

PENINGKATAN KERJA ORGANISASI PERANCANGAN DAN IMPLEMENTASI EFEKTIF

Sintia Ayu Lestari *¹
Syaharani Clarissa Setiawati ²
Muhammad Ihsan Abidillah ³
Moh Dani Naufal Azizy ⁴
Mu'alimin ⁵

^{1,2,3,4,5} Manajemen Pendidikan Islam, UIN Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember, Indonesia

*e-mail: Sintiaayul07@gmail.com,¹ clarissasyaharani@gmail.com,² ihsanab02@gmail.com,³ mohdaninaufalazizy@gmail.com,⁴ mualimin@uinkhas.ac.id⁵

Abstrak

Banyak pemimpin dan manajer saat ini sangat memperhatikan tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja organisasi di tengah perubahan yang cepat dalam dunia bisnis. Dengan adanya globalisasi, perkembangan teknologi, dan persaingan yang semakin ketat, organisasi harus bisa mengatasi tantangan serta terus mengembangkan diri dengan inovasi. Pentingnya perancangan strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta langkah-langkah konkret untuk mengimplementasikan perubahan dan inovasi di dalam organisasi menjadi hal yang harus dieksplorasi lebih lanjut. Dalam penelitian ini, kami menggunakan metode studi literatur atau yang sering disebut sebagai studi kepustakaan. Metode ini melibatkan langkah-langkah seperti mengumpulkan informasi dari berbagai bahan tulisan, membaca, mencatat, dan mengatur semua materi penelitian dengan baik. Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan performa organisasi dengan mengimplementasikan serangkaian langkah yang terencana dan terimplementasi dengan baik. Langkah-langkah tersebut mencakup peningkatan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan secara menyeluruh. Beberapa strategi umum yang dapat diterapkan adalah meningkatkan performa tim, mengidentifikasi serta menyelesaikan masalah, menggunakan teknologi dengan bijak, memberikan umpan balik dan evaluasi, membentuk budaya kerja yang positif, menetapkan tujuan yang jelas, dan mengukur performa organisasi secara teratur. Selain itu, ada beberapa faktor yang memengaruhi performa di dalam organisasi, seperti kemampuan individu, pengetahuan, desain pekerjaan, dorongan, kemampuan memimpin, identitas perusahaan, rasa puas dalam bekerja, serta suasana di tempat kerja. Perencanaan organisasi sangat penting untuk mencapai sasaran dengan efektivitas dan efisiensi yang optimal dengan mengatur serta mengelola sumber daya secara optimal

Kata kunci: Strategi, Faktor Keberhasilan Peningkatan Kerja, Implementasi Perancangan, Tantangan

Abstract

Many leaders and managers today are very concerned about how to improve organizational performance amidst rapid changes in the business world. With globalization, technological developments and increasingly fierce competition, organizations must be able to overcome challenges and continue to develop themselves with innovation. The importance of strategic design in improving organizational performance, the factors that influence it, as well as concrete steps to implement change and innovation within the organization are things that must be explored further. In this research, we used the literature study method or what is often referred to as literature study. This method involves steps such as collecting information from various written materials, reading, taking notes, and organizing all research materials well. The results of this research aim to improve organizational performance by implementing a series of well-planned and implemented steps. These steps include increasing efficiency, productivity and overall goal achievement. Some general strategies that can be implemented are improving team performance, identifying and solving problems, using technology wisely, providing feedback and evaluation, establishing a positive work culture, setting clear goals, and measuring organizational performance regularly. Apart from that, there are several factors that influence performance in an organization, such as individual ability, knowledge, job design, leadership, leadership ability, company identity, feeling of satisfaction at work, and the atmosphere in the workplace. Organizational planning is very important to achieve targets effectively. and optimal efficiency by organizing and managing resources optimally.

Keywords: Strategy, Success Factors for Work Improvement, Design Implementation, Challenges

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi yang semakin maju dan persaingan yang semakin ketat, meningkatkan prestasi perusahaan menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting untuk memastikan kelangsungan dan mencapai tujuan kesuksesan. Perancangan dan implementasi strategi yang efektif memainkan peran kunci dalam memperbaiki kinerja organisasi secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi pendekatan-pendekatan terbaik dalam merencanakan dan melaksanakan strategi peningkatan kinerja organisasi yang efektif. Dengan melakukan penelusuran yang komprehensif terhadap literatur serta melakukan analisis yang mendalam, kami akan menentukan faktor-faktor utama yang memengaruhi kesuksesan perancangan dan implementasi, serta mengeksplorasi praktik-praktik terbaik yang dapat diterapkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Dengan memperdalam pemahaman kita tentang tantangan-tantangan yang dihadapi dan solusi-solusi yang mungkin, harapannya, penelitian ini dapat memberikan arahan yang berharga bagi praktisi dan akademisi untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan efektif.

