

**STRATEGI MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. RAJAWALI JAYA EKSPRES CABANG MUNCAR BANYUWANGI****Firna Anisa, Yovita Vivianty, Achmad Nur Komari**¹ *Manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi*

Abstract: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui strategi manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Rajawali Jaya Ekspres Cabang Muncar Banyuwangi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi manajemen sumber daya manusia terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif, hal ini dibuktikan dengan pencapaian target pada PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi. Dengan adanya penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yaitu dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan *training* para calon karyawan yang diwajibkan memiliki kualifikasi tertentu serta memiliki kelengkapan berkas yang sudah ditetapkan, dan proses perekrutan ini dilakukan secara adil dan terbatas, dengan pelatihan dan juga *training* yang diberikan kepada karyawan agar dapat memaksimalkan serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikaan dan mampu untuk menyelesaikan dengan tepat waktu.

Article History**Keywords**

Kinerja Karyawan,
peningkatan kinerja,
pelatihan

INTRODUCTION

PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengiriman barang/*Express Curier* dengan daerah yang berfokus seluruh wilayah Indonesia yang berdiri pada tanggal 23 Maret 2015 di Solo. Jaringan PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) yang sangat luas dan tentunya dengan layanan secara profesional sangat membantu pada pendistribusian produk serta meningkatkan daya saing dibidangnya. Tingginya permintaan pengiriman barang saat ini tidak lepas dari penyediaan jasa pengiriman yang ada di Indonesia, dan tentunya menyediakan jasa pengiriman barang dan juga memiliki strategi tersendiri. Perusahaan menyediakan jasa pengiriman barang seperti TIKI, JNE, JNT, Pos Indonesia dan lain sebagainya. Masing-masing bersaing mendapatkan pelanggan melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang berbeda. Maka dari itu dimasa sekarang industry ini dituntut lebih kreatif agar dapat mempertahankan eksistensi perusahaan dan kompetensi yang semakin banyak.

PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi ini dibuka baru saja sekitar 5 bulan yang lalu, sebelumnya kantor cabang berada di Rogojambi dan Genteng. ID Express cabang Muncar Banyuwangi beroperasi selama 14 jam. ID Express merupakan perusahaan yang tidak terlepas dari kinerja karyawan dengan adanya motivasi kerja, hubungan lingkungan kerja serta kompensasi yang sesuai dengan keinginan maka di

harapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan strategi sumber daya manusia akan tercapai secara maksimal.

Menurut Mangkunegara (2010) suatu perusahaan harus mempunyai tujuan. Karena didirikan suatu perusahaan yaitu untuk meningkatkan nilai suatu perusahaan dengan ditingkatkan kemakmuran pemilik serta seseorang pemegang saham. Kinerja karyawan yaitu hasil dari kinerja seseorang baik kualitas serta kuantitas yang didapatkan seluruh karyawan disesuaikan dengan tugasnya. Kinerja yaitu pencapaian dari kerja yang didapatkan karyawan dari tugas mereka juga tanggung jawab terhadap perusahaan.

Menurut Siagian (2006) kinerja yang tinggi dibentuk adanya kesadaran pemimpin dengan memberikan dukungan, motivasi dan arahan terhadap pegawai dengan ikutserta pemimpin mengenai pekerjaan yang diberikan setiap pegawai. Menurut Wibowo (2013) maka dari itu, pegawai dapat memahami tentang tanggung jawab pekerjaannya masing-masing. Selain itu lingkungan yang nyaman, pemberian motivasi dan kompensasi yang disesuaikan pada masing-masing pegawai agar memberi semangat pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Stephen Robins dan Judge (2009) Semua cara yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja, baik karyawan lama maupun karyawan baru. Dengan cara melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan akan memberikan informasi pada pemimpin perihal kemampuan yang dimiliki seluruh karyawan. Sumber daya manusia memiliki peran penting pada penentuan keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009) Untuk mencapai keseimbangan target serta kebutuhan suatu organisasi dengan sasaran kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia memberikan perhatian terhadap tiga hal utama yaitu *pertama*, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan seluruh tantangan serta peluang sehingga menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. *Kedua*, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif juga efisien, serta tidak mengabaikan semua aturan perundang-undangan yang ada, agar tercapainya produktivitas sumber daya manusia yang sangat baik, juga terpenuhi sasaran, kebutuhan organisasi, serta individu karyawan. *Ketiga*, evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup semua penilaian pada kebijakan manajemen sumber daya manusia yang digunakan menentukan berbagai kebijakan sumber daya manusia sudah efektif.

