



Meningkatkan Kinerja Operasional Melalui Strategi Penugasan Karyawan Yang Efisien

Sindi Dwi Melsandi¹, Nelly Martini²

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang. Karawang, Jl. H.S Ronggowaluyo, Telukjambe Timur. Kabupaten Karawang. 4136

Abstract

Received:

Revised:

Accepted:

In the era of globalisation, companies in various industrial sectors pursue high efficiency and productivity through optimising operational performance, one of which is through efficient employee assignment strategies. Employees are key assets that determine the success of the company with their unique contributions that cannot be equated with machines or materials. Employees' abilities and skills affect the quality of work, so companies need to maintain and manage their performance well. Strategies to improve performance include providing rewards, incentives, and proper training to motivate employees, which contributes to achieving company goals and creating a productive work culture. This research uses a qualitative approach with the Grounded Theory method to describe the research focus. The result of this research is that the strategy of improving employee performance aims to improve the quality and results of employee work through several effective methods, such as work meetings for evaluation and communication, job training that improves skills and knowledge, and providing motivation through rewards and incentives. Work meetings allow employees to review performance, find solutions and make decisions together, while on-the-job training helps them work more efficiently and accurately. Motivation and rewards encourage employee morale, creativity and productivity, and attract and retain employees.

Keywords: Employee; Performance, Company

Koresponding

sndidwmlsdi@gmail.com¹, nelly.martini@fe.unsika.ac.id²

Author:

How to Cite:

Melsandi, S., & Martini, N. (2025). Meningkatkan Kinerja Operasional Melalui Strategi Penugasan Karyawan Yang Efisien. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.C), 170-175. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11772>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perusahaan-perusahaan di berbagai sektor industri semakin mengejar efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Kunci utama untuk mencapai hal ini adalah melalui optimalisasi kinerja operasional. Salah satu faktor kritis yang mempengaruhi kinerja operasional adalah strategi penugasan karyawan. Penugasan karyawan yang efisien tidak hanya memastikan penggunaan sumber daya manusia yang optimal, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kehadiran karyawan dalam sebuah organisasi, baik formal maupun non-formal, memiliki signifikansi yang tak terbantahkan. Karyawan merupakan aset kunci yang menentukan keberhasilan atau kegagalan sistem yang dijalankan oleh perusahaan dalam menciptakan nilai bagi perusahaan dan masyarakat. Mereka tidak hanya berperan sebagai pelaksana tetapi juga sebagai perencana aktif dalam semua kegiatan perusahaan. Dengan memiliki beragam latar belakang seperti pendidikan, usia, jenis kelamin, dan pengalaman, karyawan membawa kontribusi unik yang



tidak dapat disamakan dengan mesin, uang, atau material, yang bersifat pasif dan dapat diatur sepenuhnya (Septiana & Widjaja, 2020).

Karyawan dalam lingkungan kerja dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai guna mencapai kinerja optimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Miskiani & Bagia, 2020). Kemampuan dan keterampilan ini secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kualitas pekerjaan mereka selama bekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara efektif menjaga dan mengelola kinerja karyawan agar dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup aspek personal seperti latar belakang keluarga, pendidikan, usia, jenis kelamin, pengalaman, dan faktor lingkungan seperti desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan perusahaan, kepemimpinan, serta insentif dan sumber daya yang tersedia (Gibson, Fajar et al., 2018).

Pentingnya meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak dapat diabaikan. Kinerja karyawan sendiri merujuk pada pencapaian individu yang dinilai berdasarkan standar kriteria perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu memberikan penghargaan dan dukungan yang sesuai untuk mendorong karyawan bekerja dengan maksimal dan mencapai kinerja yang memuaskan bagi perusahaan (Nurhayati & Atmaja, 2021). Kurangnya perhatian terhadap kinerja karyawan dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja dan prestasi karyawan, serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan beberapa strategi yang efektif agar mereka dapat bekerja secara maksimal. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik cenderung lebih berdedikasi, lebih terlibat dalam organisasi mereka, dan mampu memberikan layanan dengan kualitas yang tinggi (Sari & Hadijah, 2016). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian serius terhadap tugas yang diemban oleh karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara yang efektif adalah dengan memotivasi karyawan melalui berbagai insentif yang mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan efisien (Kurniasari, 2018).

Motivasi yang kuat pada karyawan tidak hanya mempercepat kemajuan perusahaan tetapi juga meningkatkan prestasi kerja individu (Alfan, 2020). Selain itu, pelatihan yang tepat juga penting untuk meningkatkan motivasi dan keterampilan karyawan, yang kemudian dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan mereka (Sihombing & Batoebara, 2019). Karyawan yang menjalani pelatihan yang relevan cenderung lebih termotivasi dan mampu mempertahankan pekerjaan mereka dalam jangka panjang, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik di dalam organisasi (Sulaefi, 2017).

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara konsisten, diharapkan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, mendukung pencapaian tujuan perusahaan, dan membangun budaya kerja yang dinamis dan produktif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Grounded Theory untuk mendeskripsikan fokus penelitian. Pendekatan ini dikembangkan berdasarkan teori strategi dari Arnoldo C. Hax & Nicholas S serta teori kinerja karyawan dari Mangkunegara. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, dengan mengumpulkan dokumen yang relevan untuk menggambarkan strategi peningkatan kinerja karyawan.

