

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUA SAMUDERA PERKASA (DSP)
KABUPATEN TANAH BUMBU**

Maimunah^{1*}, Farida Yulianti², Periyadi³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310648

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam
Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1121076901

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1124048602

*email: amae.kirana88@gmail.com

ABSTRAK

Maimunah Npm 16.31.0648, Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu.

Perumusan masalah ini adalah, bagaimanana Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Uvaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu.

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Uvaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu.

Manfaat penelitian ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Uvaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-korelasional. Penelitian deskriptif-korelasional artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kesimpulannya, Berdasarkan data yang dikumpulkan di Perusahaan PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu dapat dianalisis, yaitu, 1). perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu, harus mempunyai perencanaan khusus dalam pengadaan karyawan baru, karena sebaiknya seseorang karyawan yang di rekrut harus sesuai tempat kerja dan keahliannya, sehingga pekerjaan akan lebih efisien dengan hasil lebih baik; 2). Karyawan pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP), harus mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi serta harus mempunyai keterampilan yang memadai, hal ini disebabkan beban kerja tinggi dalam persaingan global dewasa ini, sehingga pelaksanaan pelatihan secara intensif bagi karyawan harus terus ditingkatkan. 3) Perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP), harus terus meningkatkan kualitas kerja karyawannya dengan mengikut sertakan atau melaksanakan pelatihan bagi karyawannya. Perusahaan beranggapan bahwa dengan pengalaman yang mereka miliki sudah cukup untuk mengatasi permasalahan yang ada. Tetapi kenyataannya dalam melakukan pekerjaan masih terdapat kesalahan-kesalahan serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. 4)

Perkembangan pengetahuan dalam keterampilan para karyawan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) dirasakan memang masih kurang, hal ini disebabkan dasar pengetahuan kerja yang belum mereka miliki. 5) Evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) jarang sekali dilakukan, sehingga kelebihan dan kekurangan prestasi kerja tersebut tidak diketahui pasti oleh perusahaan.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia & Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Maimunah Npm 16.31.0648, Quality Analysis of Human Resources to Improve Employee Performance at PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Tanah Bumbu Regency.

The formulation of this problem is, how does the Quality of Human Resources in Uvaya Improve Employee Performance at PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Tanah Bumbu Regency.

The purpose of this study was intended to determine the Quality of Human Resources in Uvaya Improve Employee Performance in the Company PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Tanah Bumbu Regency.

The benefits of this research are intended to be able to improve the Quality of Human Resources in Uvaya Improve Employee Performance in the Company PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Tanah Bumbu Regency. The research method used in this research is descriptive-correlational research method. Descriptive-correlational research means that the researcher tries to describe and then tries to link the existence of a link between the independent variable and the dependent variable.

In conclusion, Based on data collected at the PT. Two Samudera Perkasa (DSP) of Tanah Bumbu Regency can be analyzed, namely, 1). the company PT Dua Samudera Perkasa (DSP) of Tanah Bumbu Regency, must have a special plan in the procurement of new employees, because it is better for someone recruited to be in accordance with the workplace and expertise, so that the work will be more efficient with better results; 2). Employees at the PT Dua Samudera Perkasa (DSP) company must have high morale and work discipline and must have adequate skills, this is due to the high workload in today's global competition, so that intensive training for employees must be continuously improved. 3) PT Dua Samudera Perkasa (DSP) company must continue to improve the quality of work of its employees by including or carrying out training for its employees. The company considers that the experience they have is enough to overcome the existing problems. But in reality in doing work there are still mistakes and lack of responsibility for the tasks assigned to him. 4) The development of knowledge in the skills of the employees of PT Dua Samudera Perkasa (DSP) is felt to be still lacking, this is due to the basic work knowledge that they do not yet have. 5) Evaluation of the work that has been achieved by the employees of PT Dua Samudera Perkasa (DSP) is rarely done, so the strengths and shortcomings of work performance are not known for certain by the company

