

ANALISIS KETERBATASAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA RUMAH BUMN BANDUNG

Falah Gia Fadlurahman¹, Ida Jalilah Fitria²

falah10321006@digitechuniversity.ac.id¹, idajalilah@digitechuniversity.ac.id²

Universitas Teknologi Digital

Abstrak

Rumah BUMN adalah fasilitas yang didedikasikan untuk mengembangkan digital economy ecosystem dengan fokus pada pembinaan untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas UMKM. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kendala-kendala yang disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia dalam mempengaruhi kinerja Rumah BUMN Bandung. dan bagaimana keterbatasan sumber daya manusia tersebut dapat diatasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang merupakan metode ilmiah yang umum digunakan dalam bidang ilmu sosial. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara dan observasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada Rumah BUMN Bandung memiliki permasalahan dalam keterbatasan sumber dayanya, dikhawatirkan akan menurunkan performa kinerja karyawan yang ada pada Rumah BUMN Bandung. Dalam pengukurannya Rumah BUMN Bandung menggunakan indikator-indikator yang sudah ada seperti kualitas, kuantitas, jangka waktu, penekanan pada biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

Kata Kunci: Rumah BUMN Bandung, Keterbatasan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

Abstract

The BUMN House is a place provided to form a digital economy ecosystem through coaching to increase the capacity and capabilities of UMKM. This study aims to analyze the limitations of human resources that hinder the performance of the Bandung BUMN House and how the limitations of human resources can be overcome. The approach employed in this study utilizes a qualitative research methodology, which is a scientific method commonly applied in social sciences research. The data for this research was gathered through interviews and observations. The study's findings indicate that the Bandung BUMN House has problems in its limited human resources, it is feared that it will reduce the performance of employees at the Bandung BUMN House. In its measurement, Bandung BUMN House uses existing indicators such as quality, quantity, duration, cost emphasis, supervision and relationships between employees.

Keywords: Bandung BUMN House, Human Resource Limitations, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan milik negara (BUMN) perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting yang dapat memengaruhi kinerja. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memanfaatkan kinerja suatu perusahaan atau alat untuk mencapai tujuan. Secara pokok, kemampuan sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting dan dapat berperan besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dibentuk dengan maksud untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencakup hasil kerja baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan, serta perilaku yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, pemimpin perusahaan harus menyadari pentingnya dukungan kepada karyawan mereka melalui partisipasi dalam memberikan arahan tentang apa yang harus dilakukan oleh karyawan mereka. Keterbatasan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu permasalahan yang menjadikan kurang

optimalnya kinerja di Rumah BUMN Bandung. Rumah BUMN adalah fasilitas yang didedikasikan untuk mengembangkan digital economy ecosystem dengan fokus pada pembinaan untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas UMKM. Dalam menjalankan kegiatannya, Rumah BUMN Bandung dipimpin oleh seorang Koordinator dan dalam menjalankan tugas nya Koordinator dibantu oleh masing-masing bidang atau divisi yang sudah terstruktur. Jumlah sumber daya manusia (SDM) pada Rumah BUMN Bandung adalah hanya 2 pegawai tetap yaitu koordinator dan administrasi. Kurangnya sumber daya manusia pada Rumah BUMN Bandung seringkali membuat karyawan pada Rumah BUMN Bandung melakukan pekerjaan diluar job desk atau mengerjakan beberapa tambahan pekerjaan dalam sehari. fenomena yang terjadi menyebabkan kinerja pada perusahaan berjalan kurang optimal. Permasalahan seperti ini menyebabkan perusahaan menjadi lebih buruk dan menurunkan nilai perusahaan.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Rulianti (2020) Menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama dalam setiap operasi perusahaan. Dalam konteks perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kemajuan perusahaan atau kemunduran. Nawawi, sebagaimana dikutip dalam buku Aras Solong (2020), mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah aset dan berperan sebagai modal dalam organisasi bisnis. Aset ini memiliki potensi yang nyata dan sangat penting dalam menerapkan misi serta strategi organisasi. Menurut ajar (2020:5) Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang berupaya untuk merangsang, mengingatkan, memotivasi, dan menjaga kinerja yang optimal dalam sebuah organisasi.