Oleh karena itu, organisasi yang ingin tetap relevan dan maju harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan global yang sedang berlangsung. Kemampuan untuk beradaptasi dan berubah sesuai dengan perkembangan zaman menjadi esensi yang tak terhindarkan. Organisasi yang mampu mengikuti perubahan akan memiliki peluang lebih besar untuk berhasil, sementara yang tidak, mungkin akan mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan yang muncul. Peningkatan kinerja organisasi telah menjadi fokus utama bagi banyak pemimpin dan manajer dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berkembang di era modern ini. Dalam konteks globalisasi, teknologi yang terus mengalami perkembangan, dan kompetisi semakin sengit organisasi dituntut untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dan berinovasi. Peningkatan kinerja tidak hanya berarti peningkatan dalam hal pendapatan atau profitabilitas, tetapi juga meliputi efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, inovasi produk atau layanan, serta pengembangan dan pemberdayaan tenaga kerja manusia.

Perancangan strategis secara efektif merupakan elemen khusus untuk mencapai kemajuan yang signifikan. Kinerja organisasi yang berkelanjutan. Dengan memiliki tujuan yang jelas, dan komitmen, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efektif, mengidentifikasi peluang dan tantangan yang ada, serta merumuskan strategi yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Namun, memiliki strategi yang baik saja tidak cukup. Implementasi strategi dengan efektif juga menjadi hal yang sangat krusial. Tanpa implementasi yang baik, strategi yang telah dirumuskan hanya akan menjadi angan-angan belaka tanpa adanya hasil nyata.

Dalam pendahuluan ini, kita akan mengeksplorasi lebih lanjut tentang pentingnya perancangan strategis dalam peningkatan kinerja organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, serta langkah-langkah konkret yang dapat diambil dalam mengimplementasikan perubahan dan inovasi dalam sebuah organisasi. Melalui pendekatan yang sistematis, terintegrasi, dan terarah, diharapkan organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal, meningkatkan daya saingnya di pasar, serta memenuhi ekspektasi dan kebutuhan stakeholdernya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau studi kepustakaan, yang melibatkan aktivitas seperti pengumpulan data dari berbagai sumber tulisan, membaca, mencatat, dan mengelola materi penelitian. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi berbagai teori yang relevan dengan isu penelitian, yang kemudian dapat digunakan sebagai referensi dalam pembahasan hasil penelitian. Studi literatur merupakan pendekatan untuk menjelajahi sumber-sumber tulisan sebelumnya sebagai cara untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Data yang digunakan adalah jenis data sekunder yang diperoleh dari sumber tidak langsung. Teknik pengumpulan data dalam studi literatur mencakup analisis dan penelaahan buku, jurnal, atau artikel yang berkaitan dengan pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Peningkatan Kerja Organisasi

Kemajuan dan kemunduran suatu organisasi sangat bergantung pada keselarasan semua elemen yang ada dan yang bekerja sama dengan kesadaran untuk mencapai tujuan yang diinginkan merupakan aspek krusial dalam pengembangan organisasi. Pemahaman mendalam mengenai teori dan strategi organisasi menjadi kunci dalam memastikan pertumbuhan optimal organisasi. Secara garis besar, strategi dapat dijelaskan sebagai proses perencanaan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi, beserta rangkaian langkah atau usaha yang ditempuh untuk mencapainya.

Rencana dan pelaksanaan strategis digarap dapat mencapai sejumlah sasaran yang telah ditetapkan, serta untuk mempertahankan dan memperluas cakupan kegiatan organisasi dalam sektor yang baru sebagai tanggapan terhadap perubahan dalam lingkungan sekitar, seperti perubahan dalam permintaan, sumber daya, kondisi ekonomi, kemajuan teknologi, dan kegiatan pesaing. Semua entitas organisasi, baik yang bersifat resmi maupun tidak, dipertahankan keutuhannya oleh sekelompok individu yang menyadari manfaat dari kerjasama menuju tujuan yang serupa. (Julia & Jiddal Masyruroh, 2022)

Strategi untuk mencapai tujuan organisasi adalah melalui penerapan pendekatan manajemen holistik untuk mutu, yang dikenal sebagai Total Quality Management (TQM), yang awalnya dikembangkan oleh W. Edwards Deming. "menekankan bahwa komitmen kuat terhadap peningkatan kualitas jangka panjang dan melibatkan penggunaan berbagai alat dan teknik, namun yang terpenting adalah adanya komitmen yang sungguh-sungguh. (Dalam et al., 2021)

Peningkatan produktivitas mencerminkan sejauh mana sebuah program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui perencanaan strategis, sebuah organisasi dapat menetapkan tujuan dan menilai kinerja dengan menggunakan kriteria keberhasilan yang telah ditentukan. Tanpa tujuan dan target yang jelas, penilaian kinerja individu atau organisasi akan sulit dilakukan secara efektif. (Listiani, 2013)

Pada saat yang sama, organisasi harus memberikan perhatian yang hati-hati terhadap pembentukan tim yang dapat mencapai kinerja yang optimal. Secara umum, pencapaian tujuan organisasi akan lebih berhasil jika tim yang mewakili unit kerja dapat bekerja sama secara efektif. Tim harus menjadi lingkungan di mana anggota dapat saling memperbaiki keterampilan mereka, memelihara semangat persaingan yang sehat, dan menghasilkan ide yang inovatif untuk kemajuan organisasi.