Dari tiga hal utama tersebut dapat dikatakan bahwa perencanaan, fungsi dan evaluasi fungsi untuk mencapai keseimbangan di organisasi kedepannya manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan kebijakan dan tindakan yang dilakukan apakah benar-benar efektif dan efisien. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi)”

TINJAUAN PUSTAKA

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2001), Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan mata rantai yang menghubungkan antara peran strategis dan tujuan-tujuan yang menghasilkan pencapaian kinerja bisnis dan pengembangan budaya organisasi serta membantu perkembangan inovasi dan fleksibilitas. Kemudian, menurut Dr. Hotner (2016 : 33), Strategi manajemen sumber daya manusia melibatkan pengembangan yang konsisten terhadap praktek yang selaras melalui program (strategi) dan kebijakan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan strategi organisasi.

Strategi manajemen sumber daya manusia berawal dari suatu perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Ouchi (1981) menegaskan pentingnya manajemen yang efektif dari tenaga kerja sebagai sumber keunggulan kompetitif. Kondisi tersebut mendorong akademisi untuk mengembangkan suatu kerangka kerja yang dapat menekankan peran strategi dari fungsi sumber daya manusia. Maka dapat disimpulkan definisi Strategi manajemen sumber daya manusia telah dipaparkan oleh beberapa para ahli diatas yaitu perencanaan program didalam suatu organisasi maupun perusahaan yang melibatkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi tersebut.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka tujuan utama perencanaan sumber daya manusia secara umum untuk stabilitas organisasi dan secara khusus tujuan strategi manajemen sumber daya manusia, yaitu meliputi:

1. Mencegah kelebihan dan kekurangan staf.
2. Memastikan organisasi memiliki karyawan yang tepat dengan keterampilan yang tepat, di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat.
3. Pastikan organisasi responsif terhadap perubahan lingkungan.
4. Memberikan arahan dan koherensi untuk semua kegiatan dan sistem sumber daya manusia.
5. Menyatukan garis perspektif dan staff manager.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas serta kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya, dan yang sesuai dengan tanggung jawab. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) serta juga faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Danim (2008:253), mendefinisikan kinerja karyawan adalah interaksi antar individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerjasama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidakegoisan. Maka dapat disimpulkan definisi kinerja dan kinerja karyawan adalah pekerjaan individu maupun team pada suatu organisasi atau perusahaan yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar tidak terjadi penurunan. Menurut Mahmudi (2010:14) pengukuran kinerja yaitu bagian yang sangat penting dari proses pengendalian manajemen baik organisasi publik maupun organisasi swasta. Dengan tujuan dilakukan pengukuran kinerja adalah:

- 1) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
- 2) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
- 3) Memberikan kinerja periode berikutnya
- 4) Memberikan pertimbangan yang sistematis pada pengambilan keputusan pemberian penghargaan serta hukuman
- 5) Memotivasi karyawan

Naik turunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam factor. Menurut Prawirosentono (2008:27) yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas suatu organisasi adalah suatu ukuran yang ditunjukkan oleh suatu kenyataan bahwa tujuan organisasi tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi.

- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Authority (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah didalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain, untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya masing-masing.

3) Disiplin

Disiplin disuatu organisasi dapat meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja

4) Inisiatif dan Kreativitas

Inisiatif artinya kemampuan pada pemberdayaan daya pikir untuk menyelesaikan pekerjaan tempat kerja. Kreativitas pada bentuk inspirasi untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan menggunakan tujuan.

Kemudian, hal lain yang dapat mendorong kinerja karyawan yakni menurut Moeheriono (2010:61) Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan atau motivasi
- 3) Kemampuan
- 4) Kebutuhan dan sifat
- 5) Persepsi terhadap tugas
- 6) Imbalan internal dan eksternal
- 7) Persepsi terhadap tingkat imbalan serta kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini yaitu ditunjukkan kepada orang ataupun individu kelompok kemudian dijadikan unit maupun sasaran sumber informasi yang memberikan data sesuai dengan masalah yang diteliti, maka dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja di PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi. Kemudian, menurut Sugiyono (2009) objek penelitian yaitu sesuatu atribut, sifat ataupun penilaian dari seseorang objek maupun aktivitas yang memiliki variasi eksklusif, yang diterapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini objek penelitian adalah di PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi.

