Human Resource Development Focused on Performance in IT Consulting Company

Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berfokus Pada Kinerja Di Perusahaan Konsultan IT

**Ela Mustika Dwi Handayani^{1*}, Hanny Dwi Pratiwi², R. A. Fadillah Aulliah³,
Mohammad Fahreza^{4*}**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Manajemen Koperasi Indonesia^{1,2,3,4}

Elamustikadh2@gmail.com¹, hannydwi00@gmail.com², fadillah.aulliah25@gmail.com³,
m.fahreza@sbm-itb.ac.id⁴

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Performance-focused human resource development in IT consulting firms. The purpose of implementing this program is to find out the management of human resources that occurs in the company, how companies manage human resources so that performance improvements can occur in IT consulting companies and what efforts have been made by companies to manage their companies that have an impact on improving performance as well as what assessment methods used by companies to measure employee performance. Problems that arise such as excessive working hours and other problems can be found in this new start-up company. The method used in this activity is online (using the Zoom us application, Google Meet) and face-to-face. The results of the research conducted indicate that employee performance is very good, companies can find solutions to their employee performance problems by providing some training, mentoring to bonuses that can increase motivation so that employee performance can increase and have a good influence on employees. The company uses the graph rating scale method and the alternative ranking method, where the employee who gets the top rank will be given an annual bonus by the company.

Keywords : Human resources, employee performance, IT consultant.

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada kinerja di perusahaan konsultan IT. Tujuan dilaksanakannya program ini untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia yang terjadi di perusahaan, bagaimana cara perusahaan mengelola sumber daya manusia agar peningkatan kinerja dapat terjadi di perusahaan konsultan IT dan upaya apa yang sudah dilakukan perusahaan untuk mengelola perusahaannya yang berdampak pada peningkatan kinerja serta metode penilaian apa yang digunakan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan. Permasalahan yang muncul seperti jam kerja yang berlebih dan masalah lainnya dapat ditemukan pada perusahaan yang baru merintis ini. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah secara daring (menggunakan aplikasi zoom us, google meet) maupun tata muka. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa kinerja karyawan sangat baik, perusahaan dapat menemukan solusi mengenai masalah kinerja karyawannya dengan memberikan beberapa pelatihan, mentoring hingga bonus yang dapat meningkatkan motivasi agar kinerja karyawan dapat meningkat dan memberi pengaruh baik bagi karyawannya. Perusahaan menggunakan metode skala penilaian grafik dan metode peringkat alternasi, dimana karyawan yang mendapatkan peringkat paling atas akan mendapatkan diberikan bonus tahunan oleh perusahaan.

Kata Kunci : Sumber daya manusia, kinerja karyawan, konsultan IT.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi menjadi sentral pembangunan negara yang kini kian pesat. Perkembangannya perlu disertai dengan elemen-elemen lainnya yang mendukung. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin maju, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan (BAB, 2021). Penggunaan teknologi yang

banyak digunakan saat ini yaitu komputer. Komputer menjadi aset paling utama khususnya bagi sebuah perusahaan. Semakin banyaknya penggunaan komputer dan kebutuhan informasi mendorong terbentuknya jaringan komputer yang mampu melayani kebutuhan masyarakat di era modern ini.

Ditengah maraknya perkembangan teknologi, masih ada sebagian kalangan yang belum bisa mengoptimalkan perkembangan teknologi ini. Hal ini dikarenakan SDM yang kurang pengetahuannya dalam mengaplikasikan teori kedalam kehidupan. Sedangkan saat ini, jika suatu perusahaan atau instansi yang terkendala dalam perkembangan IT maka akan susah bagi sebuah perusahaan atau instansi untuk berkembang. Selain itu fungsinya bisa terus melakukan pembaharuan dan perkembangan lainnya yang sesuai dengan jaman.

Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin maju, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan. Semakin banyaknya penggunaan komputer dan kebutuhan informasi mendorong terbentuknya jaringan komputer yang mampu melayani kebutuhan masyarakat di era modern ini (Dipang, 2013). Sudah banyak perusahaan yang mengembangkan berbagai macam sarana prasarana IT untuk menunjang pekerjaan. Namun dalam hal ini, penggunaannya belum maksimal masih ada kekurangan dan perlu adanya pembaharuan. Sumber informasi yang kita dapatkan dari setiap perusahaan tentunya perlu ada pengupdatean agar data tetap terkontrol seiring berjalannya waktu. Salah satu cara yang bisa diterapkan yaitu dengan mengembangkan berbagai aplikasi yang lebih variatif dan inovatif.