Strategi dalam peningkatan kinerja organisasi mencakup serangkaian langkah atau tindakan yang direncanakan dan diimplementasikan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Beberapa strategi umum dalam peningkatan kinerja organisasi meliputi:

1. Peningkatan kinerja anggota, yakni dengan menyediakan pelatihan, pengembangan, dan pendidikan secara berkelanjutan, organisasi memiliki kemampuan untuk memperluas keterampilan dan pengetahuan individu di dalamnya, sehingga memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dan berarti dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Mengidentifikasi serta menyelesaikan masalah yang muncul di dalam organisasi, hal ini bertujuan untuk mendukung peningkatan efisiensi dan optimalisasi kinerja organisasi.
3. Penggunaan Teknologi, mengadopsi teknologi yang sesuai dan inovasi digital dapat membantu meningkatkan efisiensi, komunikasi, dan kolaborasi di dalam organisasi. Ini dapat mencakup penggunaan perangkat lunak manajemen proyek, sistem manajemen konten, atau alat kolaborasi online.
4. Pemberian Umpan Balik dan Evaluasi, menerapkan sistem umpan balik dan evaluasi kinerja yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta proses bisnis, sehingga dapat dilakukan perbaikan yang diperlukan.

5. Budaya Kerja yang Mendorong Kinerja Tinggi, membangun budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi, termasuk mempromosikan kolaborasi, inovasi, tanggung jawab, dan pemecahan masalah, dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.
6. Penetapan Tujuan yang Jelas dan Mengukur Kinerja, menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, realistis, dan terkait dengan waktu serta mengukur kinerja secara teratur membantu organisasi untuk tetap fokus dan memantau kemajuan menuju pencapaian tujuan mereka.
7. Peningkatan Layanan Pelanggan, fokus pada kepuasan pelanggan dan pengalaman pelanggan yang positif dapat membantu organisasi mempertahankan dan menarik lebih banyak pelanggan, dalam prosesnya, hal tersebut dapat meningkatkan efisiensi secara menyeluruh dalam struktur organisasi. (Sihombing & Batoebara, 2019)

Dalam merancang strategi peningkatan kinerja organisasi, penting untuk memiliki anggota yang memiliki kinerja yang handal. Untuk memperoleh anggota yang berkualitas, diperlukan investasi dalam pelatihan dan pendidikan yang dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi mereka. Pelatihan dan pendidikan bertujuan untuk menyiapkan anggota yang kompeten agar organisasi dapat mengembangkan diri sejalan dengan kemajuan pengetahuan dan teknologi saat ini, sehingga tetap dapat bersaing secara efektif dengan organisasi lainnya.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Peningkatan Kinerja

Kinerja adalah elemen penting dalam organisasi, terutama kinerja pegawai yang dapat membantu mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja baik atau buruk pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memantau, mengawasi, dan menilai kinerja setiap pegawai dalam organisasi. Dan dengan adanya motivasi kerja secara positif memengaruhi kinerja karyawan karena dorongan untuk meraih prestasi, harapan akan peningkatan kompensasi, pengakuan dari pimpinan, dan kesempatan pengembangan melalui program pendidikan dan pelatihan.

Kompensasi juga memengaruhi motivasi, terutama bagi karyawan yang terlibat langsung dalam pelayanan. Faktor lain yang memengaruhi kinerja termasuk komitmen terhadap organisasi mencerminkan seberapa kuat individu terikat dengan perusahaan, sementara tanggung jawab kerja adalah kesadaran akan tugas dan kewajiban pekerja, serta kedisiplinan dalam menjalankan kebijakan perusahaan. Faktor internal seperti prokrastinasi, self efficacy, dan komitmen terhadap organisasi juga berperan dalam kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk kemampuan dan keahlian, pengetahuan, dan rancangan kerja.

- 1) Kemampuan dan keahlian adalah kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan, yang memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan secara benar.
- 2) Pengetahuan tentang pekerjaan juga mempengaruhi hasil pekerjaan.
- 3) Rancangan kerja yang baik dapat memudahkan karyawan mencapai tujuannya dengan menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian adalah sifat unik yang dimiliki setiap individu dan mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan. Orang yang memiliki kepribadian yang baik biasanya melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab dan hasil yang baik.
- 5) Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat lebih cenderung melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik.
- 6) Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin menghadapi atau memerintah bawahannya, yang dapat mempengaruhi hasil kerja.
- 8) Budaya organisasi adalah kebiasaan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi, yang mengatur bagaimana anggota organisasi harus berperilaku dan mempengaruhi hasil kerja.
- 9) Kepuasan kerja adalah perasaan senang, gembira, atau suka yang dirasakan sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Karyawan yang merasa senang atau gembira biasanya melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik.