Penentuan informasi dalam melakukan *in depth interview* dari penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang berarti memiliki informan (narasumber) sesuai dengan tujuan dan masalah pada peneliti serta memiliki pemahaman dalam bidangnya, sehingga peneliti dapat memperoleh ketepatan dan kecukupan informasi yang dibutuhkan untuk data penelitian. Narasumber yang dipilih dianggap dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti untuk melengkapi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi

Wawancara secara mendalam dilakukan dengan informan pertama yakni atas nama Ifan Tri Cahyo selaku ketua Koordinasi kantor PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi. Melalui pertanyaan peneliti mengenai bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi? Atas pertanyaan tersebut bapak Ifan menyatakan bahwa:

”Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja karyawan, yang diharapkan mampu memberikan dampak yang baik. Cara yang dilakukan yaitu dengan memberikan training dan pelatihan”.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat ditarik suatu pemahaman bahwa, strategi manajemen sumber daya manusia merupakan tahap yang paling awal yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk manajemen yang baik, hal-hal mengenai karyawan seperti perencanaan dalam permintaan tenaga kerja jangka pendek maupun jangka panjang. Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja karyawan,

yang diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan. Cara yang dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan pemberian materi dan juga training. Hal ini bertujuan untuk menentukan tugas yang dibutuhkan oleh perusahaan, tujuan, keahlian yang dimiliki dan pengetahuan. Diharapkan mampu terealisasi dengan baik agar mampu mencapai tujuan dan visi misi perusahaan.

Kemudian pertanyaan kedua dari peneliti tentang bagaimana proses rekrut dan seleksi sumber daya manusia yang dilakukan dalam proses strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi? Dari pertanyaan tersebut bapak Ifan menyatakan bahwa:

“Dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dengan menggunakan sistem *online*, dengan memberikan informasi pekerjaan atau posisi yang dibutuhkan, dengan persyaratan minimal yang berpengalaman dalam bidangnya”

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka didapat suatu pemahaman yaitu didalam proses rekrutmen dan seleksi dengan menggunakan sistem *online*, yang di mana dipublikasikan secara terbuka yaitu melalui media sosial ID Express, dengan memberikan informasi posisi yang dibutuhkan dan bisa memenuhi persyaratan dan ketentuan yang dibutuhkan. Seperti berpengalaman dalam bidangnya, hal ini bertujuan agar lebih mempermudah dalam melakukan tugas yang akan menjadi tanggung jawab dari pekerjaan masing-masing karyawan.

Pertanyaan ketiga dari peneliti mengenai apakah penempatan sumber daya manusia berdasarkan keahlian, pendidikan dan kualifikasi tertentu? Berdasarkan pertanyaan dari peneliti bapak Ifan menyatakan bahwa:

“Penempatan sumber daya manusia dilakukan dengan kualifikasi tertentu untuk para karyawan, yang disesuaikan dengan kebutuhan yaitu bisa menguasai *computer, handphone*, berpengalaman di bidangnya dan juga menyesuaikan kebutuhan di lapangan”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat ditarik suatu pemahaman bahwa, jika dinyatakan lulus dalam seleksi persyaratan dan ketentuan maka calon karyawan dapat melakukan interview di kantor pusat untuk bagian posisi koordinasi dan juga administrasi. PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi ini mempunyai kualifikasi-kualifikasi tertentu untuk para calon karyawan diharapkan untuk bisa menguasai dan memahami dunia kepemimpinan, *computer, handphone* maupun yang akan disesuaikan dengan kebutuhan posisi perusahaan, dan juga harus mampu menyesuaikan dengan yang berada di lapangan.

Melalui pertanyaan keempat dari peneliti jika sudah diterapkan strategi khusus apakah kinerja karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik? Dari pertanyaan tersebut bapak Ifan menjawab bahwa:

“Kinerja dari masing-masing karyawan dirasa memiliki kemampuan bekerja secara baik, tetapi juga harus dikontrol dengan melakukan koordinasi”.