2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah individu yang produktif dan berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi. Mereka sangat penting bagi organisasi karena dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik secara individu maupun secara keseluruhan dalam konteks organisasi tersebut. Menurut Dessler (2017), fungsi sumber daya manusia mencakup sejumlah aktivitas penting ini meliputi perencanaan sumber daya manusia, proses perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen karir, manajemen hubungan dengan karyawan, serta manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Gyang (2018: 7) Secara umum, tanggung jawab manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Berhubungan dengan menetapkan tujuan, menetapkan kebijakan, dan memilih antara berbagai opsi strategi sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Yang berusaha untuk membangun hubungan yang baik antar individu, kelompok, dan semua orang yang terlibat dalam perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.

c. Penempatan

Berusaha untuk mendapatkan karyawan dengan menyesuaikan kemampuannya dengan posisi yang kosong di perusahaan.

d. Kepemimpinan

Memungkinkan individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dengan memanfaatkan seluruh potensi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Pengendalian

Memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka yang melaksanakan dan mengawasi ini akan melewati empat tahap: menetapkan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkannya dengan standar, dan kemudian melakukan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan Karyawan

Berhubungan dengan memenuhi kebutuhan karyawan dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan prosedur yang dibutuhkan perusahaan. Beberapa sumber, baik internal maupun eksternal, dapat digunakan untuk mendapatkan karyawan baru. Seleksi dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti tes potensi akademik, wawancara, pemeriksaan psikologis, dan praktik. Bisnis biasanya menggunakan kombinasi teknik-teknik tersebut.

b. Pengembangan Karyawan

Langkah berikutnya adalah meluncurkan program, yang dapat dilakukan dengan dua cara; pelatihan dan pendidikan. Untuk tingkat karyawan operasional, pelatihan biasanya mencakup keterampilan teknik yang membutuhkan waktu yang lebih lama, sementara pendidikan lebih mengarah pada keterampilan konseptual yang lebih mahal.

c. Pemberian Kompensasi

Ada dua jenis kompensasi: kompensasi langsung yang dapat berupa gaji, upah, serta insentif dan kompensasi tidak langsung yang dapat berupa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena mereka mencapai tujuan perusahaan.

d. Program Integrasi Karyawan

Faktor-faktor seperti kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan sangat penting dalam program tersebut.

e. Pemeliharaan Karyawan

Ditunjukkan bahwa karyawan akan bekerja lebih baik jika mereka merasa bagian dari perusahaan dan dibutuhkan olehnya. Salah satu contoh program pemeliharaan karyawan ini adalah dengan membangun sistem komunikasi kerja yang baik, memprioritaskan kesehatan dan keselamatan kerja, dan mengendalikan konflik di tempat kerja.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Perusahaan dapat memberhentikan karyawan karena alasan yang baik dan terhormat, seperti karena mereka memasuki masa pensiun atau karena kontrak kerja mereka berakhir. Mereka juga dapat memberhentikan karyawan karena alasan yang tidak terhormat, seperti melanggar peraturan perusahaan atau hukum nasional.

3. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia adalah hasil dari proses yang dinilai dan diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu. Marhawati (2022) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam periode waktu tertentu, dengan mengikuti proses kerja sesuai dengan standar perusahaan. Sejalan dengan pendapat Simamora (2017:16) kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Asriati (2022) Pengukuran kinerja atau performance measurement adalah suatu teknik kegiatan pengujian di mana data dan informasi dikumpulkan mengenai tujuan dan tujuan program. Menurut Kasmir dalam Christian (2021) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas adalah sejauh mana suatu proses atau hasil mendekati penyelesaian tugas yang sempurna. Pengukuran kualitas dapat didasarkan pada kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh proses tertentu.

2. Kuantitas

Menghitung kuantitas atau jumlah yang dihasilkan seseorang juga digunakan untuk menghitung performa.

3. Jangka Waktu

Ada tenggat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tergantung pada jenisnya.

4. Penekanan Biaya

Sebelum setiap operasi bisnis dimulai, jumlah dana yang akan dikeluarkan dihitung.

5. Pengawasan

Pengawasan pekerjaan harus dilakukan dan ditentukan.

6. Hubungan antar Karyawan

Seringkali, pemimpin dan karyawan bekerja sama dan setuju tentang cara menilai kinerja.

4. Keterbatasan Sumber Daya Manusia

Keterbatasan sumber daya manusia dapat di definisikan ketika organisasi menghadapi masalah dalam mengelola, mengembangkan atau memanfaatkan potensi sumber daya manusianya. Keterbatasan sumber daya manusia menjadi tantangan dan hambatan yang sering dihadapi pada setiap organisasi baik instansi maupun perusahaan.