- 10) Lingkungan kerja adalah suasana dan kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi hasil kerja. Suasana kerja yang nyaman dan memberikan ketenangan dapat meningkatkan hasil kerja, sedangkan suasana yang tidak nyaman dapat mengganggu kerja dan mempengaruhi hasil. (Juniarti & Putri, 2021)

C. Implementasi Perancangan (Langkah Kerja)

Perencanaan adalah serangkaian aktivitas yang mengatur tindakan yang akan dilakukan sehingga penting dilakukan sebelum terlaksananya kegiatan. Dalam arti yang luas, Perencanaan adalah suatu proses yang melibatkan pemilihan dan penggabungan fakta-fakta, serta penggunaan asumsi-asumsi untuk memprediksi masa depan. Proses ini dilakukan dengan merancang dan merumuskan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara sistematis. Menurut Terry, tujuan dari perencanaan adalah untuk mempermudah pemilihan keputusan di masa depan melalui penggambaran suatu kegiatan yang terorganisir dengan baik. Kebutuhan akan perencanaan (planning) meningkat di semua bidang organisasi terutama di Perusahaan. Kesuksesan sebuah organisasi dapat sangat dipengaruhi oleh peningkatan ini. (Maharani & Sungkono, 2023)

Tujuan perencanaan termasuk mendapatkan hasil dalam mencapai tujuan, membuat pekerjaan yang berarti, memanfaatkan fasilitas dan personalia secara efektif, mengatasi bantuan, hemat biaya, mengurangi unsur-unsur perubahan, dapat digunakan untuk menentukan perubahan apa yang perlu dilakukan. Adapun tahap perencanaan meliputi:

- a. Membuat Keputusan tentang kebutuhan organisasi yang dimulai dengan menetapkan tujuan.
- b. Mengumpulkan informasi berdasarkan data yang diperoleh melalui komunikasi untuk memahami situasi saat ini.
- c. Mengidentifikasi kekuatan, kelemahan dan hambatan untuk menentukan kemampuan organisasi.
- d. Menyusun rangkaian kegiatan dan mengembangkan berbagai alternatif serta mengevaluasi setiap kegiatan demi tercapainya tujuan. (Soelton et al., 2022)

Perencanaan terdiri dari dua jenis yaitu perencanaan strategis dan perencanaan operasional. Perencanaan strategis bertujuan untuk memenuhi tujuan-tujuan organisasi secara holistik atau keseluruhan, sedangkan perencanaan operasional lebih fokus pada penguraian perencanaan strategis menjadi kegiatan yang lebih terperinci. Perencanaan operasional menjelaskan bagaimana suatu rencana akan dilaksanakan dan dieksekusi secara praktis guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis. Adapun perencanaan strategis dinilai memiliki peran penting dalam organisasi karena didasarkan pada perannya dalam membangun sebuah sistem kerja yang mengarah pada tujuan organisasi. (Rusniati & Haq, 2014)

Penelitian yang dilakukan oleh (Maharani & Sungkono, 2023) menghasilkan bahwa perancangan atau lebih dikenal dengan perencanaan adalah serangkaian aktivitas untuk mengatur kegiatan organisasi yang akan datang. Perencanaan berperan penting dalam organisasi karena tanpa adanya perencanaan, manajemen dalam organisasi tidak dapat mengorganisasikan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Organisasi juga tidak dapat memperoleh pandangan yang baik terkait apa yang harus diorganisasikan dan tujuan organisasi juga tidak akan tercapai secara maksimal. Sementara itu, kebutuhan terkait perencanaan dalam semua sektor organisasi mengalami peningkatan. Dimana peningkatan itu memiliki dampak besar pada keberhasilan sebuah organisasi. Proses perencanaan ini meliputi pengalokasian sumber daya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penerapan perencanaan yang baik sangat penting dan memiliki peran krusial dalam menjalankan kegiatan organisasi agar berjalan dengan baik, efektif, dan efisien.

Sejalan dengan penelitian diatas, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rusniati & Haq, 2014) menyatakan bahwa penerapan perencanaan dalam organisasi menentukan tujuan yang ingin dicapai karena perencanaan berperan sebagai pedoman pelaksanaan, pengendalian dan proses manajemen lainnya. Secara umum terdapat dua tipe perencanaan yaitu, perencanaan strategik dan perencanaan operasioanal. Perencanaan strategis merupakan rencana organisasi secara menyeluruh yang didesain oleh pemimpin dan

menentukan secara luas untuk organisasi serta bersifat jangka panjang. Sementara itu perencanaan operasional berisi rincian untuk mengimplementasikan perencanaan strategis dalam kegiatan sehari-hari dan bersifat jangka pendek.

Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh (Soelton et al., 2022) menyatakan bahwa penerapan perencanaan bertujuan untuk memperoleh hasil maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan sumber daya dan fasilitas yang secara efektif, dapat menentukan kebutuhan yang akan datang, dan mengurangi unsur-unsur perubahan berdasarkan zaman dulu dan zaman sekarang. Terdapat empat tahap dasar dalam perencanaan yaitu, menetapkan tujuan dengan menganalisis kebutuhan dari organisasi, mengkomunikasikan kepada para anggota organisasi, mengukur kemampuan organisasi melalui analisis kekuatan dan kelemahan, serta menyusun rencana dan mengembangkan berbagai alternatif kegiatan kemudian mengevaluasi alternatif yang terbaik.

Penelitian yang berkaitan dengan penerapan perencanaan juga dilakukan oleh (Zakiyudin, 2018) yang menyatakan bahwa implementasi perencanaan strategis bertujuan untuk memperoleh keunggulan bersaing secara simultan, hal ini dapat terwujud ketika sumber daya dan keterampilan yang mendasari dari keunggulan harus mampu bertahan dalam kompetisi antar organisasi. Ketika suatu organisasi dapat mengimplementasikan perencanaan yang strategis maka organisasi dapat bersaing karena ketika kemampuan manajemen dan inovasi dapat mengoptimalkan keunggulan dan kinerja organisasi tersebut.

Penerapan perencanaan dalam organisasi memiliki urgensi dalam setiap pembuatan Keputusan maupun kebijakan, dalam perencanaan sendiri bertujuan untuk mengatur karyawan dan sumber daya yang lain secara efektif dan efisien. Tanpa mengimplementasikan perencanaan dalam proses manajemen, pemimpin akan mengalami kesulitan dan kesempatan kecil dalam mencapai tujuan organisasi maupun mengelola organisasi dengan baik. Implementasi perencanaan yang dilakukan pemimpin meliputi, menentukan rencana kegiatan, menentukan visi dan misi, menentukan kebijakan, menyusun rencana kerja hingga menentukan anggaran.

Dari pemaparan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah serangkaian aktivitas untuk mengatur kegiatan organisasi yang akan datang, implementasi perencanaan atau perencanaan dalam organisasi berperan penting dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien melalui perencanaan yang bertujuan untuk mengelola sumber daya dengan optimal. Selain itu, manajer selaku pemimpin organisasi harus memiliki perencanaan yang matang agar organisasi dapat terkelola dengan baik

D. Tantangan implementasi peningkatan kerja organisasi

Di masa globalisasi saat ini, sumber daya manusia menghadapi berbagai tantangan dalam peningkatan kerja organisasi. Masalah dan tantangan semakin kompleks dan beragam. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek dan faktor yang memengaruhi kinerja organisasi pada era globalisasi ini. Organisasi harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia agar tetap kompetitif dan memiliki daya saing yang kuat. Oleh karena itu, banyak faktor yang menjadi perhitungan dalam pengaruh kinerja organisasi.

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah keragaman tenaga kerja. Tenaga kerja yang berada dalam organisasi berasal dari berbagai suku, ras dan budaya. Dalam hal ini organisasi dituntut untuk memahami perbedaan budaya dan nilai serta mampu mengelola karyawan dengan baik agar keanekaragaman tersebut dapat dimaksimalkan potensinya. Manajemen sumber daya manusia secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan menghargai perbedaan.

Perkembangan teknologi dan digitalisasi dapat memengaruhi peningkatan kerja dalam organisasi. Organisasi diharapkan mampu mengadaptasikan kebijakan teknologi dan digitalisasi di lingkungan kerja organisasi. Hal ini menjadi pertimbangan organisasi dalam mengelola keterampilan sumber daya manusia dalam aspek teknologi dan digitalisasi. Perlu adanya investasi sumber daya manusia yang dilakukan organisasi bisa meningkatkan

efisiensi teknologi dan sistem manajemen melalui pelatihan dan pengembangan SDM di sektor teknologi dan digital. (Idrus et al., 2023)

Di era saat ini, organisasi dituntut agar dapat mempertimbangkan persaingan dan tekanan kerja sehingga menghasilkan organisasi perlu melaksanakan evaluasi kinerja yang komprehensif, memberdayakan karyawan melalui insentif yang sesuai, dan memastikan manajemen kinerja yang efektif untuk mempertahankan motivasi dan fokus karyawan pada tujuan perusahaan. Pendekatan ini menjadi dasar bagi organisasi dalam mengelola SDM untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi diperlukan juga pendekatan yang relevan dengan mengelola SDM secara efektif, organisasi dapat memastikan kesesuaian dengan tujuan mereka, membantu mereka mencapai target yang telah ditetapkan. Itulah mengapa pendekatan dalam mengelola karyawan sangat diperhitungkan dalam aspek ini.

