Oasis Anugrah Kasih, Medan. Menyatakan bahwa bahan keterampilan yang diberikan kepada peserta pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan pihak perusahaan dan kebutuhan yang dirasa masih kurang pada diri SDM di dalam perusahaan. *Skill* atau keterampilan peserta pengembangan dilihat pada saat mereka sedang bekerja. *Skill* mereka dilihat dari hasil kerja dan juga proses saat mereka melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Tidak ada test khusus untuk menguji kemampuan dari karyawan, peserta pengembangan atau karyawan hanya diberikan pengawasan pada saat sedang melakukan pekerjaannya.
4. HRD di P.T. Oasis Anugrah Kasih, Medan menyatakan bahwa perusahaan memberikan jenjang karir kepada karyawannya hanya pada saat tersedia posisi kosong di dalam manajemen. Pengembangan karir dilakukan hanya ketika posisi di bagian manajemen kosong atau pengisi jabatan sebelumnya mengundurkan diri. Karyawan yang mengikuti pengembangan karir haruslah karyawan yang benar-benar kompeten di dalam perusahaan dan dapat memberikan keuntungan banyak kepada pihak manajemen dalam hal finansial dan dalam hal operasional perusahaan.

4. KESIMPULAN

Metode pengembangan sumber daya manusia pada P.T. Oasis Anugerah Kasih, Medan. Dapat disimpulkan dengan mendesain ulang pekerjaan (*Job Redesign*) tidak pernah dilaksanakan di P.T. Oasis Anugerah Kasih dikarenakan perusahaan menganggap desain ulang pekerjaan hanya akan menambah tekanan karyawan yang bekerja karena pekerjaan yang sudah di tekuni tiba-tiba berubah dan delegasi tugas ada dilaksanakan di P.T. Oasis Anugerah Kasih dan pelaksanaannya dilakukan dengan memanggil peserta pengembangan secara langsung untuk memasuki ruangan manajemen yang kemudian langsung diberikan arahan untuk tugas yang akan di delegasikan. Namun, P.T. Oasis Anugerah Kasih hanya melaksanakan pengembangan karir sebagai salah satu metode pengembangan ketika posisi atas manajemen sedang kosong dan memerlukan SDM untuk mengisinya.

REFERENCES

- [1] A. Sanusi, F. Sulaiman, A. Andrysyah, A. Husna, and S. Rianda, "The Effect of Implementation Electronic Performance Management (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch," no. January 2019, 2019, doi: 10.4108/eai.18-7-2019.2288639.
- [2] Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2018.
- [3] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 20th ed. Bandung: Alfabeta, cv, 2018.
- [4] D. Anggraini, D. Dennius, A. Arwin, E. S. Ciamas, and W. Wilinny, "On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, pp. 118–123, 2019.
- [5] N. Nugroho, E. Chua, A. Arwin, W. P. Han, and W. Wilinny, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 3, p. 4, 2019.
- [6] W. Chandra, H. Suhenny, D. Kusnady, T. Utama, and W. P. Han, "Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, pp. 124–128, 2019.