Dari pernyataan tersebut, dapat ditarik suatu pemahaman bahwa, PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi setelah melakukan tahap rekrutmen dan seleksi calon karyawan pihak perusahaan mengutamakan kemampuan bekerja dengan kualitas yang baik, tetapi juga harus dengan pengontrolan melalui koordinasi dan juga pastinya evaluasi. Di dalam kemampuan bekerja dan kualitas yang baik juga diprioritaskan dalam pengalaman kerja sebelumnya, dengan pelatihan dan pengembangan untuk

karyawan terutama pada bagian ketua koordinasi karena posisi ini juga merupakan bagian dari manajemen internal perusahaan. Sebagai bagian yang memberikan pengaruh besar terhadap perusahaan, hal ini pasti tidak mudah maka pihak PT Rajawali Jaya Ekpress (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi terus mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu berinovatif dengan segala kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki diharapkan mampu memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan.

Melalui pertanyaan kelima dari peneliti apakah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah secara adil? Dari pertanyaan tersebut adapun pernyataan bapak Ifan bahwa:

“Terkait adanya kompensasi, perusahaan selalu mengupayakan agar seimbang dan dirasa sudah secara adil karena dilihat dari kinerja masing-masing”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat ditarik suatu pemahaman bahwa, kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah mengupayakan agar seimbang dan adil, yang di mana kompensasi sering disebut dengan bentuk upah dengan penghargaan atas pencapaian yang didapat oleh seorang karyawan atas kinerjanya. Dimana kompensasi atas pencapaian target khususnya dalam bidang paket atau bisa dikatakan sebagai bidang produktivitas kinerja karyawan.

Pertanyaan keenam dari peneliti mengenai jika ada karyawan yang berprestasi *reward* apa yang diberikan kantor cabang dalam konteks strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan? Berdasarkan pertanyaan dari peneliti bapak Ifan menyatakan bahwa:

“Jika ada karyawan yang berprestasi maka *reward* yang didapatkan yaitu berupa uang.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dimengerti yaitu yang didapat seorang karyawan jika mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik maka *reward* yang didapat yaitu berupa uang. Melalui pertanyaan ketujuh peneliti tentang mengenai berapa kali dalam satu bulan dilakukannya evaluasi kinerja karyawan? Dari pertanyaan tersebut bapak Ifan menyatakan bahwa:

“Terkait adanya evaluasi biasanya dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, biasanya yang rutin dilakukan yaitu 3 kali dalam sebulan.”

Dari pernyataan tersebut, dapat ditarik suatu pemahaman bahwa PT Rajawali Jaya Ekpress (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi juga tetap memperhatikan atas kinerja karyawan dan memberikan evaluasi apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, evaluasi diberikan sesuai dengan kebutuhan atau biasanya 3 kali dalam sebulan mencakup semua dari kinerja seluruh posisi karyawan.

Kemudian pertanyaan dari peneliti tentang hasil evaluasi, indikator apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan? Dari pertanyaan tersebut bapak Ifan menyatakan bahwa:

“Dari hasil evaluasi indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu target individu dan juga *reward* yang diberikan”.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dimengerti yaitu indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu target yang didapat, *reward* dan juga bonus yang diberikan. Melalui pertanyaan terakhir peneliti tentang bagaimana tanggapan mengenai adanya persaingan yang semakin banyak? Dari pertanyaan peneliti bapak Ifan menegaskan bahwa:

“Terkait adanya persaingan jasa ekspedisi yang semakin banyak ID Express tidak terjadi permasalahan di perusahaan, tetap bertahan dan selalu memaksimalkan kinerja serta memaksimalkan pelayanan”.

Dari pemaparan pernyataan tersebut dapat ditegaskan bahwa, adanya persaingan antar jasa ekspedisi ini pihak PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi tidak menganggap ini suatu hal yang penting karena tidak bisa dipungkiri untuk saat ini banyak orang yang mampu berinovasi. PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Muncar Banyuwangi akan tetap bertahan dan akan selalu memaksimalkan strategi manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan serta memaksimalkan pelayanan agar tetap bisa bersaing dengan ekspedisi yang lain.