Seiringan dengan berkembangnya teknologi, organisasi perlu memperhatikan keberadaan tenaga kerja remote. Hal itu bisa memungkinkan mereka untuk mencapai cakupan global dan menarik SDM berkualitas. Namun, tantangan akan muncul dalam manajemen karyawan, pembentukan budaya kerja yang kokoh, dan peningkatan komunikasi efektif di antara tim.

Bencana yang terjadi baik itu bencana alam seperti pandemi maupun bencana yang diakibatkan oleh kecelakaan yang tidak disengajai perlu menjadi pertimbangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap efektif dalam melaksanakan tujuan organisasi. Diketaqahui bahwa salah satu dampak besar pada dunia kerja yaitu terjadinya pandemi Covid 19 pada tahun 2019 yang melumpuhkan banyak Perusahaan dan organisasi. (Widaningsih et al., 2020)

Organisasi diharuskan dapat mengelola dan melakukan inovasi kerja dan sistem manajemen kerja yang lebih digital sehingga interaksi antar manusia dapat dikurangi dan kemungkinan karyawan terdampak virus dan penyakit dapat berkurang. Organisasi dalam era globalisasi saat ini, Organisasi perlu mengikuti perkembangan tren dalam pengelolaan SDM, seperti adopsi pendekatan pengembangan karir yang fleksibel, keterbukaan dalam manajemen kinerja, dan pemanfaatan teknologi serta analisis data untuk evaluasi kinerja karyawan dalam organisasi. (Rusman, 2022)

Dapat dikatakan bahwa tantangan organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia mempunyai banyak factor yang harus dipertimbangkan. Organisasi harus dapat mengelola keanekaragaman nilai dan budaya karyawan, mengadopsi teknologi dan digitalisasi, fleksibilitas kerja bagi karyawan, isu-isu sosial yang berkembang seperti halnya pandemi dan sebagainya, serta tren-tren yang berkembang dalam pengembangan budaya kerja organisasi

HASIL LITERATURE REVIEW

Tabel 1. Hasil Analisis Dari 15 Artikel Jurnal Yang Membahas Tentang Peningkatan Kerja Organisasi Perancangan Dan Implementasi Efektif Yang Terbentuk Dalam Tabel

No.	Penulis	Judul	Metode	Hasil
1	(Julia & Jiddal Masyuroh, 2022)	Determinasi Struktur Organisasi Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi	Literature Riview	Pengembangan Organisasi adalah suatu pendekatan terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi dan mengatasi masalah yang ada. Manajemen Perubahan melibatkan aspek seperti individu, tim kerja, kerja sama dalam organisasi, desentralisasi, dan komunikasi yang

				<p>memengaruhi efisiensi operasional. Perubahan strategis dalam organisasi adalah hasil dari pengaruh baru yang mempengaruhi perkembangan organisasi. Perkembangan ini dipicu oleh kompleksitas struktur organisasi, teknologi, strategi, dan lingkungan sosial. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengalami perkembangan tergantung pada kemampuannya untuk mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan karyawan. Struktur organisasi harus disesuaikan dengan perubahan zaman untuk tetap relevan. Perkembangan organisasi juga mencerminkan keaktifan dan dukungan terhadap karyawan dalam menghadapi perkembangan zaman.</p>
2.	(Dalam et al., 2021)	Memperkuat Manajemen Strategis Dengan Pengukuran Kinerja Dalam Organisasi Sektor Publik	Literature Riview	<p>Manajemen strategis melampaui sekadar perencanaan dan pelaksanaan strategi; ia melibatkan proses terus-menerus yang mencakup semua kegiatan untuk merumuskan rencana, tindakan, dan kebijakan guna mencapai tujuan organisasi. Tiga jenis analisis yang diperlukan untuk manajemen strategis di sektor publik adalah analisis lingkungan internal, analisis lingkungan eksternal, dan analisis strategis. Analisis SWOT sangat penting dalam menghasilkan strategi untuk masa depan, dengan fokus pada kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman.</p>