Semakin pesatnya teknologi informasi membuat para perusahaan yang awalnya belum berkecimpung di dunia digital, semakin sadar akan pentingnya pemberian informasi secara digital mengenai perusahaan agar semakin dikenal oleh orang banyak. Pembuatan website dan aplikasi menjadi solusi bagi banyaknya perusahaan untuk memperkenalkan produk mereka. Kemampuan tenaga profesional tentu sangat di butuhkan. Namun, banyak perusahaan yang menggunakan perusahaan jasa pembuatan aplikasi dan website yang memberikan produk sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan inginkan konsumen.

Teknologi informasi menjadi hal yang banyak di bicarakan, pengembangan aplikasi yang semakin mudah dan pengguna yang semakin banyak membuat kami memutuskan untuk mengambil tematentang teknologi informasi dan di fokuskan pada sumber daya dan kinerja di perusahaan IT. Karena penelitian dilakukan di tengah pandemi dan sulit untuk melakukan penelitian secara langsung. Sehingga kami memilih untuk mencari perusahaan yang dapat di teliti meskipun secara online.

Pada awalnya kami mencari tahu terlebih dahulu melalui website GizaLab, dan kami menemukan bahwa GizaLab ini sudah banyak bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan besar ternama. Sehingga kami tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini dan ingin mencari tahu bagaimana kinerja dari karyawan GizaLab sampai bisa bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan besar ternama. Selain itu juga GizaLab memiliki karyawan yang sangat profesional dibidangnya sehingga mampu membantu perusahaan untuk bersaing di era digital yang terus maju terkhusus membantu mengoptimiliasi dibidang IT.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konsultan IT dan pengembangan aplikasi mobile banking, aplikasi layanan kesehatan, website organisasi, dan lain sebagainya. Harus lebih memperbaiki sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas penjualan. SDM menjadi tolak ukur dalam menjalankan suatu bisnis karena banyak aspek yang mendukung keberhasilan suatu organisasi, instansi atau perusahaan. Namun, kunci untuk mencapai tujuan tersebut terletak pada aspek manusianya. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan kesulitan dalam beroperasi dan bekerja secara normal, meskipun sumber daya lain tersedia (Saidah, 2021).

Hasibuan, (2008) Mengelola hubungan dan peran karyawan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat adalah ilmu dan seni sumber daya manusia. SDM dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan dan penting bagi keberlangsungan organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia ini harus dijalankan dengan sungguh-sungguh agar tujuan dan fungsinya dapat berjalan dengan efektif.

Pentingnya sumber daya manusia di suatu organisasi juga harus diimbangi dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia di perusahaan konsultan IT. Banyaknya SDM perusahaan tidak menjamin bahwa sumber daya tersebut akan bekerja untuk perusahaan sesuai dengan yang diinginkan dan ditentukan oleh perusahaan (Saidah, 2021).

Konsultan merupakan orang atau badan hukum yang dipilih para pengguna jasa yang memiliki pengalaman serta keahlian, konsultan juga menyediakan jasa consultancy service (kepenasehataan

dalam bidang yang mereka kuasai. Mereka memberikan jasa mulai dari analisi, opini atau pendapat yang sesuai dan dapat digunakan sebagai keputusan bagi pengguna jasa (Indriani et al., 2019).

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja yaitu hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan kriteria pekerjaan. Pekerjaan memiliki syarat khusus yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan, disebut juga kriteria pekerjaan (Bangun, 2012).

menurut Kaswan, (2017) Kinerja adalah indikator seberapa baik orang menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka di tempat kerja untuk memajukan atau mengukur tujuan organisasi. Sutrisno, (2016) menyatakan bahwa produktivitas pegawai merupakan hasil akhir dari usaha pegawai yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator kinerja dikategorikan menjadi lima yaitu indikator *inputs*, *outputs*, hasil, manfaat, dan dampak/pengaruh. Moehariono & Si, (2012) membahas mengenai kelima indikator kinerja:

