

DESKRPSI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA GUNAMENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRADA MAKMUR DI BANJARMASIN

Anton wijaya^{1*}, Hairul², M Hadini³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310201

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1125096201

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1129017701

*email: antonw870@gmail.com

ABSTRAK

Anton wijaya, 2020, Deskripsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Prada Makmur di Banjarmasin, Pembimbing I : Hairul, Pembimbing II : Hadini.

Walaupun PT. Prada Makmur Banjarmasin telah memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun mengingat persaingan yang semakin ketat, maka perusahaan harus terus mengembangkan program pengelolaan sumber daya manusia terhadap karyawan sebagai upaya memelihara dan meningkatkan kualitas profesionalisme karyawan. Sehingga pada gilirannya nanti diharapkan dapat turut meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Diharapkan perusahaan dapat merotasi karyawan untuk mendapatkan pelatihan sehingga mampu meningkatkan keterampilan yang telah didapatkan dalam suatu pelatihan.

Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan bukan hanya keterampilan dalam karirnya, akan tetapi diperlukan pelatihan-pelatihan yang dapat memotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara :

1. Study Banding

Suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menambah wawasan dan pengetahuan yang biasa dilakukan untuk tujuan peningkatan mutu, perbaikan sistem, penentuan kebijakan baru, dan lain-lain. Hasil yang diperoleh berupa berbagai data dan informasi sebagai bahan acuan dalam perumusan konsep yang di inginkan.

2. Bimbingan Konseling

Selain program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka para karyawan juga perlu meningkatkan kesadaran dan semangat untuk selalu belajar, meningkatkan kemampuan dan keahlian secara mandiri melalui berbagai kesempatan yang mereka jumpai, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja yang bermanfaat untuk perusahaan serta diri sendiri.

Diharapkan dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi agenda tetap perusahaan, kinerja karyawan ditahun mendatang akan meningkat dan perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan

Kata Kunci : Pengelolaan sumber daya manusia, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Anton wijaya, 2020, Description of Human Resource Management To Improve Employee Performance at PT. Prada Makmur in Banjarmasin, Advisor I: Hairul, Advisor II: Hadini.

Although PT. Prada Makmur Banjarmasin already has good human resource management towards improving employee performance. But given the increasingly fierce competition, the company must continue to develop human resource management programs for employees in an effort to maintain and improve the quality of employee professionalism. So that in turn is expected to contribute to improving employee performance so as to be able to provide an optimal contribution to the achievement of corporate goals.

It is expected that companies can rotate employees to get training so they can improve the skills they have acquired in a training.

The training carried out by the company is not only a skill in his career, but training is needed that can motivate him in carrying out his tasks by:

1. Comparative Study

An activity carried out by the company with the aim of adding insight and knowledge that is normally carried out for the purpose of improving quality, improving systems, determining new policies, and others. The results obtained in the form of various data and information as reference material in the formulation of the desired concept.

2. Counseling Guidance

In addition to the training programs provided by the company, employees also need to increase awareness and enthusiasm to always learn, improve their abilities and expertise independently through various opportunities they meet, so that they can improve performance that is beneficial to the company and themselves.

It is expected that with the management of human resources which is on the company's permanent agenda, employee performance in the coming years will improve and the company, will be able to achieve its goals

Keywords: Management of human resources, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang perlu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Melihat dari penting peranan sumber daya manusia dalam organisasi maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu juga halnya dalam suatu perusahaan di mana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan jasa mereka, untuk itu seorang pemimpin perusahaan harus juga memikirkan upaya peningkatan kualitas kinerja karyawannya

Di sisi yang lain perusahaan tidak mungkin melakukan kegiatannya tanpa ada manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan setiap manusia mempunyai waktu dan perilaku yang berbeda, disebabkan karena beberapa hal yang menjadi latar belakangnya, seperti pendidikan keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan tersebut suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai, tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan

fungsinya (the right man in the right place) akan tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Selain itu lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja karyawan kurang melayani konsumen dan masyarakat dengan baik begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik yang berada menjadi bersemangat dan bergairah dalam mengerjakan tugasnya dan juga masyarakat sekitarnya, hal ini dapat memberikan nilai positif bagi kondisi psikologis karyawan.

