



Peningkatan kompetensi sdm berbasis digital di Kampung Gamis Soreang Kabupaten Bandung

Granit Agustina, Feby Febrian, Merry Fithriani

^{1,3}Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, ²Universitas Winaya Mukti

granitagustina1982@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

15 Juli 2023

Disetujui :

17 Juli 2023

Dipublikasikan :

25 Juli 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan Kompetensi sumber daya manusia berbasis digital pada karyawan Kampung Gamis serta untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah dilakukannya pengembangan Kompetensi berbasis Digital. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan mereduksi data, menyajikan data, penarikan kesimpulan serta memeriksa keabsahan data. Hasil penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya kompetensi yang dilakukan dimulai dengan seleksi karyawan yang baik dan mengikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan. Di era Pandemi seperti sekarang maka diharuskan para karyawan mengikuti pelatihan melalui Digital/Online seperti lewat sosial media ataupun aplikasi tertentu. Kinerja karyawan meningkat setelah dilakukannya pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Peningkatan ini dibuktikan dengan kualitas kerja atau kualitas produk yang dihasilkan semakin baik. Hasil dari penelitian yang didapat bahwa kompetensi memang mempengaruhi kinerja para karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan dan semakin lama ia bekerja pada perusahaan, pengetahuan karyawan juga harus semakin ditingkatkan dengan mengadakan pengembangan dan pelatihan karyawan berbasis digital. Semakin meningkatnya keterampilan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membentuk kinerja yang lebih bagus lagi terhadap perusahaan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM; Kompetensi; Digitalisasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the development of digital-based human resource competencies in employees of Kampung Gamis and to determine the improvement of employee performance after the development of digital-based competencies. This research method is descriptive qualitative. Data collection techniques are observation, interview, and documentation. Data analysis by reducing data, presenting data, drawing conclusions and checking data validity. The results of this study are the development of competency resources carried out starting with good employee selection and including them in trainings. In the Pandemic era like now, it is required that employees take training through Digital / Online such as through social media or certain applications. Employee performance has improved after competency-based human resource development. This increase is evidenced by the quality of work or the quality of the products produced is getting better. The results of the research obtained that competence does affect the performance of employees. Increasing employee performance and the longer he works for the company, employee knowledge must also be further enhanced by conducting digital-based employee development and training. The increasing skills will be able to improve employee performance, thus forming even better performance for the company.

Keywords: HR Development; Competence; Digitalization; Employee Performance



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Penerapan sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor yang mendukung untuk tercapainya kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi pegawai karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktivitas dalam suatu perusahaan tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Setiap perusahaan harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM). Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa ditunjang dengan kemampuan karyawan tidak dapat berjalan dengan baik. Untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu adanya strategi pengembangan karyawan. Salah satu caranya, yaitu dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan. Namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak dapat langsung selama pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan setelah mengikuti pelatihan dan tersebut. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Peningkatan globalisasi yang pesat saat ini di Indonesia menimbulkan perkembangan yang signifikan dalam dunia bisnis dengan maraknya jenis-jenis peluang usaha yang bermunculan dengan ide-ide yang memiliki inovasi-inovasi baru dalam bidangnya dan menjadikan inovasi tersebut menjadi sebuah peluang untuk menjalankan sebuah bisnis yang memiliki peluang keuntungan besar dalam bidangnya. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan kompetensi SDM berbasis digital dalam mendukung bisnis yang berorientasi global.

Pengembangan Kompetensi SDM berbasis Digital merupakan salah satu cara yang dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja organisasi dan penyediaan tenaga kerja yang memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya. Peningkatan kinerja SDM yang pertama dengan memperbaiki system dan lingkungan kerja sedang yang kedua melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi/PPBK hendaknya diperlukan dukungan dan pertimbangan pertimbangan seperti: tingginya komitmen dari manajemen dan penyediaan anggaran atas pembinaan SDM yang berkesinambungan. Terpeliharanya keselarasan antara kebutuhan pendidikan dan pelatihan dan kebutuhan organisasi, dan Seleksi peserta didik dan latih. professionalism instruktur, sarana dan prasarana serta metode yang memadai dapat mendukung pengembangan SDM.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiono (2011: 13),

“Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi ”. Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif.

Sugiono (2014 : 21) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah memberikan gambaran yang menyeluruh dan jelas terhadap situasi sosial yang diteliti, komparatif berbagai peristiwa dari situasi sosial satu dengan situasi sosial yang lain atau dari waktu tertentu dengan waktu yang lain atau dapat menemukan polapola hubungan antara aspek tertentu dengan aspek yang lain, dan dapat menemukan hipotesis dan teori.

Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan berbagai pertanyaan antara peneliti dan informan. Menurut Esterberg dalam sugiono (2014 : 316) Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

2. Observasi

Observasi digunakan untuk mengamati, mencatat hal-hal, perilaku, perkembangan dan sebagainya yang berkaitan tentang penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang peneliti maksud adalah dokumen yang bisa berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa. Peneliti melakukan pengumpulan data yang relevan yaitu berupa arsip-arsip, buku-buku, internet, catatan-catatan lain yang berhubungan dengan penelitian ini yang dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti.

Teknik analisis

Data Penelitian ini menggunakan analisis data yang telah dikembangkan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiono (2014 :337) analisis data kualitatif terdiri dari 3 prosedur, yaitu :

1. Reduksi data

Reduksi data, merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi.

2. Penyajian data

Penyajian data, dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, pictogram dan sejenisnya.

3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi

Penarikan kesimpulan atau verifikasi, merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gamis adalah pakaian muslimah (muslim wanita) dengan model baju berupa kain panjang dan longgar yang menutupi tubuh hingga mata kaki. Kini beragam model baju gamis terbaru banyak beredar dipasaran sehingga para muslimah bisa tampil syar'i dengan berbagai pilihan. Biasanya model gamis tampil dengan sangat feminim. Contoh model baju gamis terbaru yang sering beredar di pasaran salah

satunya seperti gamis batik, gamis brokat, gamis dengan outer panjang, model gamis simple tapi mewah, hingga model gamis terbaru untuk remaja atau millennial.

Konsep Gamis yang menarik dapat menjadi kesempatan/peluang bisnis yang menjanjikan bagi para produsen Gamis dan menjadi peluang bisnis juga bagi masyarakat yang ingin membuka toko online maupun offline.

Bisnis Produksi Gamis di Kampung Gamis sangatlah banyak dan bervariasi dalam Konsep dan Design. Konsumen dihadapkan dengan banyak pilihan motif gamis disana dari yang murah tapi hasilnya biasa saja sampai yang hasilnya bagus namun harganya diatas rata-rata. Akan tetapi tidak pada Annisa Collection, pada pabrik ini menerapkan sistem Custom dan Job Order Costing sehingga produksi mengikuti apa yg ditetapkan konsumen baik dari segi harga, design kasar dan bahan yang digunakan. Sehingga karyawan di pabrik ini benar benar harus ber kompetensi sehingga para konsumen dapat puas dengan hasilnya.



Gambar 1. Mesin Bordir

Gambar 1. diatas memperlihatkan bahwa pabrik Annisa Collection sudah menggunakan teknologi mesin yang cukup canggih yang di operasikan oleh komputer, maka perlu adanya peningkatan Kompetensi karyawan agar tingkat kepuasan konsumen stabil dan terus meningkat.

Awal pabrik ini belum melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan baik, contohnya pengukuran kinerja yang masih tidak tersusun secara baik. Pada tahun 2019 awal sudah mulai membaik penilaian dari konsumen, hal ini terjadi karena pada tahun itu pabrik Annisa Collection sudah berbenah masalah pengembangan sumber daya manusianya. Seperti halnya seleksi karyawan yang sudah tertata dengan baik, pengukuran kinerja yang tidak hanya dilihat dari penilaian konsumen saja namun dari beberapa indikator penilaian kinerja. tapi meningkatnya penilaian baik konsumen tidak hanya faktor sumber daya manusianya namun juga karena sarana prasarana yang dimiliki pabrik Annisa Collection sudah baik dari mulai Mesin Jahit yang memadai dan Mesin Potong yang sudah canggih.

Dengan dilakukannya pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Annisa Collection di kampung Gamis Soreang, kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan. Hal ini dibuktikan dengan kualitas gamis yang dihasilkan semakin baik serta pengetahuan baru karyawan tentang job discription semakin banyak dan luas. Berdasarkan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan kompetensi berbasis digital pada Annisa Collection dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu:

a. Seleksi karyawan

Seleksi atau rekrutmen yang dilakukan oleh Annisa Collection melalui beberapa proses, yaitu : klasifikasi Job discription, wawancara, tes praktik, training, dan penilaian (penempatan).

b. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan ini adalah karyawan diikutkan dalam berbagai pelatihan, misal pelatihan menjahit dan marketing digital. Dalam hal ini karyawan setelah mengikuti pelatihan diharuskan mempresentasikan hasil yang didapat dalam pelatihan tersebut kepada seluruh karyawan yang lain pada rapat evaluasi bulanan.

