

Peningkatan Kinerja Karyawan UD Kerupuk Seng Merah dengan Human Capital

Anggianika Mardhatillah, Justa Tampubolon*, Anita C. Sembiring dan Mariana D. A. Sibuea

Universitas Prima Indonesia, Medan

*Email: jusratampubolon@unprimdn.ac.id

Abstrak

UD Kerupuk Seng Merah, yakni sebagai usaha yang memproduksi kerupuk, tidak lepas dari tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk memenuhi standar kualitas dan kebutuhan pasar. Kebutuhan usaha terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan sebagai bagian integral dari strategi pertumbuhan dan pengembangan usaha menjadi dasar penelitian ini dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pengelolaan Human Capital dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Kerupuk Seng Merah. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini juga menggunakan teori human capital dalam memberikan upaya perbaikan terkait kinerja karyawan di UD Kerupuk Seng Merah. Hasil penelitian yang dilakukan di UD Kerupuk Seng Merah, menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan tersebut tidak stabil sepanjang tahun. Untuk itu diberikan rekomendasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di UD Kerupuk Seng Merah meliputi rekrutmen dan penempatan yang tepat, pelatihan dan pengembangan karyawan, implementasi manajemen kinerja yang efektif, penyusunan program kompensasi dan penghargaan yang layak, serta pembangunan budaya dan lingkungan kerja yang positif.

Kata kunci: Kinerja, Karyawan, Human Capital.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran besar dalam keberhasilan sebuah usaha (Iznillah, 2024). Pemahaman ini pula yang diterapkan dalam UD Kerupuk Seng Merah, yakni sebagai usaha yang memproduksi kerupuk. Usaha ini memproduksi dan mendistribusikan sendiri produk kerupuknya, sehingga diperlukan keterampilan teknis dan pengetahuan yang cukup dari karyawan-karyawannya untuk mencapai target yang diharapkan dalam usaha ini.

Usaha ini juga tidak lepas dari tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk memenuhi standar kualitas dan kebutuhan pasar yang terus berkembang. Dengan kata lain perusahaan juga memiliki kebutuhan terhadap penerapan prinsip atau upaya peningkatan kinerja karyawan, salah satunya dengan human capital. Pemahaman ini juga akan membawa perusahaan untuk memahami bahwa nilai perusahaan tidak hanya ditentukan oleh aset finansial dan aset bangunan, tetapi juga sumber daya manusianya.

Kebutuhan usaha terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan sebagai bagian integral dari strategi pertumbuhan dan pengembangan usaha menjadi dasar penelitian ini dilakukan. Pemahaman terhadap konsep Human Capital digunakan sebagai upaya meningkatkan pemahaman dan mengoptimalkan kinerja karyawan terutama dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis. Penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan bagaimana Human Capital mampu meningkatkan pemahaman terkait pentingnya investasi pada karyawan sebagai aset penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Nurkholiq, 2023). Investasi dalam pengembangan modal manusia, seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan perilaku yang baik, memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja usaha. Ketika usaha memiliki modal manusia yang baik, mereka cenderung mampu mengelola usaha mereka dengan lebih efisien, menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan, dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk bersaing di pasar (Prayogo, 2023). Karena itu fokus utama penelitian ini adalah untuk menerapkan konsep Human Capital dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pengelolaan Human Capital dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Kerupuk Seng Merah. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi usaha sejenis dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang optimal bagi usahanya.

BAHAN DAN METODE

Bahan Penelitian. Adapun bahan penelitian yang digunakan merupakan data primer dan sekunder. Data primer sendiri berupa data output dan input dalam proses produksi kerupuk di UD Kerupuk Seng Merah yang diperoleh dari kegiatan riset. Sementara data sekunder berupa informasi dan teori terkait metode yang digunakan yang diperoleh melalui kegiatan studi pustaka.

Objek Penelitian. Objek penelitian difokuskan pada kinerja karyawan dengan tujuan mengevaluasi tingkat produktivitas mereka sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Lokasi penelitian adalah di UD Kerupuk Seng Merah, yang berlokasi di Jl. Jenderal Gatot Subroto No.318, Suka Maju, Kec. Binjai Barat, Kota Binjai, Sumatera Utara.