Perusahaan PT. PRADA MAKMUR yaitu bergerak dalam bidang warehouse spare part yang di mana berkeinginan memperhatikan terhadap sarana dan pelayanan serta akan mampu menumbuhkan loyalitas yang dihasilkan perusahaan secara tidak langsung, oleh sebab itu jelas akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan sangat membantu memelihara dan mempertahankan kepercayaan dengan ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Dalam rencana penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

- 1) Sumber data primer adalah data yang menghasilkan data secara langsung dari pihak perusahaan berupa informasi penjelasan yang menjadi objek penelitian penulis.
- 2) Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari buku-buku bacaan dokumentasi yang ada hubungannya dengan masalah pada rencana penyusunan skripsi ini.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada PT. Prada Makmur Banjarmasin

Pelaksanaan program pelatihan di PT. Prada Makmur sudah menjadi agenda tetap bagi perusahaan, program pelatihan merupakan faktor penting bagi PT. Prada Makmur untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama kualitas, produktifitas dan prestasi kerja karyawannya.

Dalam kegiatan pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Prada Makmur sepertinya sudah sesuai dengan langkah-langkah dan proses pelatihan sebagai mana mestinya, namun sikap dan kedisiplinan karyawan masih kurang terhadap peraturan dan penyelesaian tugas yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Faktor penyebab kurang disiplinnya karyawan adalah kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam pengerjaan tugas sesuai dengan waktu pengerjaannya, maka dari itu PT. Prada Makmur mengutamakan pelatihan dalam agenda perusahaan agar sikap disiplin yang ada pada karyawan meningkat dan karyawan bekerja secara baik, tepat, serta disiplin.

Pelatihan diberlakukan untuk semua karyawan, baik karyawan baru ataupun karyawan lama. Untuk karyawan baru perusahaan melakukan kegiatan pelatihan selama 3 bulan, adapun metode yang digunakan perusahaan adalah praktik kerja langsung (*on the job training*), sebagai berikut :

- (1) Karyawan baru dimulai dengan pengenalan area tempat kerja (orientasi)
- (2) Kemudian diajarkan oleh para senior secara langsung (*on the job*) pekerjaan yang nanti akan menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan penempatan kerja.

- (3) Pimpinan perusahaan menyuruh para karyawan baru untuk memperhatikan karyawan lama yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian karyawan baru disuruh untuk mempraktikannya. Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Kelebihan metode *on the job training* ini adalah karyawan baru terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sedangkan kekurangannya adalah kegiatan ini kurang efektif apabila senior yang ditunjuk untuk memberikan pelatihan kurang berpengalaman dan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan lain sedikit terhambat karena harus menjelaskan beberapa aspek pekerjaan kepada karyawan baru.

Fungsi pelatihan untuk karyawan baru ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan-pengetahuan dan keterampilan (*skill*) kepada karyawan baru tersebut dalam menghadapi dan mengerjakan pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya oleh perusahaan secara baik dan benar agar tercapainya tujuan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Pada bagian akhir dari penulisan skripsi ini akan disampaikan beberapa kesimpulan berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan dalam hasil penelitian. Maka dapat disimpulkan yaitu :

Dari hasil analisis mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan pada PT. Prada Makmur Banjarmasin sudah sesuai

dengan langkah-langkah dan proses pelatihan, namun sikap dan kedisiplinan karyawan masih kurang terhadap peraturan dan penyelesaian tugas, maka dari itu PT. Prada Makmur mengutamakan pelatihan dalam agenda perusahaan agar sikap disiplin yang ada pada karyawan meningkat dan karyawan bekerja secara baik, tepat, serta disiplin.