Wawancara secara mendalam dilakukan dengan informan kedua yakni atas nama Nizha Pratiwi selaku Staf Administrasi kantor PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi. Melalui pertanyaan pertama dari peneliti mengenai bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi? Dari pertanyaan tersebut Ibu Nizha menyatakan bahwa:

“Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana perusahaan mampu untuk memenuhi sumber daya manusia sebagai manajemen mencari, memilih yang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada masing-masing tugasnya. Dengan dilakukan pelatihan khusus dan juga *training* untuk melihat kinerja yang diberikan”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat ditarik suatu pemahaman bahwa strategi manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana suatu perusahaan mampu memilih, mencari dan memenuhi sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja pada masing-masing tugas karyawannya dengan baik dan bertanggung jawab. Perusahaan dengan melakukan pelatihan khusus dan juga *training* untuk melatih bagaimana kinerja karyawannya dengan adanya strategi manajemen sumber daya manusia.

Pertanyaan kedua dari peneliti mengenai bagaimana proses rekrut dan seleksi sumber daya manusia yang dilakukan dalam proses strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi? Pertanyaan yang diberikan peneliti Ibu Nizha menjawab bahwa:

“Proses rekrutmen dan seleksi tentunya pihak perusahaan mencari karyawan yang kriterianya memenuhi kebutuhan perusahaan. Adapun proses seleksi dilihat dari kelengkapan berkas-berkas dan juga kemampuan pelamar”.

Berdasarkan jawaban dari tersebut, dapat ditarik suatu pengertian yaitu, Pada proses rekrut dan seleksi sumber daya manusia tentunya perusahaan mencari karyawan yang memenuhi kriteria dan mengambil sesuai kebutuhan posisi yang ada di perusahaan. Adapun proses seleksi dilihat dari kelengkapan berkas-berkas dan juga kemampuan para calon karyawan atau pelamar. Pada posisi penempatan jadi bagian administrasi disini dipilih melalui *random* berkas pelamar yang tentunya dipilih dengan adanya kelengkapan berkas dan pelamar tidak hanya ratusan bahkan ribuan pelamar yang akan dipilih menjadi admin.

Pertanyaan ketiga dari peneliti yaitu mengenai apakah penempatan sumber daya manusia berdasarkan pada keahlian, pendidikan dan kualifikasi tertentu? Dari pertanyaan peneliti Ibu Nizha menegaskan bahwa:

“Untuk posisi maupun penempatan sumberdaya dilihat dari kemampuan pelamar maupun karyawannya, kemudian perusahaan juga memberi kesempatan bekerja”.

Berdasarkan penegasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, setelah proses seleksi para calon karyawan kemudian mengikuti pelatihan di kantor pusat untuk bagian admin dan koordinasi, pastinya para calon karyawan dilihat dari kemampuan mereka, dan pada bagian ini diharapkan mampu menguasai komputer, dan memahami tentang aplikasi perusahaan serta mendapatkan materi, mereka diberikan *training* selama beberapa hari agar memiliki keahlian dalam bidang yang mereka diposisikan.

Melalui pertanyaan keempat dari peneliti mengenai jika sudah diterapkan strategi khusus apakah kinerja karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik? Dari pertanyaan tersebut Ibu Nizha menyatakan bahwa:

“Jika sudah diterapkan strategi khusus dirasa sudah sesuai dan memiliki tanggung jawab masing-masing, dan juga sesuai dengan standart yang ditentukan. Mengenai kualitas pegawai yaitu dapat menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik”.

Dari pernyataan informan dapat dipahami bahwa, dengan diterapkannya strategi khusus ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sesuai dengan standart maupun tanggung jawab serta kualitas pegawai, sehingga dapat berpengaruh positif dan baik bagi tugas dari masing-masing karyawan. Karyawan diharapkan sudah mampu memahami atas kinerja masing-masing, jadi dengan itu mereka akan lebih cepat dan tepat untuk melakukan tugasnya masing-masing.

Melalui pertanyaan kelima dari peneliti apakah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah secara adil? Dari pertanyaan tersebut adapun pernyataan dari Ibu Nizha bahwa:

“Sudah cukup adil, karena kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan tugas maupun kinerja masing-masing karyawan”.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat ditarik pemahaman bahwa, kompensasi yang diberikan untuk karyawan sesuai dengan tanggung jawab serta tugas masing-masing, dimana pembagian kompensasi ini diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dan untuk pembagian kompensasi terdapat rekapan dalam satu bulan sekali maka dari situ dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dan secara adil dengan kinerja karyawannya.