3.	(Listiani, 2013)	Manajemen Kinerja Organisasi Serta Implikasi Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik	Literatur Riview	<p>Manajemen kinerja merupakan pendekatan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi secara menyeluruh.</p> <p>Ketidakefektifan dalam manajemen kinerja bisa disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang rendah, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, atau kompetensi yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti budaya kerja yang kurang baik atau keterbatasan sarana dan prasarana, juga dapat mempengaruhi manajemen kinerja. Kualitas kinerja organisasi akan berdampak langsung pada pelayanan yang diberikan kepada publik.</p>
4.	(Sihombing & Batoebara, 2019)	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di CV Multi Baja Medan	Kualitatif	<p>Secara keseluruhan, peningkatan kinerja karyawan di CV. Multi Baja Medan belum mencapai tingkat yang diharapkan dalam enam indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Untuk mencapai hasil yang lebih baik, perusahaan perlu melakukan perbaikan strategi peningkatan kinerja karyawan. Strategi tersebut seharusnya lebih mengintegrasikan visi dan misi perusahaan, memperhatikan lingkungan internal dan eksternal, melakukan analisis strategis, menetapkan sasaran jangka panjang, mengembangkan strategi fungsional, merancang program pelaksanaan dan evaluasi, memberikan</p>

				dorongan positif, memastikan hak dan kewajiban karyawan terpenuhi, menerapkan sistem penilaian yang transparan, menciptakan jenjang karir, dan menyelenggarakan pelatihan.
5.	(Yuda, 2022)	Faktor Penentu Keberhasilan Kinerja Pegawai :Studi Kasus Di Triton Denpasar	kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa 1) variabel prokrastinasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, 2) variabel self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta 3) variabel komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6.	(Daulay et al., 2019)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan.	Metode penelitian eksploratif,	Hasil penelitian ini dapat memperlihatkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, tanggungjawab kerja, disiplin, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan.
7.	(Latief, 2019)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar	kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel, yakni: faktor Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo di Makassar. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor kompensasi yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo di Makassar.
8.	(Maharani & Sungkono, 2023)	Peranan Manajemen Pengawasan: Komitmen Perencanaan, Kemampuan Karyawan	Literatur Review	Perancangan atau perencanaan berperan penting dalam suatu organisasi. Perencanaan dianggap vital agar organisasi dapat berjalan efektif dan efisien untuk

				mencapai tujuan dari organisasi
9.	(Rusniati & Haq, 2014)	Perencanaan Strategis Dalam Perspektif Organisasi	Literatur Review	Perencanaan juga berperan sebagai protective benefits yang diperoleh dari kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pembuatan Keputusan. Terdapat dua tipe perencanaan yaitu, perencanaan strategik dan perencanaan operasional.
10.	(Soelton et al., 2022)	Strategi Pengembangan dan Perencanaan Dalam Organisasi	Literatur Review	penerapan perencanaan bertujuan untuk memperoleh hasil maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan sumber daya dan fasilitas yang secara efektif, dapat menentukan kebutuhan yang akan datang, dan mengurangi unsur-unsur perubahan berdasarkan masa lalu dan masa yang akan datang
11.		Membangun Kinerja Perusahaan Melalui Perencanaan Strategis Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing	Literatur Review	implementasi perencanaan startegis bertujuan untuk memperoleh keunggulan bersaing secara simultan, hal ini dapat terwujud ketika sumber daya dan keterampilan yang mendasari dari keunggulan harus mampu bertahan dalam kompetisi antar organisasi.
12.	(Idrus et al., 2023)	Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global	Literature Review	lingkungan bisnis global yang cepat berubah, organisasi harus mampu beradaptasi dengan cepat untuk tetap relevan dan bersaing di pasar global. Namun, penerapan kebijakan manajemen SDM yang efektif dapat menghadirkan tantangan, terutama dalam hal keterbatasan sumber daya, perbedaan budaya dan nilai-nilai, dan masalah fleksibilitas dan adaptasi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, organisasi dapat

				mengembangkan solusi yang kreatif dan inovatif, seperti mempertimbangkan penggunaan teknologi dan otomatisasi, meningkatkan kesadaran budaya dan pelatihan, mengelola sumber daya mereka dengan lebih efektif, dan mengembangkan program keterlibatan karyawan yang efektif.
13.	(Widaningsih et al., 2020)	Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia	Literature Review	Di tengah risiko kesehatan masyarakat yang signifikan yang ditimbulkan oleh Covid-19, Organisasi Kesehatan Dunia telah menyatakan keadaan darurat kesehatan masyarakat yang menjadi perhatian internasional untuk mengoordinasikan tanggapan internasional terhadap penyakit tersebut. Kelompok yang paling rentan terhadap virus ini adalah kelompok dengan pertahanan kekebalan yang rendah, seperti orang tua yang sistem kekebalannya menurun seiring bertambahnya usia dan diperparah oleh kondisi kesehatan yang mendasarinya serta anak-anak yang sistem kekebalannya belum sepenuhnya berkembang. Virus ini tidak hanya menyebabkan angka kematian yang tinggi di seluruh dunia tetapi juga menyebabkan penurunan ekonomi. Jika pandemi ini terus meningkat maka pandemi ini akan merusak pertumbuhan ekonomi dan ketertiban dalam organisasi yang berakibat pada penurunan kinerja pegawai tepatnya di Indonesia.
14.	(Rusman, 2022)	Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi	Analisis Deskriptif	sumber daya manusia menghadapi globalisasi, dan langkah-langkah apa