Metode Penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini juga menggunakan Rasio Output Input (O/I) untuk mengukur kinerja usaha. Serta menggunakan teori human capital dalam memberikan upaya perbaikan terkait kinerja karyawan di UD Kerupuk Seng Merah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data. Adapun dari kegiatan pengumpulan data yang dilakukan di UD Kerupuk Seng Merah, diperoleh hasil pengukuran terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan rasio output-input. Dimana pengukuran dilakukan dengan membandingkan sumberdaya yang digunakan dalam proses produksi dengan output yang dihasilkan berupa jumlah produksi kerupuk. Dengan membandingkan jumlah kerupuk yang dihasilkan dengan (O) dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia (I), usaha ini dapat menilai dan meningkatkan kinerja dari karyawan. Jika jumlah kerupuk yang dihasilkan meningkat dengan sumber daya yang sama atau bahkan lebih sedikit, artinya terdapat peningkatan kinerja. Sebaliknya jika jumlah kerupuk yang dihasilkan tetap atau bahkan menurun dengan penggunaan sumber daya yang sama, artinya perusahaan mengalami penurunan kinerja. (Mas'ud, 2022)

Berikut adalah hasil pengukuran kinerja karyawan yang diperoleh dari UD Kerupuk Seng Merah:

Tabel 1. Hasil pengukuran kinerja karyawan UD Kerupuk Seng Merah

| N | Total Produksi (kg) | Tenaga Kerja | Kinerja |
|----|---------------------|--------------|---------|
| 1 | 391 | 7 | 55,84 |
| 2 | 345 | 7 | 49,35 |
| 3 | 382 | 7 | 54,55 |
| 4 | 364 | 7 | 51,95 |
| 5 | 345 | 7 | 49,35 |
| 6 | 382 | 7 | 54,55 |
| 7 | 382 | 7 | 54,55 |
| 8 | 400 | 7 | 57,14 |
| 9 | 400 | 7 | 57,14 |
| 10 | 382 | 7 | 54,55 |
| 11 | 400 | 7 | 57,14 |
| 12 | 400 | 7 | 57,14 |

Dari tabel 1. diatas diketahui bahwa tingkat kinerja perusahaan tidak stabil sepanjang tahun. Dimana perusahaan menunjukkan kinerja karyawan yang pada tingkat 57,14% dan yang terendah 49,35%. Dengan jumlah input yang sama setiap bulannya proses produksi tidak dapat mempertahankan kinerjanya. Hal ini juga dapat mengindikasikan tidak adanya konsistensi karyawan dalam menjalankan proses produksi. Oleh karena itu diperlukan upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mengatasi masalah tersebut.

Analisis dan Pembahasan. Dalam penelitian ini, implementasi konsep human capital dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti kompetensi,

ketrampilan, dan motivasi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan hasil produksi secara keseluruhan. Misalnya, dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola proses produksi kerupuk, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas produk. (Kasmawati, 2017)

Pengalaman kerja. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaan mereka, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan dan memecahkan masalah yang mungkin muncul dalam proses produksi.

Komitmen dan motivasi karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan motivasi untuk mencapai hasil yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti kompetensi, ketrampilan, pengalaman kerja, komitmen, dan motivasi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan. Adapun upaya peningkatan kinerja karyawan yang disarankan untuk UD Kerupuk Seng Merah adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Rancangan strategi peningkatan kinerja karyawan UD Kerupuk Seng Merah

| No. | Strategi | Uraian |
|-----|--|---|
| 1 | Rekrutmen dan penempatan karyawan yang tepat | Perusahaan perlu melakukan proses rekrutmen dengan cermat untuk mendapatkan individu yang memiliki potensi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penempatan karyawan pada bidangnya yang tepat juga penting untuk memaksimalkan kontribusi mereka |
| 2 | Pelatihan dan pengembangan karyawan | Perusahaan harus memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, program pengembangan karir juga perlu diperhatikan untuk membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka |
| 3 | Manajemen kinerja yang efektif | Implementasi manajemen kinerja yang efektif akan membantu perusahaan dalam mengevaluasi dan mengelola kinerja karyawan secara menyeluruh. Ini termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi hambatan kinerja, dan memberikan dukungan serta bimbingan kepada karyawan |

| No. | Strategi | Uraian |
|-----|--|---|
| 4 | Kompensasi dan penghargaan yang layak | Perusahaan perlu menyusun program kompensasi dan penghargaan yang adil dan memadai untuk memotivasi karyawan. Kompensasi yang kompetitif dan penghargaan atas pencapaian kinerja yang baik dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan |
| 5 | Pembangunan budaya dan lingkungan kerja yang positif | Perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, keterlibatan mereka, dan akhirnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. |