Keywords : Human Resources and Employee Performance

Latar Belakang

PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang tambang batu bara saat ini terus berupaya memantapkan strategi harga dalam pemasarannya mengingat harga dalam bisnis tambang batu bara merupakan salah satu tolok ukur yang biasanya dipakai oleh manajemen untuk menilai perusahaan penjualan Batubara yang akan digunakan, di samping pertimbangan kemodernan peralatannya, sehingga strategi harga dipandang menjadi salah satu jalan potensial untuk meningkatkan kemajuan bisnis. Berdasarkan harga yang ditetapkan manajemen oleh PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) untuk penjualan batubara memang tergolong rendah jika dibandingkan dengan harga dari perusahaan saingan, seperti PT. Baratama Sungai Danau, PT Berkat Bersujud, dan perusahaan lainnya yang semuanya mempunyai Kantor cabang di Kabupaten Tanah Bumbu, sehingga cukup beralasan kalau masalah harga merupakan salah satu penyebab kurang berkembangnya penjualan batu bara pada perusahaan, khususnya selama kurun waktu tiga tahun. Berdasarkan data di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisa secara lebih jauh strategi harga yang diterapkan oleh PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) dalam penetapan harga jasa analisis penjualan batu bara dalam konteksnya dengan usaha meningkatkan volume penjualan kalori serta memberikan alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu masalah sumber daya manusia. Latar belakang PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) menerapkan model pengembangan atau pengelolaan SDM yang belum terintegrasi, belum adanya persyaratan standar untuk menempati suatu posisi, serta penentuan pelatihan bagi karyawan belum sistematis. Pada tahap awalnya, aplikasi kualitas sumber daya manusia di PT. Dua Samudera Perkasa (DSP), terutama di prioritaskan untuk program pengembangan dahulu. Setiap perusahaan perlu mengembangkan apa yang dinamakan Model pengembangan atau pengelolaan, yaitu referensi yang disusun secara sistematis untuk pedoman peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dari penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu".

Perumusan Masalah

- 1). Bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia yang ada pada PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu.
- 2). Bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia yang seharusnya dilakukan oleh PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini didesain dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*field research method*), yaitu mengadakan penelitian langsung di lapangan (obyek penelitian) guna memperoleh data yang akurat sesuai dengan permasalahan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif. Dimana penulis mencari data nya langsung datang ke obyek penelitian dan wawancarai langsung karyawan yang bekerja disana, yang meliputi gambaran umum Perusahaan PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu

Hasil Penelitian

1. Kualitas Sumber Daya Manusia yang Diterapkan Sekarang Pada PT Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu

Mengenai kualitas sumber daya manusia yang diterapkan sekarang pada perusahaan PT DSP Kabupaten Tanah Bumbu, berdasarkan hasil pengamatan penulis antara lain sebagai berikut.

1) **Pengadaan Karyawan**

Dalam pengadaan karyawan ini perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) tidak mempunyai perencanaan khusus. Biasanya bila perusahaan membutuhkan tambahan karyawan barulah dicari. Alternatif lain adalah melaksanakan lembur untuk karyawan yang ada. Hal ini biasanya terjadi apabila ada pesanan yang harus segera diselesaikan, sementara jumlah karyawan terbatas.

2) **Pengarahan Karyawan**

Dalam hal pengarahan karyawan pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) tidak ada kiat khusus. Karyawan hanya diarahkan seadanya. Jadi pimpinan perusahaan tidak memotivasi karyawannya secara khusus, melainkan hanya mengingatkan atau memberi perintah kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Permasalahan pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) terutama adalah sikap para karyawan yang kurang mendukung kebijaksanaan dan tujuan perusahaan seperti : kurangnya disiplin kerja, kurangnya motivasi dan semangat kerja. Rendahnya disiplin kerja pada karyawan yang menyebabkan tugas yang dikerjakan tidak terlaksana dengan baik. Rendahnya disiplin kerja para karyawan ini antara lain adalah tidak masuk kerja tanpa alasan atau pemberitahuan.