1. *Inputs*, yaitu pengukuran pengaruh pencapaian indikator kinerja dalam suatu kegiatan terhadap sosial ekonomi, lingkungan, atau kepentingan publik lainnya.
2. *Outputs*, yaitu kegunaan output yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Hal ini dapat berupa ketersediaan fasilitas yang terbuka untuk umum atau digunakan oleh publik.
3. Hasil, yaitu Ini menggambarkan bagaimana aktivitas dilakukan dalam jangka panjang. Dan kemampuan setiap produk atau layanan untuk memenuhi persyaratan dan harapan masyarakat diukur dengan hasil.
4. Manfaat, yaitu segala sesuatu yang dihasilkan dalam bentuk barang atau jasa, baik berwujud maupun tidak berwujud, sebagai akibat langsung dari pelaksanaan rencana dan inisiatif berdasarkan input yang digunakan.
5. Pengaruh, yaitu segala sesuatu yang diperlukan untuk memajukan pelaksanaan suatu program untuk menghasilkan hasil, seperti sumber daya manusia, uang, bahan, waktu, teknologi, dll.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yaitu prosedur yang digunakan oleh organisasi untuk mengukur seberapa baik seseorang melakukan tugas pekerjaan mereka. Evaluasi dapat dilakukan dengan membandingkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan standar tenaga kerja (Bangun, 2012).

Metode skala penilaian grafik menurut Mathis & Jackson, (2010) skala yang memungkinkan penilai untuk terus menilai kinerja karyawan, dan kesederhanaannya adalah alasan penggunaan secara luas. Penilai menandai skor yang sesuai pada skala tersebut untuk setiap tugas. Kelebihan dari metode ini: 1). Metode ini banyak digunakan karena sederhana, 2). Metode ini banyak digunakan dalam berbagai hal karena mudah dikembangkan. 3). Penilaian ini merupakan penilaian tercepat yang dilakukan. Namun, penilaian ini memiliki kekurangan: 1). Seiring waktu, sifat dan faktor yang berbeda dikelompokkan bersama dan penilai hanya diberikan satu kotak. 2). Kata-kata deskriptif yang biasa digunakan dalam skala memiliki arti yang berbeda untuk penilai. Istilah seperti inisiatif, kredibilitas, dan kegunaan dapat ditafsirkan secara berbeda, apalagi jika digunakan bersama dengan kata-kata seperti *excellent*, *average*, dan *inferior*.

Metode Peringkat Alternasi (Alternation Ranking Method), untuk melakukan metode ini, terdapat beberapa syarat yang digunakan untuk menilai setiap karyawan dari yang terbaik hingga yang kurang baik.

dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.

Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali, (2016) sumber daya manusia yaitu sebuah pendekatan strategis untuk keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen sumber daya. Menurut Sunyoto, (2017) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi atau perusahaan, bersama dengan faktor lain seperti aset dan modal. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:11) dalam Bintoro & Daryanto, (2017) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah aset, berfungsi sebagai modal (non-material/non-keuangan) di dalam organisasi bisnis, yang bersifat fisik dan non fisik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan tepat. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan dan perlu dikelola, disimpan dan digunakan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen harus lebih aktif mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Menurut Triasmoko et al., (2014) sumber daya manusia merupakan elemen utama dari suatu organisasi dibanding dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan.

Manajemen sumber daya manusia ialah penggabungan dua kata dengan arti berbeda, yaitu sumber daya manusia dan manajemen. Setiap individu yang memiliki peran dan tujuan dalam suatu organisasi dianggap sebagai bagian dari sumber daya manusia.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan konsultan IT, PT. Laluasa Cipta Asia. Teknik pengelolaan data yang kami gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara kepada karyawan PT. Laluasa Cipta Asia. Kami menganalisis data yang sudah diperoleh untuk sampai pada kesimpulan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Metode wawancara ini merupakan Tanya jawab antar peneliti dengan narasumber/informan untuk mengumpulkan informasi, wawancara ini dilakukan kepada pihak-pihak yang sudah berkompeten di bidangnya.

2. Studi Kepustakaan

Tujuan dari studi kepustakaan ini adalah agar penulis mendapatkan landasan teoritis untuk menganalisis kasus mereka serta terminology yang mereka gunakan. Hipotesis dalam artikel ditemukan dalam literature karya ilmiah dan artikel tentang masalah yang diteliti.

4. Hasil dan Pembahasan

PT. Laluasa Cipta Asia namun lebih dikenal dengan GizaLab adalah perusahaan yang di bentuk pada tahun 2018 perusahaan ini bergerak dibidang konsultan IT yang berfokus desain dan riset untuk menunjang perkembangan produk digital yang mudah digunakan dan dilihat oleh pengguna. Selain menyediakan jasa desain dan riset, perusahaan ini juga menyediakan layanan training, workshop perusahaan dan development pengembangan software. Dengan tujuan untuk memudahkan klien agar tidak perlu mencari karyawan, karena kami sudah menyediakan tim berkompeten dibidangnya .