c. Sekolah Menjahit

Sekolah Menjahit ini hampir sama dengan pendidikan dan pelatihan, namun jika sekolah menjahit itu lebih spesifikasi pada sebuah design usia tertentu. Hal-hal yang dilakukan oleh pabrik gamis Annisa Collection sudah mencakup dari 2 karakteristik kompetensi yaitu pertama kompetensi manajerial, seperti kemampuan komunikasi, kemampuan pemecahan masalah, dll. Kedua kompetensi teknis, seperti kemampuan pemasaran, kemampuan menggunakan alat-alat yang ada. Annisa Collection melakukan pengembangan Kompetensi berbasis digital untuk kompetensi manajerial dilakukan sendiri di pabrik seperti melatih komunikasi, pemecahan masalah (beradaptasi dengan cepat dengan keadaan dan kondisi pada suatu project). Sedangkan untuk kompetensi teknis karyawan diikutkan dalam pelatihan pelatihan dan sekolah menjahit diluar pabrik, dalam pelatihan dan sekolah jahit ini juga ada materi tentang penggunaan alat-alat jahit terbaru.

Proses pengembangan kompetensi sumber daya manusia berbasis digital yang dilakukan oleh Annisa Collection, meskipun masih sederhana namun menghasilkan perubahan yang berarti. Peneliti melakukan observasi lapangan dengan mewawancarai pimpinan serta sebagian karyawan dan beberapa klien. Produk gamis yang dihasilkan sebelum dan sesudah dilakukan pengembangan sangat berbeda, produk yang dihasilkan lebih baik setelah dilakukan pengembangan kompetensi. Mereka memberikan penilaian bahwa hasil dan pelayanan lebih baik setelah di lakukannya pengembangan ini. Pimpinan pabrik sekaligus pemilik mengatakan bahwa bukan hanya kinerja dan keefektivitasan kerja yang meningkat, namun client juga banyak yang meningkat menjadi pelanggan di pabrik ini. Hal ini terjadi karena dilakukannya pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, karena dengan pengembangan ini kompetensi dan keterampilan karyawan mudah teridentifikasi serta kinerja karyawan menjadi mudah untuk di ukur. Hal-hal yang menjadi kekurangan pada karyawan juga mudah terdeteksi, misalkan karyawan kurang memiliki pengetahuan dalam menggunakan alat jahit maka karyawan tersebut akan diikutkan dalam sekolah jahit yang memang spesifikasi dalam permesinan.

KESIMPULAN

Pengembangan Kompetensi SDM berbasis digital yang dilakukan oleh pabrik Annisa Collection terbagi dalam 2 jenis kompetensi, yaitu: kompetensi manajerial (*soft competency*) dan kompetensi teknis (*hard competency*) yang meliputi promosi atau pemasaran, penggunaan alat-alat yang digunakan untuk menghasilkan sebuah produk yang bagus. Pengukuran kinerja dan indikator kinerja pada pabrik Annisa Collection, yaitu: produktivitas, kualitas layanan, resposivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Peningkatan kinerja setelah dilakukan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi ini dapat dibuktikan pada hasil produk yang berubah dari sebelum sampai sesudah pengembangan ini dilakukan. Gamis dihasilkan sudah mampu mengikuti perkembangan kebutuhan masyarakat saat ini dan sudah mampu diterima oleh masyarakat dengan trend yang ada pada saat ini dan adanya peningkatan client menjadi pelanggan di pabrik Annisa Collection. Pada saat ini pabrik Annisa Collection sudah memiliki website yang dibuat dan dikembangkan sendiri oleh bagian digital marketing setelah mengikuti pelatihan-pelatihan tentang digital marketing.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Fahmi, Irfan. 2016. Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hamzah B. Uno, dan Lematengga. 2014. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara

- Irawati, Dewi. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Akademi Sekretari dan Manajemen (ASM)* Ariyanti.
- Moloeng, J, Lexi. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosakrya.
- Mardin, Namira A. 2015. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sindenreng Rappang. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Jurusan Ilmu Administrasi Prodi Administrasi Negara Universitas Hasanuddin.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi, cetakan pertama, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rapanna, Patta, dan Zulfikry Sukarno. 2017. *Ekonomi Pembangunan*. Makassar : CV Sah Media.
- Rostina. 2017. Sumberdaya Pendorong Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*.
- Rivai, Veithzal, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Taunay, Edward G. P. 2015. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Lingkungan Pendidikan. *Jurnal Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran*.