Menurut Ndraha dalam Sariasih (2023) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang tidak hanya mampu menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, dan otot, tetapi juga mampu menciptakan nilai yang kompetitif, generatif, dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti pemikiran, kreativitas, dan intuisi. Sedangkan menurut Pasolong dalam Pulung Puryana (2021) kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang merupakan metode ilmiah yang umum digunakan dalam bidang ilmu sosial. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian dan pemahaman yang didasarkan pada metode untuk menyelidiki fenomena sosial dan masalah manusia. Penelitian kualitatif dilakukan untuk memahami dan menghasilkan pengetahuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Rumah BUMN Bandung memiliki permasalahan dalam keterbatasan sumber daya manusianya, hal tersebut dikhawatirkan akan menurunkan performa kinerja karyawan yang ada pada Rumah BUMN Bandung. Pada Rumah BUMN Bandung menerapkan indikator-indikator kinerja karyawan yang dirumuskan Kasmir dalam Christian (2021) dapat uraikan sebagai berikut:

1. Kualitas

Dengan keterbatasan sumber daya manusia yang terjadi pada Rumah BUMN Bandung, berdasarkan hasil wawancara terhadap Ilham sebagai karyawan magang menyatakan bahwa situasi yang ada di Rumah BUMN Bandung, dengan keterbatasan sumber daya manusia tentunya sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja yang ada, terutama hal tersebut berdampak pada beban kerja berlebih yang diterima oleh sumber daya manusianya di Rumah BUMN Bandung. Sependapat dengan Farhan sebagai karyawan magang pada Rumah BUMN Bandung yang menyatakan bahwa kualitas kerja pada Rumah BUMN Bandung semakin menurun karena dengan keterbatasan sumber daya manusianya, menjadikan setiap karyawan untuk mengerjakan tugas diluar job desk utama dari divisi yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kualitas kerja dengan keterbatasan sumber daya manusia yang ada, menurut Supriatna sebagai koordinator menyatakan bahwa dalam meningkatkan kualitas kerja pada Rumah BUMN yaitu dengan menerapkan 2 strategi:

Membangun tim kecil dengan beberapa divisi yang berkompeten untuk melakukan kolaborasi langsung dengan universitas.

Berkolaborasi dengan stake holder pemberdayaan UMKM yang berpengalaman melakukan pemberdayaan UMKM seperti start up, komunitas, pemerintahan dan agregator UMKM.

2. Kuantitas

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Ilham sebagai karyawan magang pada Rumah BUMN Bandung menyatakan bahwa kuantitas sumber daya manusia tentunya sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja di Rumah BUMN Bandung. Dengan adanya kuantitas sumber daya manusia yang memadai dapat meningkatkan kapasitas kerja dan hasil kerja yang baik. Sedangkan menurut hasil wawancara terhadap Farhan sebagai karyawan magang pada Rumah BUMN Bandung menyebutkan bahwa kuantitas sumber daya manusia di Rumah BUMN Bandung masih kurang efektif, karena dengan minimnya kuantitas sumber daya manusia yang ada di Rumah BUMN Bandung menyebabkan beban kerja menjadi lebih berat dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hal tersebut akan berdampak dengan menurunnya kinerja di Rumah BUMN Bandung.

Dalam mengaktifkan kinerja terhadap kuantitas sumber daya manusia yang ada, Supriatna sebagai koordinator pada Rumah BUMN Bandung menyebutkan, dengan pembuatan SOP, target yang jelas pada setiap divisi serta melakukan monitoring diharapkan dapat mengaktifkan dan melampaui kinerja sehingga maksimal.

3. Jangka Waktu

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Ilham sebagai karyawan magang pada Rumah BUMN Bandung mengatakan, dalam penyelesaian tugas kerja tergantung dari pekerjaan yang diberikan, beberapa pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih dari jangka waktu yang telah ditentukan karena adanya keterbatasan sumber daya manusia pada Rumah BUMN Bandung.