Karena perusahaan ini termasuk perusahaan yang sedang merintis, jumlah karyawan perusahaan ini masih sedikit namun tidak mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan sangat baik dengan pembagian divisi sesuai dengan kemampuan dan ada juga karyawan yang mencoba bekerja di bagian yang bukan kemampuannya namun menjadi tantangan tersendiri dan menjadi pengalaman baru untuk mereka. Dengan sumber daya manusia yang sedikit, menjadikan mereka memiliki kerja tim yang baik dan membuat perusahaan mereka terusmaju.

Kinerja

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan, kinerja yang baik akan membuat perusahaan berkembang. Metode yang digunakan perusahaan untuk menilai kinerja dari karyawan yaitu menggunakan metode skala penilaian grafik (graphic rating scale method), dimana karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaannya akan diberikan penilaian dengan beberapa kriteria, beberapa diantaranya adalah pencapaian target, kualitas pekerjaan, tanggungjawab terhadap pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran. Setelah melakukan penilaian menggunakan metode skala penilaian grafik akan dilakukan metode peringkat alternasi (Alternation ranking method) dimana seluruh karyawan yang sudah diberikan penilaian menggunakan metode sebelumnya akan diakumulasikan dan akan di peringkatkan dari nilai terendah hingga nilai tertinggi. Yang mendapatkan penilaian tertinggi akan diberikan reward/bonus diakhir tahun, namun waktunya fleksibel.

Selain memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, perusahaan juga memberikan beberapa fasilitas untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Kegiatan yang di fasilitasi oleh perusahaan yaitu membuat mentoring atau arahan secara langsung pada karyawan untuk tugas dan pekerjaan mereka, ini salah satu usaha perusahaan agar karyawan tidak kebingungan dalam mengerjakan tugas yang mereka harus lakukan. Pelatihan singkat juga dilakukan karena arahan tanpa pelatihan juga kurang efektif untuk peningkatan kinerja karyawan. Karena mereka bekerja dari rumah tentunya mereka rutin melakukan briefing di pagi hari untuk membicarakan apa saja yang akan mereka lakukan dalam hari itu dan sore hari untuk melaporkan apa saja yang mereka kerjakan. Penggunaan Bahasa Inggris dalam meeting juga digunakan dalam perusahaan karena klien yang ada di luar negeri membuat mereka harus bisa menggunakan Bahasa Inggris. Dengan pemandu meeting yang bergilir membuat kemampuan berbicara di depan umum mereka terus terlatih.

Peningkatan kemampuan berbicara di depan umum juga harus mereka gunakan karena tidak jarang mereka mengadakan pelatihan dengan peserta dari luar atau untuk urusan berbicara dengan klien tentu harus memiliki kemampuan tersebut karena mereka mewakili wajah perusahaan di depan klien dan itu sangat penting karena dapat berpengaruh terhadap kerja sama mereka. Tentu kebiasaan ini sangat berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Dampak yang ditimbulkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan tentunya kinerja karyawan sangat meningkat. Karyawan tidak bingung tentang apa yang harus mereka kerjakan. Kemampuan diri yang meningkat. Dengan peningkatan kinerja ini tentu menguntungkan bagi perusahaan. Kemampuan perusahaan dapat meningkatkan penjualan jasa yang mereka jalankan yang merupakan tujuan dari perusahaan dan dapat meningkatkan penghasilan mereka dan membuat perusahaan makin di pandang dengan kemampuan yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Di perusahaan ini juga jam kerja karyawannya ada yang masih belum maksimal, seharusnya setiap karyawan bekerja 8 jam/hari namun ada karyawan yang hanya bekerja kurang dari 8 jam/hari dan ada juga karyawan yang bekerja diatas 8 jam/hari. Pembagian pekerjaan yang sesuai dan penegasan jam kerja membuat karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai ketetapan perusahaan. Bagi karyawan yang jam kerjanya melebihi batasan namun tidak di hitung sebagai lembur karena itu bukan kehendak perusahaan melaikan keinginan karyawannya jadi bukan tanggung jawab perusahaan namun bagaimana para karyawan memajemen waktu mereka. apabila beban pekerjaan karyawannya terlalu banyak dan deadline semakin dekat walaupun manajemen waktu sudah dijalankan dengan sangat baik maka perusahaan lebih baik memberikan apresiasi lebih kepada karyawan dan berdiskusi apakah karyawan tersebut atau tim tersebut sudah saatnya menambah karyawan lain untuk membantu pekerjaan mereka dan memiliki dampak yang lebih baik untuk perusahaan.