Wawancara secara mendalam dilakukan dengan informan ketiga yakni atas nama Scyeh Aman Sahab selaku Kurir *Delivery* PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi. Melalui pertanyaan pertama dari peneliti mengenai bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi? Dari pertanyaan tersebut Mas Sahab menyatakan bahwa:

“Strategi manajemen sumber daya manusia yaitu cara mengelola tenaga kerja karyawan untuk bisa dijadikan tenaga kerja yang berkualitas, dan yang pasti dapat menunjukkan keberhasilan perusahaan di masa depan. Dengan cara memberikan *training* dan pelatihan”.

Dari Pernyataan tersebut, maka dapat ditarik satu pemahaman bahwa, strategi manajemen sumber daya manusia yaitu cara perusahaan mengelola tenaga kerja seseorang karyawan untuk bisa menjadikan tenaga kerja yang berkualitas, mampu mengerjakan

tugasnya dengan baik, dan yang pasti dapat berkontribusi menunjukkan keberhasilan perusahaan kedepannya, yaitu dengan cara memberikan *training* dan pelatihan kepada karyawan memperkenalkan tugas mereka.

Pertanyaan kedua dari peneliti mengenai bagaiman proses rekrut dan seleksi sumber daya manusia yang dilakukan dalam proses strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) cabang Muncar Banyuwangi? Pertanyaan yang diberikan peneliti Mas Sahab menjawab bahwa:

“Dalam tahap rekrut dan seleksi ini untuk kurir dilakukan dengan merekrut calon karyawan dengan menyebar informasi di media sosial, dengan mencantumkan posisi yang dibutuhkan perusahaan”.

Dari jawaban tersebut, dapat dimaknani bahwa dalam tahap rekrut dan seleksi ini untuk posisi kurir *delivery* dilihat dari kemampuan dalam pekerjaannya, biasanya perusahaan proses rekrut calon karyawan dilakukan oleh pihak perusahaan dengan menyebar lowongan pekerjaan di media sosial disana dituliskan posisi yang dibutuhkan perusahaan. Dan yang pasti juga dilihat dari kualifikasi calon pelamar.

Pertanyaan ketiga dari peneliti yaitu mengenai apakah penempatan sumber daya manusia berdasarkan pada keahlian, pendidikan dan kualifikasi tertentu? Dari pertanyaan peneliti Mas Sahab menegaskan bahwa:

“Iya benar sekali, penempatan sumber daya manusia perusahaan ID Express untuk posisi kurir *delivery* itu harus berpengalaman dalam bidangnya, sesuai domisili yang dibutuhkan, dan mampu menguasai wilayahnya masing-masing”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat ditegaskan bahwa, biasanya untuk posisi kurir *delivery* perusahaan merekrut karyawan dengan perlengkapan berkas maupun persyaratannya, sesuai dengan domisili masing-masing, serta memiliki kemampuan untuk menguasai areanya, terutama wilayah domisilinya, karena ini merupakan bagian dari strategi yang diharapkan kinerja mereka dapat memberikan hasil yang baik dan mempercepat dalam proses pengerjaan tugas.

Melalui pertanyaan keempat dari peneliti mengenai jika sudah diterapkan strategi khusus apakah kinerja karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik? Dari pertanyaan tersebut Mas Sahab menyatakan bahwa:

“Jika sudah diterapkan strategi khusus dirasa kinerja dari masing-masing karyawan selalu memaksimalkan dengan baik dalam menyelesaikan tugas, terkecuali jika terjadi kendala untuk *delivery* biasanya karena cuaca dan bagaimana cara masing-masing individu untuk memaksimalkan pengiriman dan tetap harus bisa bertanggung jawab”.