Proses pengolahan data menggunakan teknik reduksi data, di mana dokumen-dokumen yang terkumpul direduksi sesuai dengan fokus pengembangan teori dari Arnoldo C. Hax & Nicholas S tentang strategi, serta teori kinerja karyawan dari Mangkunegara. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk kalimat dan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat, yang kemudian disusun dalam tulisan ini.

Keabsahan data dipertegas melalui triangulasi sumber, dengan mengkombinasikan hasil penelitian dari buku, internet, dan jurnal ilmiah. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang digunakan memiliki tingkat kebenaran yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mendukung temuan penelitian.

HASIL & PEMBAHASAN

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting karena mereka merupakan ujung tombak keberhasilan suatu proses atau sistem kerja dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada input, proses, dan output perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan kurang baik, dampaknya bisa fatal pada sistem maupun pemilik perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat untuk memelihara kinerja karyawan. Strategi adalah cara yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki serta mengatasi masalah yang berdampak negatif pada perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditampilkan dalam bentuk administratif, pengelolaan sistem, pengolahan bahan, dan lain sebagainya selama menjalankan tugas dan tanggung jawab di Perusahaan

Strategi peningkatan kinerja karyawan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan dampak positif dari hasil kerja karyawan. Beberapa strategi yang dapat diterapkan meliputi:

1) Rapat Kerja

Rapat merupakan kegiatan terencana yang dipimpin oleh pemimpin perusahaan dan dihadiri oleh seluruh sumber daya manusia perusahaan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengevaluasi segala aspek kinerja baik secara individu maupun kelompok (Baidowi & Syamsudin, 2022). Secara umum, rapat juga berfungsi sebagai platform komunikasi tatap muka yang rutin diselenggarakan di berbagai perusahaan swasta maupun pemerintah (Behori & Alamin, 2018). Dengan mengadakan rapat internal secara berkala, para staf memiliki kesempatan untuk meninjau hasil kerja mereka selama seminggu dan meningkatkan efektivitas kerjasama dalam tim (Aziz, 2018).

Rapat diadakan dengan tujuan untuk memfasilitasi pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang beragam di antara karyawan, yang membutuhkan koordinasi, komitmen, dan kerjasama yang baik (Pratiwi et al., 2018). Setiap karyawan membawa ide, pengetahuan, dan pengalaman yang berbeda, sehingga rapat diperlukan untuk mencapai kesepakatan, menemukan solusi, dan membuat keputusan bersama.

Selain itu, rapat juga memiliki fungsi-fungsi lain, seperti memecahkan masalah atau mencari solusi untuk situasi tertentu, menyampaikan informasi atau perintah, serta sebagai forum untuk membangun silaturahmi dan mendorong demokrasi internal di perusahaan. Peserta rapat diharapkan dapat aktif berpartisipasi dalam diskusi, mempertimbangkan semua permasalahan dari berbagai sudut pandang, dan menggunakan rapat sebagai sarana untuk bernegosiasi dan menyatukan pandangan (Pramono, Jumiyati & Azlina, 2021).

2) Pelatihan Kerja

Pelatihan sering kali difokuskan pada penyediaan keahlian khusus bagi karyawan atau membantu mereka mengatasi kelemahan dalam kinerja mereka yang dapat segera diterapkan dalam pekerjaan mereka saat ini (Suprihati, 2014). Penelitian telah menunjukkan bahwa pelatihan, termasuk materi pelatihan dan kemampuan instruktur, memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Triasmoko et al., 2014). Pendekatan pelatihan dapat terbagi antara fokus pada keterampilan yang relevan untuk tugas saat ini dan pengembangan keterampilan untuk masa depan, yang membantu mengurangi kesenjangan antara kinerja saat ini dan standar yang diinginkan. Metode pelatihan ini dapat mencakup pembinaan, monitoring, serta kolaborasi dan partisipasi yang aktif dari bawahan (Sims, Sulaefi, 2017).

Program pelatihan yang efektif telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan, memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien, membuat keputusan yang lebih tepat, dan meningkatkan akurasi dalam pekerjaan mereka. Ini tidak hanya mendukung kemajuan karir karyawan tetapi juga meningkatkan performa keseluruhan dalam konteks organisasi (Nuthayati & Atmaja, 2021).

Program pelatihan yang disesuaikan dengan baik sesuai dengan kebutuhan karyawan memiliki potensi besar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja mereka (Elisa et al., 2014). Melalui program ini, karyawan dapat memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan sikap serta memperkuat kerjasama di antara sesama karyawan.

Manfaat dari pelatihan terhadap kinerja karyawan mencakup peningkatan kemampuan teknis dan non-teknis, perbaikan kualitas kerja, serta pengurangan kecelakaan kerja yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan stabil secara mental (Priansa, Kurniasari et al., 2018). Selain itu, pelatihan juga mendorong inisiatif dan kreativitas karyawan, menghindarkan mereka dari ketinggalan zaman dalam praktik kerja, dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan pribadi mereka.