Beban pekerjaan yang terlalu banyak bagi sebagian karyawan. Beban kerja yang dapat dibagi sebagai tim tidak perorangan yang mengerjakan banyak pekerjaan sendiri, Poin penting

dari baiknya kinerja karyawan adalah kesukaan mereka terhadap pekerjaan yang merejalani, beban pekerjaan yang banyak namun dilakukan karena suka tidak akan menjadi beban yang berat. Perusahaan ini memberikan peluang pada karyawannya untuk mencoba hal yang mereka sukai. Perusahaan memiliki suatu unit bisnis yang bergerak dalam Pendidikan seperti pemberian pembekalan bagi orang yang sudah bekerja maupun belum untuk menambah kemampuan mereka. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencoba hal baru yang mungkin tak banyak perusahaan yang melakukannya seperti menjadi dosen tamu bahkan mengisi materi dalam seminar seminar yang sesuai dengan kemampuan mereka.

Kendala yang dihadapi karena bekerja dari rumah tentu saja ada rasa bosan karena mereka hanya bekerja sendiri namun ada juga dampak baik yang diterima karyawan seperti jam kerja yang lebih fleksibel, jam kerja lebih efektif karena karyawan tidak harus melakukan perjalanan kerja yang kadang melelahkan yang mungkin dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kepercayaan pemilik perusahaan terhadap karyawan yang tidak bisa dilihat langsung oleh mata kinernjanya juga adalah salah satu hal penting untuk karyawan dapat meningkatkan kinernjanya. Namun itu tidak akan berjalan dengan baik jika karyawan tidak melakukan tanggungjawabnya dengan baik. Hubungan timbal balik dan saling percaya dengan cara saling berkomunikasi menjadi solusi dikala pekerjaan dilakukan dari rumah lebih baik terlalu banyak berkomunikasi daripada hilang tidak ada kabar dan pekerjaan yang dilakukan jadi tidak terpantau dan itu akan menjadi masalah bagi tim maupun perusahaan jika dibairkan terus menerus.

Pertemuan yang dilakukan secara tatap muka yang minimalnya terjadi satu bulansekali juga adalah cara perusahaan meningkatkan komunikasi antar karyawan. Pertemuan ini juga bisa menjadi solusi ketika karyawan sudah mulai bosan dan ingin berinteraksi dengan karyawan lainnya hal hal yang lebih baik dibahas secara langsungpun mejadi lebih mudah dibahas dengan adanya pertemuan ini.

Semua perusahaan mempunyai caranya masing masing untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karena karyawan merupakan garis terdepan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka perusahaanpun akan semakin maju.

Begitupun dengan perusahaan ini yang tahu bagaimana memperlakukan karyawan dengan baik sehingga karyawan nyaman dengan pekerjaannya, erat komunikasinya meskipun bekerja dari rumah dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah ditugaskan pada mereka. Mempunyai karyawan yang suka akan pekerjaannyapun adalah keuntungan tersendiri bagi perusahaan karena mereka akan bekerja sepenuh hati untuk perusahaannya dan mereka tetap mendapatkan hak dan terus menjalankan kewajibannya dengan ini kinerja karyawan akan terus meningkat.kepercayaan karyawan terhadap kepercayaan lain agar pekerjaannya dapat berkurang karena dikerjakan bersama. Perusahaan membuka lowongan pekerjaan jika beban kerja dirasa sudah sangat besar bagi setiap karyawan dan agar pekerjaan dapat berjalan lebih efektif.

Jenjang karir

Dalam PT. Luluasa Cipta Asia jenjang karir itu terbagi menjadi 3 level yaitu junior untuk yang belum lama di dunia industri, middle sudah bekerja selama 3-5 tahun dan senior sudah bekerja diatas 5 tahun. Dampak baiknya adalah karyawan dapat memiliki pengalaman dibidang lain yang berbeda dari yang biasa dikerjakan. Namun, dampak buruknya adalah pekerjaan yang terlalu meluas akan mewakmbuat pikiran karyawan terpecah dan tidak fokus pada bagian dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Pekerjaan menjadi berlebihan yang dapat mengurangi kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam PT. Luluasa Cipta Asia lulusan S1 mendominasi dalam perusahaan dengan jurusan yang sejalan dengan perusahaan, terdapat juga lulusan SMK dengan jurusan yang sejalan. Namun tidak semua karyawan memiliki latar belakang Pendidikan yang sejalan dengan