Sependapat dengan hasil wawancara terhadap Farhan sebagai karyawan magang pada Rumah BUMN Bandung yang menyebutkan, jangka waktu penyelesaian pekerjaan berbanding lurus dengan efektivitas kinerja. Dengan keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki Rumah BUMN Bandung, beberapa pekerjaan memerlukan waktu yang lebih lama dalam mengerjakannya apalagi dengan bobot pekerjaan yang cukup berat dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam mengontrol jangka waktu untuk mengefektifkan kinerja dengan keterbatasan sumber daya manusia yang ada, menurut hasil wawancara terhadap Supriatna sebagai koordinator pada Rumah BUMN Bandung mengatakan, dibuat skala prioritas dari masing-masing pekerjaan sesuai deadline yang ditentukan. Kemudian memilih tim karyawan yang berkompeten sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan.

4. Penekanan Biaya

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Ilham sebagai karyawan magang menyebutkan, dengan adanya penekanan biaya pada Rumah BUMN Bandung tentunya sangat berdampak, karena dapat menghambat kinerja karyawan sehingga karyawan akan mengalami kesulitan ketika kurangnya sumber daya yang memadai. Sependapat dengan hasil wawancara pada Farhan sebagai karyawan magang pada Rumah BUMN Bandung, penekanan biaya operasional sangat berdampak karena Rumah BUMN Bandung merupakan perusahaan pelayanan bagi UMKM dengan produk pengembangan UMKM yang tentunya memerlukan biaya dalam melaksanakan setiap kegiatan pelatihannya. Dengan menekan biaya operasional, akan menyulitkan karyawan dalam membuat program pelatihan terlebih khusus dalam menentukan mentor pelatihan.

Pada Rumah BUMN Bandung berdasarkan hasil wawancara terhadap Supriatna sebagai koordinator biasa mengatasi penekanan biaya dengan memanfaatkan partner atau relasi yang sudah terjalin dengan berbagai stake holder agar kinerja tetap on the track pada target yang ditetapkan. Maka dari itu Rumah BUMN Bandung rutin update untuk melakukan pendataan terhadap partner sehingga pada setiap kegiatan, operasionalnya bisa saling support.

5. Pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Ilham sebagai karyawan magang, dengan keterbatasan sumber daya manusia pada Rumah BUMN Bandung tidak terlalu mempengaruhi kualitas pengawasan kegiatan atau pekerjaan. Dikarenakan sedikitnya sumber daya manusia justru dapat mempermudah pengawasan kerja karena ketika ada pekerjaan yang tidak mencapai target, akan sangat terlihat dampaknya. Sejalan dengan pendapat hasil wawancara terhadap Farhan sebagai karyawan magang yang mengatakan keterbatasan sumber daya manusia di Rumah BUMN Bandung tidak mempengaruhi kualitas pengawasan kegiatan, karena pada Rumah BUMN Bandung selalu diadakan briefing mingguan ataupun bulanan untuk membahas serta memantau kegiatan yang ada di Rumah BUMN Bandung.

Menurut hasil wawancara terhadap Supriatna sebagai koordinator pada Rumah BUMN Bandung dalam indikator pengawasan telah menyediakan SOP dan target yang terukur, melakukan monitoring harian, mingguan dan bulanan terhadap kinerja serta melakukan briefing tim dan cek secara berkala pada setiap progres pekerjaan.

6. Hubungan antar Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Ilham sebagai karyawan magang pada Rumah BUMN Bandung, mengatakan bahwa hubungan antar karyawan pada Rumah BUMN Bandung cukup baik dan harmonis, tentunya hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dengan lingkungan kerja yang baik membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan di Rumah BUMN Bandung tetapi terdapat juga beberapa komunikasi yang kurang baik sehingga hubungan antar karyawan menjadi kurang harmonis. Sejalan dengan hasil wawancara terhadap Farhan sebagai karyawan magang, hubungan karyawan di Rumah BUMN Bandung sangat erat, hal tersebut membuahkan dampak positif pada kinerja sumber daya manusianya. Meskipun terdapat keterbatasan sumber daya

manusia jika hubungan antar karyawan baik, maka akan meningkatkan semangat sumber daya manusianya dalam menjalankan pekerjaan.