Dengan demikian, investasi dalam pelatihan yang tepat dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi karyawan dan organisasi, meningkatkan produktivitas, keamanan kerja, dan kualitas layanan yang diberikan.

3) Pemberian Motivasi

Program pelatihan yang disesuaikan dengan baik sesuai dengan kebutuhan karyawan memiliki potensi besar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja mereka (Elisa et al., 2014). Melalui program ini, karyawan dapat memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan sikap serta memperkuat kerjasama di antara sesama karyawan.

Manfaat dari pelatihan terhadap kinerja karyawan mencakup peningkatan kemampuan teknis dan non-teknis, perbaikan kualitas kerja, serta pengurangan kecelakaan kerja yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan stabil secara mental (Priansa, Kurniasari et al., 2018). Selain itu, pelatihan juga mendorong inisiatif dan kreativitas karyawan, menghindarkan mereka dari ketinggalan zaman dalam praktik kerja, dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan pribadi mereka.

Dengan demikian, investasi dalam pelatihan yang tepat dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi karyawan dan organisasi, meningkatkan produktivitas, keamanan kerja, dan kualitas layanan yang diberikan.

4) Pemberian Penghargaan

Penghargaan merupakan manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan tugas, pelayanan, atau tanggung jawab. Penghargaan ini dapat berupa uang, perhatian, pujian, atau kombinasi dari keduanya (Pitts; Chin-Ju; Prabu & Wijayanti, 2016). Memberikan penghargaan kepada pekerja yang mencapai prestasi kerja melebihi standar yang diharapkan merupakan langkah penting (Wibowo, 2012: 362).

Penghargaan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan motivasi individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif (Hellriegel & Slocum, 2011; Simamora, 2004; Fajar et al., 2018). Dengan demikian, penghargaan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi tetapi juga sebagai alat strategis untuk mendorong kinerja yang lebih baik dan mendorong inovasi di tempat kerja.

Tujuan dari penghargaan adalah untuk menarik individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai untuk bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan agar tetap loyal dan produktif, serta memotivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Suntari, 2017). Selain itu, penghargaan juga berfungsi sebagai stimulus bagi individu untuk bergabung dengan perusahaan, menjaga retensi karyawan yang sudah ada, memberikan dorongan lebih untuk prestasi karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan. Pentingnya pemberian penghargaan adalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan sebelum terjadi, bukan hanya sebagai respons setelah terjadinya (Taylor, Mardiana & Saleh, 2021).

KESIMPULAN

Strategi peningkatan kinerja karyawan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan dampak positif dari hasil kerja karyawan. Salah satu strategi yang efektif adalah melalui rapat kerja. Melalui rapat, karyawan dapat meninjau hasil kerja mereka, menemukan solusi untuk masalah yang ada, dan membuat keputusan bersama. Ini juga memberikan kesempatan untuk membangun silaturahmi dan mendorong demokrasi internal di perusahaan.

Selain rapat, pelatihan kerja juga merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan yang efektif, yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, terbukti dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja mereka. Selain itu, pemberian motivasi melalui berbagai cara, termasuk penghargaan dan insentif, adalah strategi lain yang efektif. Motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan produktivitas karyawan. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai prestasi kerja melebihi standar yang diharapkan, perusahaan dapat mendorong kinerja yang lebih baik dan inovasi di tempat kerja.

Terakhir, pemberian penghargaan memiliki peran signifikan dalam menarik individu yang berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan agar tetap loyal dan produktif, serta memotivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Penghargaan ini dapat berupa uang, perhatian, pujian, atau kombinasi dari keduanya. Dengan memberikan penghargaan, perusahaan tidak hanya memberikan apresiasi tetapi juga menciptakan stimulus bagi individu untuk bergabung dan berprestasi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, I. (2020). Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Panyabungan. *Ihtiyath: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 04(02), 1-12.
- Baidowi, A., & Syamsudin, S. (2022). Strategi Supervisi Pendidikan di Sekolah. *Alim | Journal of Islamic Education*, 4(1), 27-38. <https://doi.org/10.51275/alim.v4n1.27-38>
- Elisa, Efendi, M. R. M., & Sari, N. I. (2014). Peranan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Operasional PT PLN (PERSERO) Pembangkitan Sumatera Selatan Bagian Selatan). *Jurnal Orasi Bisnis*, 92-106.
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). *Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta*. Widya Cipta: Jurnal Sekretaris dan Manajemen, 02(02), 239-246.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 02(02), 120-129.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). *Efektifitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Kinerja*, 18(01), 24-30.
- Septiana & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, II(03), 643-652.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform*, 1-16.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 05(01), 8-21.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 93-112.
- Suntari, E. (2017). Pengaruh Pemberian Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. *Kreatif*, 04(02), 98-123.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 01(01), 204-214.
- Pratiwi, H. S., Prihatini, N., Nyoto, R. D., & Anra, H. (2018). Traceability Kebutuhan dan Perancangan Konseptual Manajemen Rapat Terintegrasi. *Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika*, 04(01), 43-4.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.