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di UD Kerupuk Seng Merah tidak stabil sepanjang tahun, dengan tingkat kinerja yang bervariasi antara 49,35% hingga 57,14%. Dengan jumlah input yang sama setiap bulannya, proses produksi tidak dapat mempertahankan kinerjanya, yang mungkin mengindikasikan kurangnya konsistensi karyawan dalam menjalankan proses produksi. Setiap judul sub bagian hasil dan pembahasan dapat termuat dalam beberapa paragraf. Judul sub bagian hasil dan pembahasan selanjutnya dimulai pada paragraf baru.

Berdasarkan temuan ini, rekomendasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di UD Kerupuk Seng Merah meliputi rekrutmen dan penempatan yang tepat, pelatihan dan pengembangan karyawan, implementasi manajemen kinerja yang efektif, penyusunan program kompensasi dan penghargaan yang layak, serta pembangunan budaya dan lingkungan kerja yang positif. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keseluruhan produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di UD Kerupuk Seng Merah, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan perusahaan tersebut tidak stabil sepanjang tahun. Variasi kinerja ini mungkin mengindikasikan kurangnya konsistensi dalam menjalankan proses produksi. Namun, melalui implementasi konsep human capital, terutama dengan memperhatikan aspek kompetensi, keterampilan, pengalaman kerja, komitmen, dan motivasi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Rekomendasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di UD Kerupuk Seng Merah termasuk rekrutmen dan penempatan yang tepat, pelatihan dan pengembangan karyawan, implementasi manajemen kinerja yang efektif, penyusunan program kompensasi dan penghargaan yang layak, serta pembangunan budaya dan lingkungan kerja yang positif.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan. Dalam jangka panjang, peningkatan kinerja karyawan ini diharapkan dapat berkontribusi pada keseluruhan produktivitas dan keberhasilan UD Kerupuk Seng Merah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih untuk dukungan yang diterima dari berbagai pihak baik rekan, dan instansi yang menaungi penulis. Dengan dukungan dan bantuan tersebut penelitian ini dapat diselesaikan dengan semestinya, diharapkan penelitian ini juga memberi manfaat bagi banyak pihak dimasa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Iznillah, M. L. 2024. Human Capital Strategic dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan: Pendekatan Literature Review. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi*, 4(1), 95-101.
- Nurkholiq, M. A., & Fitriani, A. N. 2023. Analisis penerapan model kinerja ekselen dalam aspek human capital pada departemen keuangan dan Lembaga LAZ Rumah Amal.
- Prayogo, D. I., & Syamsuri, A. R. 2023. Pengaruh Human Capital dan Relational Capital terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Desa Sidodadi Ramunia, Deli Serdang, Sumatera Utara. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 7198-7209.
- Kasmawati, Y. 2017. Human capital dan kinerja karyawan (suatu tinjauan teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265-280.
- Mas' ud, M. I. 2022. Pengukuran produktivitas dengan pendekatan rasio output input di UD. X. In *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan (Vol. 2, pp. 305-310)*.
- Annisa, S. M. 2023. PENERAPAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PROFESIONALISME PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) MENGGALA PROVINSI LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. 2023. Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 13-23.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. 1994. Human resource and sustained competitive advantage: A resource-based perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 301-326.
- Ramly, A. T., & Tanjung, H. 2021. Tree model in human resource management based on personality, competence and spirituality to improve organizational performance. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1-8.
- Wai, C. K., Sagadavan, R., Teck, T. S., Ng, A. H. H., Hoo, W. C., & Sam, T. H. 2021. Measuring Human Resource Competencies, towards Effective Business Partnering, A Proposed Framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3), 1132-1142