Program pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Prada Makmur tersedia untuk karyawan baru dan karyawan lama, adapun metode yang digunakan untuk karyawan baru adalah *on the job training*, prosedur metode yang digunakan adalah informal. Untuk karyawan lama pelatihan kerja yang karyawan dapatkan adalah pelatihan tambahan seperti, pelatihan operator *forklift*, pelatihan *safety officer*, dan pelatihan kepemimpinan untuk *leader*. Metode yang digunakan dalam pelatihan tambahan adalah *off the job training*, dan karyawan diajarkan oleh pelatih yang berasal dari luar perusahaan, ada pula pelatihan rutin yang diikuti baik karyawan baru ataupun lama secara bergantian yaitu pelatihan K3, pelatihan K3 bertujuan agar karyawan sadar akan lingkungan ditempat kerja dan sigap menangani apabila terjadi kecelakaan kerja.

Tujuan dari pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Prada Makmur adalah karyawan diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan pelaksanaan kegiatan pelatihan yang efektif akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan, dan karyawan dapat mengembangkan dirinya dan hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Evaluasi hasil pelatihan selalu dilakukan PT. Prada Makmur

Banjarmasin agar mengetahui efektif atau tidaknya pelatihan tersebut untuk kinerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawannya melalui evaluasi, aspek yang menjadi bahan penilaian adalah prestasi kerja, tanggung jawab, kerja sama, prakarsa dan sikap disiplin kerja.

Saran

Walaupun PT. Prada Makmur Banjarmasin telah memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun mengingat persaingan yang semakin ketat, maka perusahaan harus terus mengembangkan program pengelolaan sumber daya manusia terhadap karyawan sebagai upaya memelihara dan meningkatkan kualitas profesionalisme karyawan. Sehingga pada gilirannya nanti diharapkan dapat turut meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Diharapkan perusahaan dapat merotasi karyawan untuk mendapatkan pelatihan sehingga mampu meningkatkan keterampilan yang telah didapatkan dalam suatu pelatihan.

Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan bukan hanya keterampilan dalam karirnya, akan tetapi diperlukan pelatihan-pelatihan yang dapat memotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara :

1. Study Banding

Suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menambah wawasan dan pengetahuan yang biasa dilakukan untuk tujuan peningkatan mutu, perbaikan sistem, penentuan kebijakan baru, dan lain-lain. Hasil yang

diperoleh berupa berbagai data dan informasi sebagai bahan acuan dalam perumusan konsep yang di inginkan.

2. Bimbingan Konseling

Selain program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka para karyawan juga perlu meningkatkan kesadaran dan semangat untuk selalu belajar, meningkatkan kemampuan dan keahlian secara mandiri melalui berbagai kesempatan yang mereka jumpai, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja yang bermanfaat untuk perusahaan serta diri sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalialia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito, 2004, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu). 2009.
- Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, 2005. *Prinsip Dasar Manajemen*, BPFEE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Harsoyo. 1977. *Manajemen Kinerja*. Persada, Jakarta.
- Ibnu Syamsi. 1994. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Indriyo Gitosudarmo & Agus Mulyono. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen Edisi 3*. Yogyakarta: BPFEE.
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFEE – JogJakarta
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Ravianto. 2000. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Lembaga Sarana Informatika. Jakarta
- Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*, Jakarta, Gramedia Utama
- Simamora, Henry, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry, 1997, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta: STIE YKPN
- Stair, R. M., & G. W. Reynolds. (2010) Laudon, Kenneth C dan Jane P. Laudon. 2007 [O'brien James A 2006 *Principles of Information Systems, a managerial Approach*, 9 th Edition. Course Technology, USA.
- Suryadi. 2005. *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sutarto. (1993). *Dasar – Dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Werter Jr. William B. dan Keith Davis,
2008, *Human Resources and Personnel
Manajement*, Mc Graw Hill, Singapore

Werther, William B. & Keith Davis. 1996.
*Human Resources And Personal
Management*. Edisi kelima. New York:
McGraw-Hill