apa yang dikerjakannya dalam perusahaan. Contohnya terdapat lulusan arsitektur yang bekerja di perusahaan ini, Hal tersebut membuktikan bahwa perusahaan dapat menerima karyawan dengan latar belakang yang tidak sejalan dengan perusahaan. Perusahaan pun dapat menerima lulusan lain selain lulusan Pendidikan S1 dalam perusahaan, maka perusahaan menilai kemampuan karyawannya bukan hanya berdasarkan latar belakang pendidikannya saja.

Bonus, Jaminan dan Tunjangan

Di masa pandemic menyebabkan perusahaan menerapkan sistem bekerja work from home (WFH) untuk seluruh karyawannya, imbas bekerja dengan sistem seperti ini adalah jam kerja yang menjadi tidak teratur yang semula bekerja 8-9 jam/hari menjadi lebih daripada itu. Untuk karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi jam kerja yang sudah di tentukan, maka akan ada tambahan biaya makan malam, cemilan maupun reimburs.

Pemberian fasilitas juga merupakan cara perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya. Mulai dari laptop yang lebih menunjang untuk pekerjaan mereka maupun hal lainnya. Setelah lulus probation perusahaan akan memfasilitasi karyawan untuk mengikuti kegiatan pelatihan maupun workshop untuk menunjang skills. Selain itu juga perusahaan akan memberikan tunjangan rekresional yang sifatnya isidental. Untuk jaminan PT. Laluasa Cipta Asia memberikan jaminan berupa BPJS PK bagi karyawannya. Pemberian tunjangan hari raya yang setara dengan 1 kali gaji juga di berikan pada karyawan.

Pemberian bonus, jaminan dan tunjangan ini tentu dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri, karyawan menjadi memiliki motivasi lebih dalam kerjanya. Dengan bertambahnya motivasi kerja tentu akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik dan kemajuan bagi perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

PT. Laluasa Cipta Asia namun lebih dikenal dengan GizaLab adalah perusahaan yang di bentuk pada tahun 2018 perusahaan ini bergerak dibidang konsultan IT yang berfokus desain dan riset untuk menunjang perkembangan produk digital yang mudah digunakan dan dilihat oleh pengguna. Perusahaan yang sedang merintis dengan jumlah karyawan yang masih sedikit menjadikan setiap karyawan memiliki kerja team yang baik membuat perusahaan terus maju. Namun, dengan jumlah sumber daya manusia yang sedikit tidak mempengaruhi kinerja karyawannya. Untuk mengetahui kinerja karyawan, perusahaan menggunakan metode skala penilaian grafik (graphic rating scale method) dan metode peringkat alternasi (Alternation ranking method) sehingga akan terlihat karyawan dengan tingkat kinerja sangat baik atau tinggi dan yang memiliki tingkat kinerja rendah.

Saran

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan membuat mentoring atau arahan secara langsung pada mengenai tugas dan pekerjaan agar karyawan tidak kebingungan dalam mengerjakan tugas yang mereka dapatkan. Peningkatan kemampuan berbicara di depan umum juga harus mereka gunakan karena tidak jarang mereka mengadakan pelatihan dengan peserta dari luar atau untuk urusan berbicara dengan klien, karena dapat berpengaruh terhadap kerja sama mereka. Dan pemberian fasilitas juga merupakan cara perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga kinerja karyawan itu akan semakin meningkat dan membuat perusahaan akan semakin maju.

Daftar Pustaka

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Erlangga*. Hal.
Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava*

Media, 15.

- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1*(3).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan.*
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia: Jakarta, indonesia: Pt. Bumi Aksara.*
- Indriani, M. N., Widnyana, I., & Laintarawan, I. P. (2019). *Analisis Peran Konsultan Perencana dan Konsultan Pengawas Terhadap Keberhasilan Proyek.*
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan 1). Bandung: Alfabeta.*
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management.* South-Western College.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- Saidah, F. (2021). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Madiun (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun).* Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.*
- Sutrisno, S. (2016). Struktur modal: Faktor penentu dan pengaruhnya pada nilai perusahaan. *Jurnal Siasat Bisnis, 20*(1), 79–89.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri).* Brawijaya University.