Berdasarkan pemaparan pernyataan tersebut, dapat ijabarkan bahwa, Dengan diterapkan strategi khusus diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sebagai karyawan selalu memaksimalkan kinerjanya. Terkecuali jika terjadi kendala, biasanya kurir *delivery* kendalanya yaitu cuaca yang tidak menentu, jika hujan disitulah akan menghambat proses pengiriman barang tetapi sebagai kurir mereka tetap profesional kinerjanya agar paket yang mereka kirim tidak terjadi *late*, yaitu terlambat dalam pengiriman, dan disitulah harus mampu bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Melalui pertanyaan kelima dari peneliti apakah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah secara adil? Dari pertanyaan tersebut adapun pernyataan Mas Sahab bahwa:

“Terkait adanya kompensasi dirasa sudah cukup adil, karena kurir itu harus mampu mengirim 65 paket per harinya jadi hal itu terkait pada target masing-masing”

Dari pernyataan yang disampaikan, dapat dipahami bahwa, kompensasi yang diberikan untuk karyawan sudah secara adil, karena disesuaikan dengan pencapaian target dan juga produktivitas hari kerja masing-masing. Kompensasi dibagikan juga sudah sesuai dengan ketentuan dari perusahaan dan sudah diperinci.

Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi

Berdasarkan pemaparan dalam pembahasan, dapat disimpulkan bahwa, strategi manajemen sumber daya manusia harus memiliki suatu perencanaan atau program yang dapat membantu mencapai tujuan dan visi misi perusahaan yang telah ditetapkan di masa yang akan datang. Dengan melalui estimasi dan jumlah karyawan yang diperlukan dalam bagian-bagiannya, serta dalam perencanaan penarikan pegawai dan seleksi pegawai. Rekrutmen tenaga kerja sangat penting dalam sebuah organisasi, dimana tahap ini diperlukannya analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasinya. Selain itu seleksi tenaga kerja merupakan proses penemuan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang dapat sesuai dengan syarat maupun ketentuan perusahaan. Proses pengembangan dan evaluasi terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dimana karyawan perusahaan diharapkan mampu menguasai serta memahami pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini kepala kantor harus memberikan bekal untuk para karyawan agar dapat menguasai dan ahli pada bidangnya masing-masing serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut di adakan pada PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi di mana hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja yang sesuai dengan ketentuan maupun peraturan perusahaan karyawan diharapkan mampu untuk memenuhi kinerjanya dalam dalam memperhatikan target, jam kerja, estimasi waktu proses pengiriman barang.

Dari analisis data 3 informan karyawan PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dari strategi manajemen sumber daya manusia ini dapat dilihat seberapa besar dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Melalui manajemen sumber daya manusia dapat memiliki karyawan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing yang terdapat pada ada PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi. Selain itu terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan diadakannya evaluasi yang dilakukan karena dapat memberikan dampak besar bagi karyawan. PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi.

Dilihat dari hasil proses wawancara, karyawan juga memiliki keterampilan yang sangat baik, dimana dapat bersikap sopan, ramah dan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap pelanggannya. Hal yang paling utama diterapkan dalam bidang pekerjaan terutama pada ada kurir delivery, karena akan berdampak terhadap kejujurannya. Karena kejujuran merupakan hal yang sangat penting di dalam melakukan pekerjaannya karyawan

perusahaan dituntut untuk selalu bertanggung jawab serta memaksimalkan terhadap pekerjaan mereka masing-masing.

Maka dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila karyawan mengetahui tentang strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan, mereka diharapkan dapat memaksimalkan kinerjanya karena itu juga akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara umum. Dalam tahap rekrutmen dan seleksi biasanya perusahaan merekrut calon karyawan dengan melihat kelengkapan berkas-berkas yang diserahkan, memenuhi persyaratan dan berpengalaman dalam bidangnya, tetapi juga terdapat kualifikasi tertentu untuk para calon karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Jika sudah melalui tahap rekrutmen dan seleksi kemudian perusahaan memberikan training dan pelatihan untuk melihat kinerjanya, yang diharapkan mampu memahami tugas mereka masing-masing. Karyawan diharapkan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Diharapkan dengan kemampuan bekerja secara baik juga tetap harus dikontrol untuk melakukan koordinasi maupun evaluasi.