Hal yang dilakukan untuk mempertahankan untuk menjaga hubungan antar karyawan agar tetap baik pada Rumah BUMN Bandung menurut Supriatna sebagai koordinator, tentunya rutin melakukan doa pagi bersama, dibuat tim briefing serta memberikan reward seperti snack atau konsumsi makan siang apabila kapasitas pekerjaan banyak dan menyelesaikan target yang menantang. Biasanya dikualifikasikan pada:

- a. Karyawan yang aktif bertanya dan memastikan tidak ada hambatan dalam pengerjaan.
- b. Karyawan yang memberikan tips and trik agar pekerjaan lebih mudah dikerjakan secara efektif dan melakukan pendampingan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gambaran Sumber Daya Manusia dan Kinerja

Rumah BUMN Bandung memiliki sumber daya manusia yang dinamis dan beragam untuk membantu menangani berbagai proses pada ruang lingkup kerja sesuai jobdesk yang telah ditentukan pada setiap divisi untuk membantu mencapai target yang telah ditentukan. Menurut Supriatna sebagai koordinator pada Rumah BUMN Bandung menyebutkan bahwa sumber daya manusia pada Rumah BUMN Bandung dengan tim yang ada cukup sulit untuk mengakselerasi kegiatan yang lebih dari biasanya meskipun sudah memanage waktu sebaik mungkin. Hal itu dikarenakan terbatasnya tim inti atau karyawan tetap yang ada pada Rumah BUMN Bandung yang berjumlah 2 orang terdiri dari koordinator dan bagian administrasi, membuat beberapa target yang sudah ada cukup sulit untuk di realisasikan karena harus menangani dan mengelola pekerjaan lainnya juga. Berkaitan dengan kinerja pada Rumah BUMN Bandung meskipun telah memiliki target yang di maksimalkan, keterbatasan tim inti seringkali menjadikan kinerja kurang optimal bahkan kemungkinan terburuknya adalah program kerja yang ada tidak dapat terlaksana sesuai target.

2. Faktor Penghambat Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki permasalahan yang berbeda dengan perusahaan lain, dengan latar belakang dan kepribadian karyawan yang beragam. Salah satunya faktor sumber daya manusia yang dapat menjadi penghambat dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Supriatna sebagai koordinator pada Rumah BUMN Bandung dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat sumber daya manusia di Rumah BUMN Bandung diantaranya adalah penggantian tim atau karyawan magang di Rumah BUMN yang cukup rutin dimana paling tidak 2 bulan sekali karyawan magang masuk dan keluar silih berganti.

3. Faktor Keterbatasan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Keterbatasan sumber daya manusia memberi pengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, dengan fenomena yang terjadi pada Rumah BUMN Bandung seringkali menjadikan kinerja Rumah BUMN Bandung berjalan tidak sesuai dengan yang ditargetkan karena berdampak dari kualitas sumber daya manusia yang ada. Berdasarkan indikator kinerja karyawan yang dirumuskan Kasmir dalam Christian (2021) yang salah satunya adalah indikator kualitas jika dikaitkan dengan yang terjadi pada Rumah BUMN Bandung, dengan keterbatasan sumber daya manusia di Rumah BUMN Bandung dapat mempengaruhi kinerja karyawannya karena beban kerja berlebih pada setiap karyawan di Rumah BUMN Bandung menjadikan kualitas kerjanya kurang optimal, kurangnya sumber daya manusia pada Rumah BUMN

Bandung seringkali membuat karyawan atau tim yang tersedia melakukan pekerjaan diluar job desk atau mengerjakan beberapa tambahan pekerjaan dalam sehari.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Ilham sebagai karyawan magang pada divisi event and partnership di Rumah BUMN Bandung, menyebutkan bahwa pada divisi event and partnership seringkali melakukan pekerjaan diluar jobdesk yang telah ditentukan. Salah satu pekerjaan diluar jobdesk yang dilakukannya adalah melakukan input data scoring UMKM dimana seharusnya dikerjakan oleh divisi admin scoring tetapi divisi tersebut tidak terealisasi pada Rumah BUMN Bandung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis gambaran sumber daya manusia dan kinerja pada Rumah BUMN Bandung dapat disimpulkan bahwa:

1. Karyawan tetap atau tim inti pada Rumah BUMN Bandung hanya terdiri dari 2 orang yang merupakan koordinator dan administrasi. Hal tersebut menjadikan keterbatasan aktivitas kegiatan karena sulit untuk dapat ter realisasikan hanya dengan 2 karyawan. . Keterbatasan sumber daya manusia dan masa periode karyawan magang yang tidak menentu menjadi permasalahan utama yang terjadi pada Rumah BUMN Bandung.
2. Dengan keterbatasan sumber daya manusia yang terjadi pada Rumah BUMN Bandung, menjadikan kinerja karyawan kurang optimal bahkan kemungkinan tidak terlaksana sesuai target yang ditetapkan karena karyawan harus mengatasi beberapa pekerjaan sekaligus.

Berdasarkan hasil analisis faktor penghambat sumber daya manusia pada Rumah BUMN Bandung berdasarkan indikator yang dikaitkan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas sumber daya manusia pada Rumah BUMN Bandung kurang maksimal karena dengan ketersediaan sumber daya manusia yang ada menjadikan karyawan pada Rumah BUMN Bandung harus bekerja lebih dari kapasitas atau jobdesk yang telah ditentukan serta penggantian tim atau karyawan magang di Rumah BUMN yang cukup rutin, mempengaruhi kualitas kinerja menjadi kurang optimal pada Rumah BUMN Bandung.

2. Kuantitas

Kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki Rumah BUMN Bandung masih kurang efektif hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada. Masa periode karyawan magang yang tidak menentu menjadi faktor utama dalam keterbatasan sumber daya manusia pada Rumah BUMN Bandung.

3. Jangka waktu

Dalam penyelesaian tugas kerja di Rumah BUMN Bandung, biasanya ada jangka waktu atau deadline yang ditentukan, akan tetapi beberapa pekerjaan pada Rumah BUMN Bandung memerlukan waktu yang lebih lama dalam mengerjakannya apalagi dengan bobot pekerjaan yang cukup berat dalam mencapai target yang telah ditetapkan dengan ketersediaan sumber daya manusia yang ada.

4. Penekanan biaya

Rumah BUMN Bandung mewadahi dan melayani UMKM dengan produk pengembangan UMKM yang tentunya memerlukan biaya dalam melaksanakan setiap kegiatan pelatihannya. Penekanan biaya pada Rumah BUMN Bandung tentunya sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia yang ada, karena dapat menghambat kinerja karyawan sehingga karyawan akan mengalami kesulitan.

5. Pengawasan

Pengawasan pada Rumah BUMN Bandung dinilai cukup baik terhadap sumber daya manusia yang tersedia. Dengan diadakan briefing tim yang cukup rutin dan terjadwal kinerja sumber daya manusia dapat terkontrol dengan cukup baik.

6. Hubungan antar karyawan

Keterbatasan sumber daya manusia di Rumah BUMN Bandung tidak terlalu mempengaruhi hubungan karyawannya, hubungan antar karyawan pada Rumah BUMN Bandung cukup baik tetapi terdapat juga beberapa komunikasi yang kurang baik sehingga hubungan antar karyawan menjadi kurang harmonis, hal tersebut membuahkan dampak positif pada kinerja sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh keterbatasan sumber daya manusia terhadap kinerja pada Rumah BUMN Bandung, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan sumber daya manusia pada Rumah BUMN Bandung sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia yang ada tidak dapat maksimal dengan beban kerja yang berlebih terhadap sumber daya manusia yang dimiliki Rumah BUMN Bandung.

Saran

Berdasarkan hasil analisis keterbatasan sumber daya manusia terhadap kinerja pada Rumah BUMN Bandung, ketersediaan sumber daya manusia yang ada menjadi faktor utama dengan fenomena yang terjadi. Dari hasil kesimpulan di atas, dapat diajukan saran terhadap Rumah BUMN Bandung berdasarkan hasil penelitian tentang keterbatasan sumber daya manusia, maka karyawan magang pada Rumah BUMN Bandung perlu untuk diberikan masa periode kerja lebih lama yang sesuai dan ditentukan pada Rumah BUMN Bandung. Karena dengan periode masa kerja magang karyawan yang lebih lama setidaknya dapat mengatasi permasalahan keterbatasan sumber daya manusia dan menjadikan kinerja sumber daya manusia lebih efektif pada Rumah BUMN Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Aras Solong. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), h. 18.
- Christian, A dan Kurniawan. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. 2(2): 113-125.
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara. Jakarta Timur.
- Puryana, P. P., & Okta, A. L. (2021). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *Prosiding* (4):430-438.
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. 4(1): 211-220.
- Sariasih, P. P., Dkk. (2023). Keterbatasan SDM Negara Berkembang Dan Persaingan Secara langsung Perusahaan Digital Negara Maju Dalam Ekonomi Digital Pada Presidensi G20 Pada 2022. *Forum Manajemen*. 21(1): 22-35.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke satu. Bandung: CV. Alfabeta.