				<p>yang baik dilakukan untuk menghadapi tantangan tersebut. Strategi yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan komprehensif. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, kualitas kompetensi, kreativitas, inovatif, dan mandiri. Kemudian pemimpin, pengembangan yang dilakukan agar pemimpin dapat terus berkembang dalam hal kompetensi, wewenang tugas, kualitas dan kekuasaan. Dukungan iklim organisasi juga harus dibangun secara harmonis, kinerja yang baik, transfer knowledge, leadership, support kepada pegawai, efektivitas kelompok, strategi kerja.</p>
15.	(Fajriyani et al., 2023)	Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital	Literature Review	<p>Era digital membawa dampak besar pada dunia kerja, termasuk pada tuntutan kompetensi SDM yang semakin tinggi. Kompetensi tradisional seperti kemampuan berkomunikasi, bekerjasama, dan mengambil keputusan masih penting, namun kini ditambah dengan kemampuan teknologi seperti kemampuan data analitik, pengembangan aplikasi, dan digital marketing. Organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan SDM untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan di era digital. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, sertifikasi, mentoring, dan pengembangan karir</p>

KESIMPULAN

Meningkatkan kinerja organisasi memerlukan serangkaian langkah terencana dan terimplementasi dengan baik untuk mendongkrak efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Berbagai strategi umum yang dapat diterapkan meliputi peningkatan kinerja anggota tim, identifikasi dan pemecahan masalah, pemanfaatan teknologi, pemberian umpan balik dan evaluasi, pembentukan budaya kerja yang positif, penetapan tujuan yang jelas, dan pengukuran kinerja organisasi. Beberapa faktor mempengaruhi kinerja di organisasi, termasuk keterampilan dan pengetahuan, struktur pekerjaan, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya perusahaan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Perencanaan organisasi memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan secara efisien melalui pengelolaan sumber daya secara optimal. Dalam meningkatkan kinerja organisasi tidak pernah terlepas dari berbagai tantangan, seperti keanekaragaman nilai dan budaya tenaga kerja yang menuntut sikap adil dan penghargaan terhadap karyawan berdasarkan prinsip-prinsip dan standar yang diterapkan dalam lingkungan organisasi. Persaingan yang ketat mengharuskan organisasi berinvestasi dalam pengembangan dan pelatihan karyawan. Adaptasi teknologi dan digitalisasi perlu dilakukan untuk mengimbangi persaingan. Tren dan isu sosial juga perlu dipertimbangkan dengan melakukan riset dan pengembangan berdasarkan tren yang berkembang agar sistem manajemen dan budaya organisasi menghasilkan peningkatan kerja yang berhasil dan produktif dalam mencapai sasaran organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami menghaturkan terima kasih kepada Bapak Dosen atas kesempatan yang diberikan untuk menyelesaikan tugas. Tugas ini sangat membantu kami dalam pemahaman materi pelajaran, serta memperoleh pengetahuan baru tentang Peningkatan Kinerja Organisasi Dan Implementasi Yang Efektif. Tugas ini juga mendorong kami untuk lebih aktif dalam proses belajar dan pencarian informasi. Kami merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas ini dengan sebaik mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalam, K., Sektor, O., & Ahdiyana, M. (2021). Memperkuat Manajemen Strategis Dengan Pengukuran Kinerja Dalam Organisasi Badan Hukum Publik. *Manajemen Dewantara*, 5(1), 34–47. <https://doi.org/10.26460/md.v5i1.9491>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Julia, M., & Jiddal Masyruroh, A. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.895>
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Latief, B. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61–70.
- Listiani, T. (2013). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), 312–321.

- Maharani, N., & Sungkono, S. (2023). Peranan Manajemen Pengawasan, Komitmen, Perencanaan dan Kemampuan Karyawan. *Madani: Jurnal ...*, 1(5), 829–832. <https://jurnal.penerbitdaaruhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/307%0Ahttps://jurnal.penerbitdaaruhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/viewFile/307/334>
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.
- Rusniati, & Haq, A. (2014). Perencanaan Strategis dalam Perspektif Organisasi. *Intekna*, 14(2), 102–209. <https://ejurnal.poliban.ac.id/index.php/intekna/article/view/178>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Soelton, M., Aunila, N., & Aulia, A. (2022). Strategi Pengembangan dan Perencanaan dalam Organisasi. *Mercu Buana, September*, 1–5.
- Widaningsih, R. A., Sukristanta, S., & Kasno, K. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Al Tijarah*, 6(3), 193. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5813>
- Yuda, I. M. Y. S. (2022). Faktor Penentu Keberhasilan Kinerja Pegawai: Studi Kasus Di Triton Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 41–49. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3577>
- Zakiyudin, A. (2018). Membangun Kinerja Perusahaan Melalui Perencanaan Strategis Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing. *Perspektif*, XVI(1), 20–25. <https://ejournal.bsi.ac.id>