Penentuan kompensasi berdasarkan pada posisi atau jabatan dari karyawan, kompensasi diberikan kepada seorang pekerja dengan menyesuaikan ketepatan dari perusahaannya. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk karyawan, sebab karyawan akan semakin giat dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja dari karyawan itu sendiri. Biasanya kantor cabang memberikan penghargaan atau biasa disebut dengan reward atas pencapaian target karyawan maupun karyawan yang berprestasi. Pembagian kompensasi diberikan pada awal bulan, kompensasi yang ada di PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi ini dirasa sudah secara adil. Adanya persaingan jasa ekspedisi yang semakin banyak ini memberikan motivasi tersendiri bagi PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi untuk tetap memperhatikan tujuan dan visi misi perusahaan. Perusahaan diharapkan mampu bersaing secara sehat dan tetap menghasilkan kinerja karyawan yang bermutu, selalu memaksimalkan pelayanan, dan juga melakukan promosi melalui media sosial, serta bekerja sebaik mungkin dengan tujuan agar tetap eksis tidak hanya dimasa kini, namun juga bisa eksis dimasa mendatang.

KESIMPULAN

Strategi manajemen sumber daya manusia terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif, hal ini dibuktikan dengan pencapaian target pada PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi. Dengan adanya penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yaitu dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan *training* para calon karyawan yang diwajibkan memiliki kualifikasi tertentu serta memiliki kelengkapan berkas yang sudah ditetapkan, dan proses perekrutan ini dilakukan secara adil dan terbatas, dengan pelatihan dan juga *training* yang diberikan kepada karyawan agar dapat memaksimalkan serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan dan mampu untuk menyelesaikan dengan tepat waktu.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah secara adil dan juga sebisa mungkin untuk diseimbangkan. Evaluasi juga sangat diperhatikan dalam perusahaan, karena dapat memberikan motivasi kepada semua anggota karyawan, serta adanya *reward* yang diberikan untuk karyawan yang bekerja dengan baik serta berprestasi ini akan menjadi

penunjang kinerja karyawan untuk lebih memaksimalkan dan menjadikan *customers* puas dengan pelayanan yang diberikan.

Saran

PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Cabang Muncar Banyuwangi diharapkan dapat meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan dan training lebih insentif bagi para karyawan mengenai kinerjanya, agar dapat mencapai strategi, tujuan serta visi misi perusahaan. Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan menjadi referensi bagi mahasiswa semester akhir dengan studi kasus yang sama dalam menyelesaikan tugas agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro, Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2008. Kinerja Staf dan Organisasi Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan dan Kewidyaiswaraan Berbasis Kinerja. Bandung: Pustaka Setia
- David dan Fred R. 2006. Manajemen Strategi: konsep-konsep, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily, 1996. Kamus Inggris Indonesia, Jakarta: Gramedia.
- Hairuntari, P. Y. 2020. Strategi Promosi Kampung Tahu Melalui Festival Kuliner di Desa Gitik Kabupaten Banyuwangi. [Laporan Tugas Akhir]. Banyuwangi: Politeknik Negeri Banyuwangi.
- Handyaningrat, Soewarno. 2000. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Hendrawan. 2003. Advanced Strategic Manajemen: Back To Basic Approach, Jakarta: PT. Grafindo Supratinko Persada.
- Hasibuan, Malayu P. 2004. Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Mahmudi, 2010. Manajemen Keuangan Daerah, Jakarta: Penerbit Erlangga
- M. Alpin Syahrir dkk. 2017. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Rumah Batik Azmiah". Science Of Management Students Research Journal. Vol. 1
- Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: Refika Aditama.
- , 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rosdakarya
- Masram dan Mu'ah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-1 Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia
- Muchtar Ahmad. 2018. Peran Strategis Manajer dalam Manajemen SDM. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo.
- Nawawi, Zuhri M. 2015. Pengantar Bisnis, Medan: Perdana Publishing.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Priyono Marnis. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Purwanto, I. 2006. Manajemen Strategi. Penerbit Yrama Widya: Bandung
- Setyabudi Indartono. 2014. Manajemen SDM Strategik, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi ke Tiga. Yogyakarta: STIE YKP.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Stephen, Robins dan Judge, a.Timothy. 2009. *Perilaku Organisasi 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2009, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- , 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- ,2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tim Dosen Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. 2009. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Wijaya Putra.
- Yunarsih, Tjutju. dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, B. H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT Rajagrafindo Persada: Depok
- Hidayat, Mahyul. 2020. “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Rumah Batik Azmiah Olak Kemang Kota Jambi” Skripsi Universitas Islam Negeri Sulthan Thata Saifuddin Jambi.
- Ningsih. 2019. “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan,” Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Suleha, Siti. 2021. “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada CV. Iklan Waranie Perkasa kota Makasar,” Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar.