

1. Kepentingan individu

Perencanaan SDM dapat membantu meningkatkan potensi dan kepuasan kerja karyawan yang dapat dicapai melalui perencanaan karier.

2. Kepentingan organisasi

Perencanaan SDM dapat membantu meningkatkan kualitas organisasi yang dapat dicapai melalui karyawan yang memenuhi kualifikasi.

2.1.3 Perencanaan Karier

Perencanaan karier merupakan suatu proses yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karier yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi (Nasution, 2019). Perencanaan karier dapat diartikan sebagai suatu proses yang digunakan seseorang untuk memilih tujuan karier dan jalur karier untuk mencapai tujuan tersebut (Fahmi & Ali, 2022).

Pada dasarnya, perencanaan karier memiliki dua komponen yang memainkan peran utama dalam organisasi yaitu konseling karier dan *mentoring* (Pradhan & Shrestha, 2022). Dengan kata lain, program perencanaan karier dirancang untuk meningkatkan kemungkinan bahwa organisasi menempatkan individu yang tepat di posisi yang tepat pada waktu yang tepat. Perencanaan karier melibatkan pengambilan keputusan pada setiap individu yang diciptakan dari tujuan, sifat, dan lingkungan individu itu. Perencanaan karier karyawan juga mampu membuat karyawan tersebut bertahan pada suatu organisasi. Dengan memiliki perencanaan karier yang baik dan sesuai bagi karyawan, maka karyawan tidak akan melihat posisi pada perusahaan lain (Munir et al., 2022). Aspek dalam perencanaan karier antara lain, yaitu:

1. *Self assessment*
2. *Exploring opportunities*
3. *Making decision and setting goal*
4. *Planning*
5. *Pursuit of achievement*

Selain itu, ada 2 macam perencanaan karier, yaitu:

1. Perencanaan karier individu (*Individual career planning*)
2. Perencanaan karier organisasi (*Organization career planning*)

2.1.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses menentukan jumlah pekerja yang dibutuhkan sesuai tujuan organisasi (Sudiro & Putri, 2022). Perencanaan SDM menempati peran penting untuk meramalkan tuntutan masa depan dan lingkungan dalam organisasi dan juga membantu untuk menghasilkan dan mengelola tuntutan sumber daya manusia yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan pada masing-masing divisi (Roberto et al., 2022). Bisnis harus diikuti dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat menghasilkan efektivitas dan efisiensi dalam berorganisasi (Sangsurya et al., 2021). Untuk itu, manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM (Rachmawati, 2024).

Perencanaan sumber daya manusia yang matang akan mempengaruhi keberhasilan tujuan organisasi yang didasari dari tingginya kinerja karyawan yang kompeten. Salah satu tugas pengelola SDM adalah mencari dan menemukan karyawan yang cocok untuk dipekerjakan dan ditempatkan pada posisi sesuai keahlian atau kompetensi yang dimiliki (Kharisma & Wening, 2023). Karyawan merupakan aset terpenting dari perusahaan karena merekalah aktor utama dalam berbagai kegiatan organisasi (Febrian et al., 2023). Kinerja seorang karyawan akan mempengaruhi banyak atau sedikitnya keterlibatan mereka bagi organisasi yang dapat menentukan keberhasilan tujuan organisasi (Laba Blikololong et al., 2022). Dengan melakukan seleksi karyawan yang efektif dan objektif, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Kharisma & Wening, 2023) Maka dari itu, untuk mendapatkan kandidat karyawan yang berkualitas, pengelola SDM harus selektif dalam proses pemilihannya. Perencanaan SDM mempunyai beberapa tujuan menurut Nurcahyo (2022) antara lain:

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan rangkaian proses upaya penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, manager dan tenaga kerja lainnya (Simarmata et al., 2021). Manajemen SDM juga mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dan organisasinya. Manajemen SDM merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen SDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola karyawan secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Manajemen SDM berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan, dan juga masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam melakukan aktivitas perencanaan dan perekrutan diperlukan suatu model yang dapat menarik seluruh potensi tenaga kerja bagi kepentingan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Imbron & Pamungkas I.B., 2021). Seperti yang dikemukakan oleh Samsuni (2023), aktivitas SDM yang mendukung organisasi yang berorientasi pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas mencakup antara lain:

1. Kinerja karyawan
2. Produktivitas karyawan
3. Semangat kerja karyawan
4. Motivasi kerja karyawan
5. Kepuasan kerja karyawan
6. Kepemimpinan

penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitianpenelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian

Bajika Kargo Semarang. Waktu kegiatan penelitian ini berlangsung selama 10 bulan pada bulan Maret hingga Desember 2024.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi mengenai sistem penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari bab I sampai bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat permasalahan dan latar belakang permasalahan objek penelitian yaitu PT Bajika Kargo Semarang. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori seputar topik yang mencakup teori Manajemen Sumber Daya Manusia, perencanaan sumber daya manusia, perencanaan karier, *business intelligence*, *business analysis*, *decision tree*, visualisasi data, *dashboard*, dan Google Looker Studio. Dilanjutkan dengan 10 jurnal penelitian terdahulu mengenai perancangan *dashboard*. Kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan kualitatif deskriptif dan teknik wawancara yang akan digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Situasi Sosial, Pengumpulan Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan karir yang ada pada PT Bajika Kargo Semarang?
2. Bagaimana menciptakan perencanaan karir yang efisien pada PT Bajika Kargo Semarang?
3. Bagaimana merancang *dashboard* visualisasi data untuk pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia dalam merencanakan karir pada PT Bajika Kargo Semarang?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui perencanaan karir yang ada pada PT Bajika Kargo Semarang.
2. Menciptakan perencanaan karir yang efisien pada PT Bajika Kargo Semarang.
3. Merancang *dashboard* visualisasi data perencanaan karier yang ada pada PT Bajika Kargo Semarang untuk mempermudah pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan analisis terkait metode perencanaan karier menggunakan *dashboard* yang berbentuk visualisasi data.
2. Praktis
 - a. Menciptakan perencanaan karir dengan metode *dashboarding* pada PT Bajika Kargo Semarang .
 - b. Merancang sebuah *dashboard* sebagai alat visualisasi data perencanaan karir yang lebih efisien pada PT Bajika Kargo Semarang untuk pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada perencanaan karier sumber daya manusia dengan objek penelitian PT Bajika Kargo Semarang menggunakan visualisasi data berbentuk *dashboard* yang dirancang menggunakan Google Looker Studio dengan tujuan menciptakan alat bantu pengambilan keputusan perencanaan karier sumber daya manusia untuk direktur pusat. Objek penelitian ini hanya dilakukan pada PT

cepat mengidentifikasi masalah serta langkah kedepannya bagi perusahaan (Veza & Sayuti, 2021).



Gambar I.9
 Prototype Dashboard Menggunakan Google Looker Studio
 Sumber: Data yang Telah Diolah (2024)

Dashboard yang akan diserahkan berisikan data identitas karyawan (nama, jabatan, latar pendidikan, dan masa kerja) dan performa/kinerja setiap divisi beserta karyawan tiap tahunnya seperti pada contoh *prototype* pada gambar I.9. Indikator-indikator tersebut yang akan menjadi bahan untuk perencanaan karier sumber daya manusia. Penggunaan *dashboard* ini diharapkan dapat meningkatkan komunikasi internal bisnis dengan baik karena data yang sebelum diolah kemudian diolah dan divisualisasikan akan mempermudah untuk dibaca sehingga data dan informasi dapat disampaikan dengan jelas dan efektif kepada pemangku kepentingan bisnis. Oleh karena itu penelitian mengenai “Visualisasi Data Sumber Daya Manusia Untuk Perencanaan Karir PT Bajika Kargo Semarang” perlu dilakukan. Hasil penelitian nantinya akan berbentuk sebuah visualisasi data sumber daya manusia PT Bajika Kargo Semarang berupa *dashboard* menggunakan aplikasi Google Looker Studio yang diharapkan dapat digunakan sebagai penyampaian informasi dan perencanaan karier mengenai sumber daya manusia perusahaan dan dapat dijadikan sebagai alat pengambilan keputusan karier oleh direktur pusat.

keputusan sumber daya manusia. Jika tidak ada alat yang mempresentasikan atau memvisualisasikan data dengan baik, maka informasi yang diterima juga dapat menimbulkan kebingungan dalam membaca dan menelaah data tersebut. Hal tersebut juga menimbulkan ketidak efektifan dan efisiensi dalam melakukan presentasi.

Cara menyajikan atau mempresentasikan data yang marak digunakan adalah menggunakan tabel baris dan kolom, tabel kontingensi, dan tabel gantt. Penyajian data tradisional seperti tabel baris dan kolom, akan menyulitkan untuk dibaca karena hanya digambarkan secara manual tanpa menggunakan tambahan media lain. terlebih lagi para pengusaha atau pimpinan instansi biasanya mungkin tak memiliki banyak waktu untuk membaca laporan yang tebal tanpa gambar atau grafik (Ghivary et al., 2023). Sementara tabel *gantt* sifatnya tidak mudah dalam melakukan pembaharuan data karena harus dibuat kembali (Salsabila & Kusnadi, 2023).

Cara yang tepat untuk menanggulangi masalah data yang berantakan dapat diselesaikan dengan teknik visualisasi data karena teknik ini merupakan cara yang paling menarik untuk mengeksplorasi data (Farida et al., 2022). Dengan gambar dan pewarnaan yang bermacam-macam akan membuat pembaca bosan dalam menganalisis data. Maka dari itu, salah satu cara visualisasi data yang efektif dan efisien juga marak digunakan bisnis saat ini adalah menggunakan *dashboard*. *Dashboard* adalah sebuah layanan grafis yang digunakan untuk menampilkan informasi dengan jelas untuk interpretasi kinerja organisasi yang mudah dan dapat dimengerti (Jebraeily et al., 2019). Data yang divisualisasikan melalui *dashboard* dapat menjadi alat pendukung pengambilan keputusan yang mampu menganalisis akar penyebab permasalahan sehingga dapat menciptakan efektivitas yang lebih tinggi, efisiensi, alur kerja yang sederhana, dan peluang untuk mengevaluasi intervensi dengan cepat. *Dashboard* dapat menampilkan informasi yang diperlukan untuk memonitor aspek bisnis dan memungkinkan para pimpinan dapat dengan

Tabel I.5
Penilaian Kinerja SDM Periode 2021-2023

BOBOT		JUMLAH		
		2021	2022	2023
95-100	A+	1	0	0
90-94	A	6	4	5
85-89	B+	8	5	11
80-84	B	3	6	4
75-79	C	2	0	0
70-74	C-	1	0	0
<70	D	0	0	0
TOTAL		21	15	20

Sumber: Dokumen HRD PT Bajika Kargo Semarang (2024)

Penentuan perencanaan karir sumber daya manusia ditentukan oleh nilai performa yang dimiliki setiap karyawan pada perusahaan seperti pada tabel I.5 yang merupakan data kinerja karyawan tahun 2021 s.d. 2023 yang dibedakan menjadi 7 predikat kategori. Terlihat bahwa terdapat beberapa karyawan memiliki nilai B dan C pada periode 2021 s.d 2023 silam yang dapat menjadi perhatian pengelola sumber daya manusia perusahaan. Jika dibandingkan dengan tabel identitas (Tabel I.7), total jumlah karyawan pada tahun 2022 pada tabel penilaian kinerja (Tabel I.8) berjumlah 13 orang, sementara pada tabel identitas (Tabel I.7) berjumlah 20 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa data karyawan belum tercatat dengan lengkap pada tabel penilaian kinerja. Ketika data karyawan belum tercatat dengan lengkap pada tabel penilaian kinerja, berbagai dampak negatif seperti misinformasi, kesulitan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, peningkatan risiko kesalahan administratif, hingga kurangnya kepercayaan karyawan terhadap manajemen dapat timbul yang memengaruhi berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Data yang tidak tercatat maupun tervisualisasi dengan baik dapat menyulitkan perusahaan melihat posisi sumber daya manusia yang ada di perusahaan (Fanani et al., 2021). Dengan demikian perusahaan sulit menentukan apakah sumber daya manusia yang kompeten sudah sesuai kriteria, apakah diperlukan rekrutmen pada divisi tertentu, apakah terdapat karyawan yang *underperform*, dan masalah perencanaan karier lainnya. Sesuai dengan permasalahan yang dialami PT Bajika Kargo Semarang, perusahaan membutuhkan alat untuk memvisualisasikan data-data tersebut agar mudah untuk dibaca oleh manajerial sebagai alat pengambilan

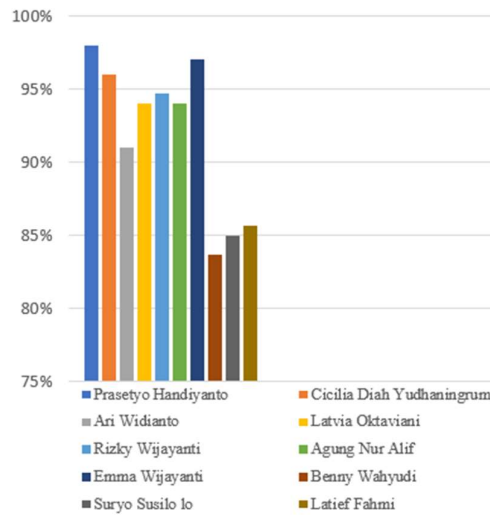
Tabel I.4
 Profil SDM PT Bajika Kargo Semarang Periode 2022

No	Anggota	Jenis Kelamin	Pendidikan	Jabatan	Status	Lama Kerja (dlm tahun)
1	Prasetyo Handiyanto	Pria	S1	Branch Manager	Aktif	4
2	Cicilia Diah Yudhaningrum	Wanita	S1	Sales	Aktif	4
3	Nina Chrisna	Wanita	D4	Finance	Aktif	4
4	Latvia Oktaviani	Pria	D4	Operation	Aktif	4
5	Ulfah Rossa	Wanita	D4	Operation	Aktif	4
6	Agung Nur Alif	Pria	D3	Operation	Aktif	3
7	Hendry Christanto	Pria	D3	Sales	Aktif	4
8	Sari Yunandha	Wanita	S1	Operation	Aktif	4
9	Ari Widiyanto	Pria	D4	Sales	Aktif	3
10	Fransiskus Ary	Pria	S1	Sales	Aktif	4
11	Tika Mantovani	Wanita	D4	Operation	Aktif	1
12	Endah Pratiwi	Wanita	S1	HRD	Aktif	2
13	Latief Fahmi	Pria	D3	Supervisor	Aktif	4
14	Emma Wijayanti	Wanita	S1	HRD	Aktif	4
15	Rizky Wijayanti	Pria	D4	Operation	Aktif	4
16	DJohan Pramana	Pria	D3	Supervisor	Aktif	4
17	Benny Wahyudi	Pria	SMA	Driver	Aktif	2
18	Denny Suryanto Bevita	Pria	SMA	Driver	Aktif	1
19	Suryo Susilo lo	Pria	SMA	Warehouse Worker	Aktif	1
20	Yudhistira Sri Purnomo	Pria	SMA	Warehouse Worker	Aktif	2
21	Catherine Alicia Subagyo	Wanita	D4	Sales	Tidak aktif	3
22	Dimas Adhi Nugroho	Pria	D4	Supervisor	Tidak aktif	4

Sumber: Dokumen HRD PT Bajika Kargo Semarang (2024)

Seperti yang disampaikan oleh *Branch Manager* PT Bajika Kargo Semarang, data sumber daya manusia di perusahaan ini masih dicatat secara manual menggunakan Microsoft Excel, sebagaimana yang tertera pada tabel I.4. Pencatatan setiap identitas karyawan juga belum tersusun rapi berdasarkan urutan kategori yang sistematis, seperti alfabet A sampai Z, jenjang pendidikan dari tingkat tertinggi hingga terendah, jabatan tertinggi hingga terendah, atau masa kerja terlama hingga terbaru. Ketidakberurutan data tersebut dapat menyulitkan pengelola sumber daya manusia dalam melakukan analisis yang diperlukan untuk menentukan perencanaan SDM atau pengembangan karier karyawan secara efektif dan efisien. Akibatnya, proses pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi kurang optimal, menghambat upaya perusahaan dalam mengelola dan memaksimalkan potensi karyawan secara keseluruhan.

Tabel I.3 menampilkan data sampel sumber daya manusia yang diambil setengah dari total jumlah sumber daya manusia yang mencakup seluruh divisi pada perusahaan. Tabel menunjukkan bahwa terdapat beberapa sumber daya manusia yang belum mencapai standar minimum KPI yaitu 80% pada periode 2021 hingga mencapai standar minimum KPI yaitu 80% pada periode 2021 hingga 2023.



Gambar I.8
 Grafik Sampel Presensi Rata-rata SDM Periode 2021-2023
Sumber: Dokumen HRD PT Bajika Kargo Semarang (2024)

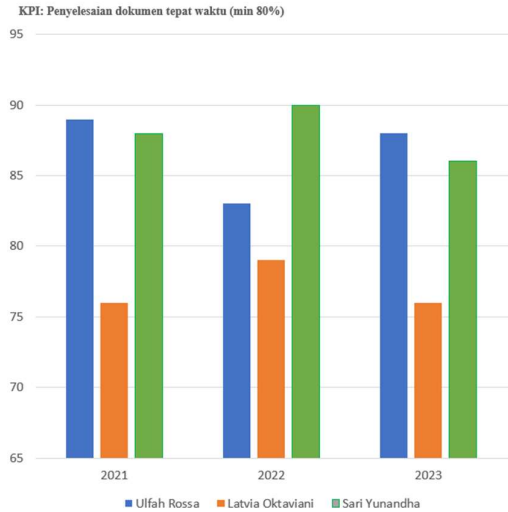
Presensi sumber daya manusia juga dapat menjadi aspek penilaian karyawan yang ditampilkan pada gambar I.8 yang menunjukkan 10 sampel presensi rata-rata sumber daya manusia tahun 2021 hingga 2023. Data tersebut menunjukkan beberapa karyawan memiliki presensi di bawah 90% yang berbeda signifikan dengan karyawan lainnya. Hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas perusahaan akibat kehadiran karyawan yang tidak konsisten, Hasil dari sampel presensi rata-rata tersebut dapat dijadikan sebagai indikator pengambilan keputusan dan evaluasi perencanaan karier sumber daya manusia pada perusahaan.

Dengan performa karyawan yang dibawah KPI, tentunya akan menghambat kinerja tim seperti pada gambar I.7 yang menampilkan kinerja divisi *Operation* tahun 2021 hingga 2023 di mana pencapaian KPI yang masih mengalami fluktuatif pertahunnya. Jika dilihat dari grafik kinerja sumber daya manusia secara individu pada divisi *Operation* (gambar I.6), terdapat 2 karyawan yang kinerjanya yang telah mencapai KPI dan 1 karyawan yang belum mencapai KPI. Hal tersebut menandakan bahwa nilai kinerja divisi dapat mencapai KPI dikarenakan 2 orang yang kinerjanya mencapai KPI. Sementara, satu sumber daya manusia yang memiliki kinerja dibawah KPI akan menghambat nilai kinerja pada divisi. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa kinerja KPI divisi *Operation* belum optimal. Akibatnya kinerja divisi yang kurang optimal, divisi *Operation* akan menghadapi berbagai tantangan yang menghambat produktivitas dan efektivitas kerja.. Kasus ini harus segera mendapat perhatian serius dari pengelola sumber daya manusia (SDM). Pengelola SDM memiliki peran penting dalam mengidentifikasi akar permasalahan dan merumuskan solusi yang efektif untuk mengatasi kendala tersebut.

Tabel I.3
Sampel SDM Periode 2021-2023

NO	NAMA	JABATAN	SKOR			SKOR RATA-RATA
			2021	2022	2023	
1	Prasetyo Handiyanto	Branch Manager	87%	91%	92%	90%
2	Cicilia Diah Yudhaningrum	Sales	88%	86%	84%	86%
3	Ari Widiyanto	Sales	86%	89%	83%	86%
4	Latvia Oktaviani	Operation	76%	79%	76%	77%
5	Rizky Wijayanti	Operation	92%	82%	88%	87%
6	Agung Nur Alif	Operation	80%	84%	86%	83%
7	Emma Wijayanti	HRD	93%	93%	87%	91%
8	Benny Wahyudi	Driver	74%	79%	78%	77%
9	Suryo Susilo lo	Warehouse Worker	82%	83%	84%	83%
10	Latief Fahmi	Supervisor	82%	83%	82%	82%

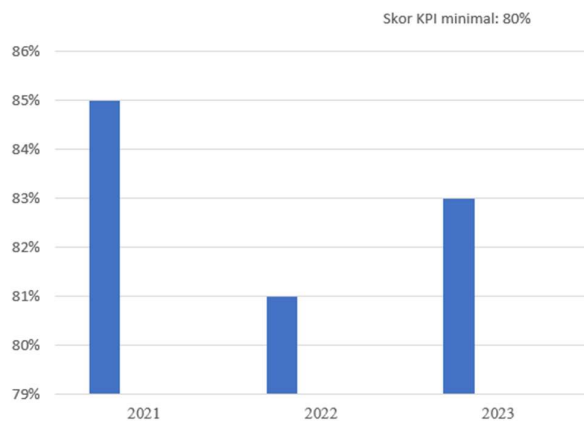
Sumber: Data yang Telah Diolah (2024)



Gambar I.6
Grafik Kinerja SDM divisi Operation Periode
2021-2023

Sumber: Data yang Telah Diolah (2024)

Seperti pada gambar I.6 yang menampilkan grafik kinerja SDM pada divisi *operation* pada tahun 2021 hingga tahun 2023, terdapat salah satu karyawan yang memiliki nilai kumulatif di bawah 80. Ini menandakan bahwa terdapat karyawan yang masih tergolong *underperformance* dikarenakan memiliki nilai skor rata-rata *Key Performance Indicator (KPI)* divisi di bawah 80%. Hal tersebut dapat menjadi perhatian khusus bagi pengelola sumber daya manusia sebagai langkah perencanaan sumber daya manusia perusahaan.



Gambar I.7
Grafik Kinerja Divisi Operation Periode 2021-2023
Sumber: Data yang Telah Diolah (2024)

perlu merekrut karyawan baru, memberikan pelatihan, memutus hubungan kerja, dan lain-lain. Sebuah data akan menjadi bermanfaat jika data tersebut dapat diolah dan divisualisasikan dengan baik dan jelas sebab dari hasil pengolahan tersebutlah sebuah pengambilan keputusan dapat tercipta.

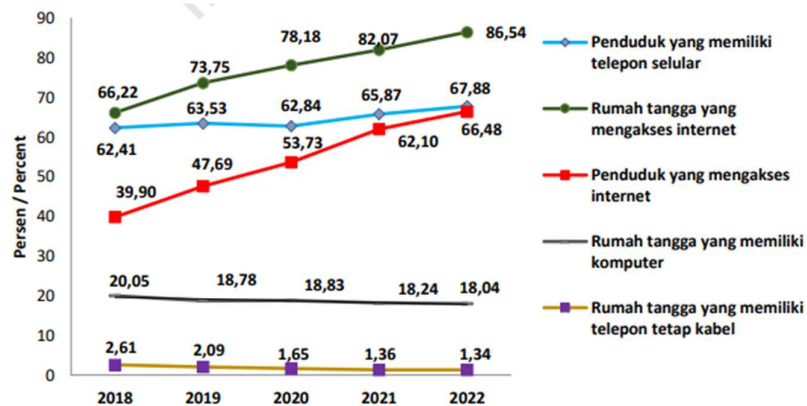
Kegiatan penelitian dilakukan pada objek PT Bajika Kargo Semarang dengan alasan objek tersebut masih minim dalam penggunaan media digital dalam aktivitas bisnisnya. PT Bajika Kargo Semarang adalah perusahaan cabang yang berpusat di Jakarta yang bergerak pada jasa pengangkutan atau *freight forwarding* (*Company Profile* PT Bajika Kargo). Perusahaan kerap melakukan evaluasi tahunan untuk mengukur kinerja setiap karyawan yang bekerja dengan membandingkan data kinerja karyawan pertahunnya. Permasalahan yang terjadi pada PT Bajika Kargo Semarang adalah sulitnya mengambil keputusan mengenai perencanaan karir, misalnya ketika manajerial membutuhkan informasi terkait data-data karyawan secara ringkas untuk pembuatan rencana strategis sumber daya manusia data tersebut belum tervisualisasi dengan baik sehingga cukup memakan waktu untuk menganalisis. Data-data mengenai karyawan masih direkap secara manual dan belum ada alat untuk mempresentasikan atau memvisualisasikan terkait data-data karyawan tersebut. Berikut paparan permasalahan berbentuk wawancara dengan *Branch Manager* PT Bajika Kargo Semarang:

“...Masalah ada di kinerja orang-orangnya. Kadang tuh di satu divisi ada yang performanya naik banget, tapi ada juga yang kurang. Jadinya karyawan yang kinerjanya turun bisa kebantu sama karyawan yang kinerjanya bagus. Kalo pencatatan sih kita masih secara manual. Mungkin sewaktu bapak Charles (direktur pusat PT Bajika Kargo) minta rekap data SDM. Kan pencatatan kita masih manual, jadi mungkin itu menyulitkan pak Charles buat merangkum rekapitulasinya...” (Hasil wawancara prapenelitian dengan Bapak Prasetyo Handiyanto, *Branch Manager* PT Bajika Kargo Semarang, Selasa 2 April 2024 melalui telepon seluler).

memainkan peran sentral dalam membentuk strategi, operasional, dan interaksi perusahaan dengan pelanggan serta mitra bisnis. (Firdaus, 2023). Pada lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan akan menerapkan teknologi informasi dalam seluruh kegiatan bisnisnya.

Penerapan teknologi pada bisnis dapat digunakan pada aspek manajemen pada perusahaan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Kata Manajemen dalam bahasa Inggris berasal dari kata “*to manage*” yang secara etimologi artinya mengatur atau mengelola. Sementara kata sumber daya manusia (SDM) gabungan dari tiga kata: sumber, daya, dan manusia. Sumber berarti asal, sementara daya dimaknai sebagai akal, kekuatan, atau kemampuan melakukan sesuatu. Bisa juga daya dijelaskan sebagai kemampuan untuk menghasilkan kekuatan maksimal dalam waktu yang minimal. Adapun manusia dalam bahasa Indonesia artinya makhluk yang berakal budi (mampu menguasai makhluk lain). Ketiga kata ini dipadukan, arti singkatnya menjadi “potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi” (A. Mustafa, 2020). Manajemen sumber daya manusia dapat dirangkum sebagai proses melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan, serta memperhatikan masalah manajemen tenaga kerja, keselamatan, dan keadilan mereka (Imbron & Pamungkas, 2021).

Kinerja sebuah perusahaan akan bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki (Asir et al., 2023). Kualitas sumber daya manusia merupakan kualitas seseorang dalam bersikap dan menciptakan layanan yang profesional dengan menggunakan segala keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki. SDM yang unggul dan berkualitas akan membuat kemajuan dan perkembangan pada bisnis sehingga diperlukan berbagai cara bagi bisnis untuk mendapatkan SDM yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Disamping itu, SDM dengan kualitas rendah cenderung akan menghambat kinerja pertumbuhan pada bisnis. Sebagaimana telah diketahui bahwa peran HRD adalah untuk mengelola hal-hal yang berkaitan dengan karyawan, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan evaluasi, konsultasi, administrasi, hingga PHK (Hamka et al., 2022). Dalam menjalankan tugasnya dalam mengelola SDM, HRD melakukan tugasnya dengan mengandalkan data sebagai salah satu acuannya. Data seperti data *turnover*, absensi, ataupun kinerja karyawan dapat menjadi alat tolak ukur dalam pengambilan keputusan apakah HRD



Gambar I.5
Penduduk Pengguna TIK di Indonesia Tahun 2018-2022
Sumber: Survei Sosial Ekonomi Nasional, BPS

Enam tahun terakhir, penggunaan teknologi informasi di Indonesia menunjukkan perkembangan yang pesat dari tahun ke tahun seperti data yang ditunjukkan pada gambar I.5. Penduduk yang mengakses internet memiliki lonjakan signifikan saat periode pandemi *COVID-19* pada tahun 2020-2021 sebesar 8,37%. Secara langsung, pandemi *COVID-19* mengharuskan masyarakat untuk menggunakan dan mempelajari teknologi secara masif.

Seiring dengan berkembangnya penggunaan teknologi informasi, Menteri Komunikasi dan Informatika, Johnny G Plate (Rizkinaswara, 2021) mengatakan bahwa pembangunan infrastruktur telekomunikasi di Indonesia sebelumnya didorong hanya dari sisi disruptif teknologi. Namun, pandemi *COVID-19* memacu akselerasi transformasi digital di semua sektor. Sejak pandemi *COVID-19*, aplikasi dan situs *website* terus dioptimalkan pemerintahan agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat (Firdaus et al., 2021). Dengan berkembangnya teknologi informasi terlebih setelah pandemi *COVID-19*, masyarakat sudah mulai diwajibkan untuk digitalisasi terlebih bagi pelaku bisnis. Transformasi digital dapat diartikan sebagai proses memanfaatkan teknologi digital yang ada seperti teknologi virtualisasi, komputasi bergerak (*mobile computing*), komputasi awan (*cloud computing*), integrasi semua sistem yang ada di organisasi dan lain sebagainya (Hadiono et al., 2020). Teknologi informasi dipercaya menjadi pilar utama dan mampu menyelesaikan banyak permasalahan pada bisnis. Pada era di mana informasi menjadi lebih mudah diakses dan tersebar, teknologi informasi telah

Tabel I.2
Kinerja SDM Periode 2021-2023

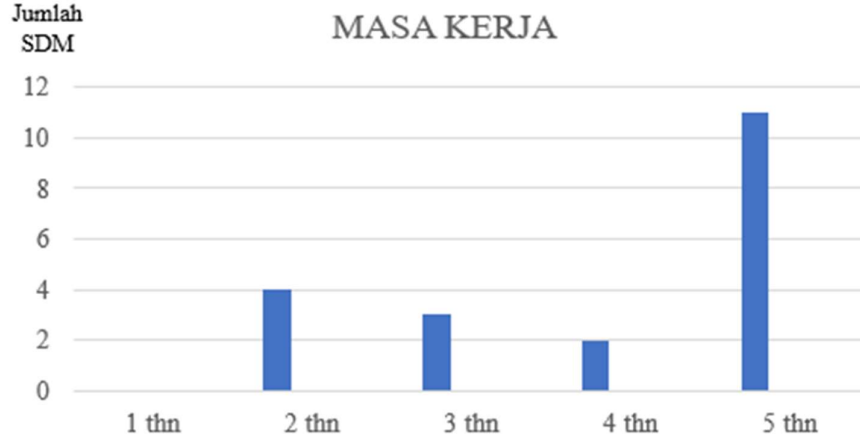
BOBOT		JUMLAH		
		2021	2022	2023
95-100	A+	1	0	0
90-94	A	6	4	5
85-89	B+	8	5	11
80-84	B	3	6	4
75-79	C	2	0	0
70-74	C-	1	0	0
<70	D	0	0	0
TOTAL		21	15	20

Sumber: Dokumen HRD PT Bajika Kargo Semarang (2024)

Pada tabel I.2 tertera data penilaian kinerja sumber daya manusia 3 tahun terakhir (2021-2023). Terlihat bahwa beberapa SDM masih berada performa yang menengah ke bawah dikarenakan kondisi *COVID-19* yang masih mewabah di Indonesia yang mengharuskan perusahaan memberlakukan *hybrid work* yang berpengaruh pada motivasi kerja sumber daya manusia. Pada tahun 2022 terlihat peningkatan skor bagi beberapa sumber daya manusia dan seiring berkembang sampai dengan tahun 2023. Data-data yang disajikan di atas merupakan data primer PT Bajika Kargo Semarang. Penelitian ini menggunakan perusahaan PT Bajika Kargo Semarang sebagai objek penelitian dikarenakan penggunaan teknologi dan digitalisasi yang masih minim digunakan pada aktivitas bisnis pada perusahaan.

1.2 Latar Belakang Masalah

Perkembangan informasi digital menjadi perubahan yang sangat signifikan pada era saat ini terlebih setelah pandemi virus *COVID-19* mewabah di Indonesia yang mengubah bentuk pekerjaan masyarakat dan kegiatannya. Seperti perubahan kegiatan perekrutan karyawan yang semula dilakukan dengan datang ke kantor kemudian diubah menggunakan aplikasi *video call* secara *online* dikarenakan himbauan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dari pemerintah. Perubahan juga dirasakan oleh para pengelola SDM perusahaan yang mewajibkan kegiatan bekerja menjadi daring (dalam jaringan) atau lebih dikenal dengan sebutan WFH (*Work From Home*) menggunakan *gadget* mereka masing-masing (Purba, 2022).



Gambar I.4
Perbandingan Masa kerja SDM periode 2023
Sumber: Data yang Telah Diolah (2024)

Pada gambar I.4 tertera grafik masa kerja sumber daya manusia tahun 2023. Sebagian besar karyawan memiliki masa kerja di atas 3 tahun.

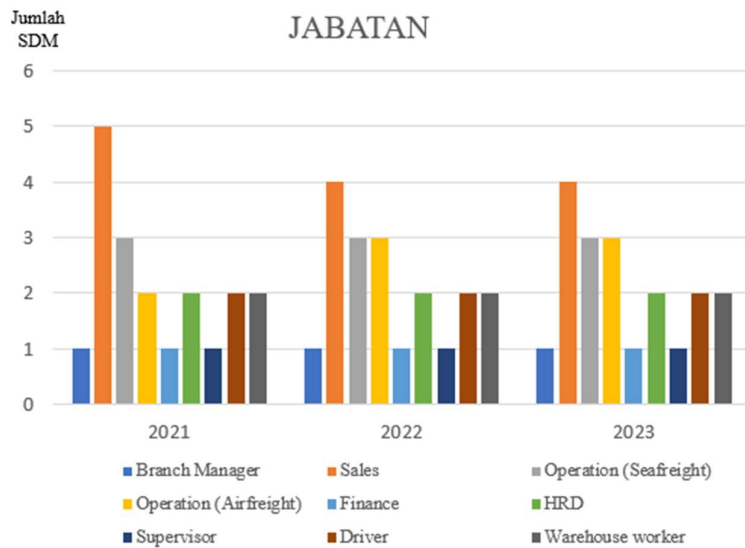
Tabel I.1
Appraisal Form SDM

		Employee Name: Fransiskus Ary					
		Position : Sales					
		Period : 2021					
No	Strategic Objective	KPI/Deliverable	Weight	Scoring			Total Score
				Target	Achievement	Score	
1	Absen karyawan	Kehadiran penuh	30%	97%	97%	97%	29%
2	Kolaborasi tim	Inisiatif dalam tim	25%	100%	78%	78%	20%
3	Sales target	Sales mencapai target	30%	100%	70%	70%	21%
4	Sikap	Disiplin	15%	100%	82%	82%	12%
Weight Total			100%	Overall Score			82%

Sumber: Data yang Telah Diolah (2024)

Pada tabel I.1 tertera data appraisal form atau tabel penilaian kerja SDM yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan empat strategic objectives dan KPI/deliverable yang dijadikan sebagai acuan performa karyawan setiap tahunnya. Objek penilaian dasar untuk semua karyawan terdiri dari dua komponen utama, yaitu presensi dengan bobot 30% dan sikap dengan bobot 15%. Selain itu, KPI dari setiap divisi dapat berbeda-beda tergantung pada target spesifik yang ingin dicapai per tahunnya, sehingga penilaian ini mencakup berbagai aspek yang relevan dengan tujuan dan strategi perusahaan secara keseluruhan.

Pada gambar I.2 tertera grafik perbandingan latar belakang pendidikan tahun 2021 s.d 2023. Terdapat 4 jenjang pendidikan antara lain; S1, D4, D3, dan SMA. Terdapat pengurangan karyawan yang berlatar belakang pendidikan D4 pada tahun 2022 dan 2023 dikarenakan *resign*. Sementara, terdapat penambahan karyawan berlatar belakang pendidikan D3 pada tahun 2022 dan 2023 dikarenakan perusahaan melakukan rekrutmen untuk menggantikan posisi karyawan yang telah *resign* pada tahun 2022.



Gambar I.3
Perbandingan Jabatan SDM Periode 2021-2023
Sumber: Data yang Telah Diolah (2024)

Pada gambar I.3 tertera grafik perbandingan jabatan SDM tahun 2021 s.d 2023. Terdapat 9 divisi jabatan antara lain; *Branch manager, sales, operation, finance, documenting, HRD, supervisor, driver, dan warehouse worker*. Terjadi pengurangan karyawan pada divisi *sales* pada tahun 2022 dikarenakan *resign*. Perusahaan tidak merekrut kembali karyawan untuk divisi *Sales* dikarenakan sumber daya manusia yang dimiliki saat ini sudah mencukupi dan sesuai dengan *job desk* perusahaan. Kemudian terjadi perekrutan karyawan pada divisi *Operation (Airfreight)* pada tahun 2022 dikarenakan permintaan pembelian yang meningkat pada sektor *airfreight*.

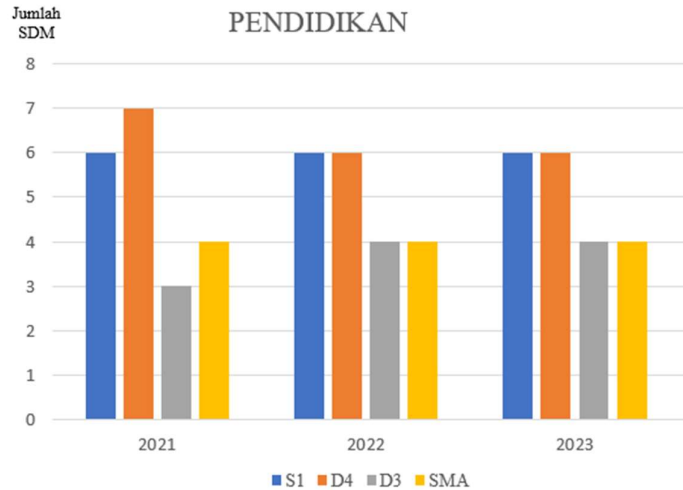
Visi:

Menjadi perusahaan jasa pengangkutan terkemuka yang memberikan solusi logistic inovatif, efisien, dan andal dengan cakupan global, mendukung perdagangan internasional melalui layanan multimoda terbaik.

Misi:

1. Membangun hubungan jangka panjang dengan pelanggan melalui layanan yang responsif dan professional
2. Memperluas jaringan kerjasama dengan mitra penerbangan dan pelayaran internasional untuk memberikan layanan pengangkutan terbaik dan memperluas jangkauan pasar global.
3. Memberikan kualitas jasa yang terbaik dengan harga yang kompetitif.
4. Menjaga standar kepatuhan terhadap regulasi nasional/internasional yang berlaku dan memastikan operasi bisnis yang transparan dan berintegritas.

Adapun beberapa data internal mengenai sumber daya manusia pada PT Bajika Kargo sebagai berikut:



Gambar I.2

Perbandingan Pendidikan SDM Periode 2021-2023

Sumber: Data yang Telah Diolah (2024)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian



Gambar I.1
Logo PT Bajika Kargo Semarang
Sumber: <http://www.bajika.com>

PT Bajika Kargo Semarang adalah sebuah perusahaan cabang yang berpusat di Jakarta yang bergerak pada jasa pengangkutan atau *freight forwarding* yang memberikan layanan juga mengelola seluruh kegiatan pengiriman, pengangkutan, juga penerimaan komoditas ekspor atau impor melalui angkutan multimoda melalui jalur darat, udara, dan laut. PT Bajika Kargo Semarang telah berdiri sejak tahun 2018 yang berlokasi di Renmark Building lt. 2 ruang 201 Jl. Mayjend Sutoyo No. 25. Barang-barang utama ekspor PT Bajika Kargo Semarang antara lain *furniture*, *frozen food*, garmen, dan elektronik dengan tujuan utama negara-negara pada benua Eropa dan Amerika. PT Bajika Kargo Semarang telah diakui *International Air Transport Association* (IATA) sebagai industri yang mewakili penerbangan global yang kini telah bekerja sama dengan 25 penerbangan internasional. PT Bajika Kargo Semarang juga menawarkan *Non-Vessel Owning Common Carrier* (NVOCC) dengan layanan *Full Container Load* (FCL) dan *Less Container Load* (LCL) untuk jasa pengiriman via laut (Company Profile PT Bajika Kargo). PT Bajika Kargo memiliki visi dan misi dalam menjalankan perusahaannya, yaitu:

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Verbatim Wawancara	112
Lampiran B. Tabel Reduksi dan Kesimpulan	138
Lampiran C. Tabel Narasumber Expert	145
Lampiran D. Data Sekunder.....	146

Gambar IV.19 *Dashboard* divisi *Driver* 80