3) **Pengembangan Karyawan**

Untuk pengembangan karyawan pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) tidak ada program khusus. Dan memang selama ini karyawan ada yang tidak pernah mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang diadakan oleh perusahaan maupun mengikuti pendidikan dan latihan pada institusi atau perusahaan lain. Jadi pimpinan perusahaan hanya memberikan petunjuk tentang cara-cara melaksanakan suatu pekerjaan atau produksi meubel sesuai dengan jenis produksi yang ditetapkan. Belum terlaksananya pelatihan dan pendidikan baik bagi karyawan dapat mengakibatkan terjadi masalah atau kurang lancarnya kegiatan dalam pelaksanaan proses produksi, para karyawan tidak mampu mengatasi sendiri karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Hal ini tentu saja akan menghambat kelancaran kegiatan operasional perusahaan baik dalam penghasilan barang maupun dalam kegiatan pemasarannya. Berdasarkan pengamatan penulis ternyata pimpinan perusahaan menganggap bahwa karyawan sudah cukup berpengalaman, sehingga dirasakan tidak terlalu penting untuk melaksanakan pelatihan, padahal dengan adanya pelatihan tersebut akan menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi serta menambah wawasan dan penyegaran terhadap ide-ide yang baru sehingga dapat mendidik mental, hubungan yang harmonis diantara sesama atau selama bekerja. Sasaran utama dari pelaksanaan latihan dalam suatu perusahaan adalah para karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan.

Dengan pelaksanaan latihan tersebut diharapkan perusahaan dapat mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian pelaksanaan latihan yang efektif akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Dan para karyawan dapat mengembangkan dirinya, hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Keuntungan yang dirasakan dengan adanya latihan baik secara langsung maupun tidak langsung akan dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab serta harga diri pada karyawan. Hal ini disebabkan rasa perhatian yang diberikan oleh pemimpin dan penghargaan terhadap dirinya untuk mengikuti pelatihan. Dengan demikian

semangat dan kegairahan kerja karyawan akan bertambah, karena perusahaan tempat mereka bekerja dapat meningkatkan harga diri mereka. Latihan keterampilan juga mengajarkan bagaimana seharusnya kerjasama antara para karyawan akan ditingkatkan.

Adanya pendidikan dan latihan bagi para karyawan yang ada diperusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) baik itu bagian pemasaran, bagian pengadaan bahan baku dan bagian produksi perusahaan meubel tersebut sangat perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia selaku karyawan dalam perusahaan. Bilamana dari kegiatan tersebut dilatih dengan konsisten, maka akan menimbulkan suatu kerja sama yang baik untuk menghasilkan barang dan produksi serta dapat mengatasi hal-hal yang sekiranya dapat merugikan perusahaan.

Dalam pelaksanaan latihan ini ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, agar hasil latihan yang diperoleh menjadi efektif, faktor-faktor tersebut antara lain :

(1) Perencanaan Latihan

Perencanaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Dengan adanya perencanaan yang baik maka pelaksanaan latihan tidak akan menyimpang dari arah dan tujuan semula. Yang perlu diperhatikan dalam merencanakan kegiatan ini adalah jumlah dana dan biaya yang harus disediakan, peserta yang dipilih melalui seleksi, jadwal kegiatan, tempat latihan yang paling menentukan dalam keberhasilan kegiatan adalah memiliki instruktur yang tepat, yang menguasai bidangnya dan komunikatif. Maksudnya instruktur yang tepat adalah yang mampu menyampaikan materi yang jelas dan dapat dimengerti para peserta latihan.

Langkah pertama perencanaan latihan adalah menetapkan tujuan yang akan dicapai, karena itu merupakan landasan dari kegiatan selanjutnya. Berdasarkan tujuan itulah akan ditetapkan metode apa yang akan dipergunakan dalam melaksanakan latihan yang akan dibahas. Kegiatan selanjutnya adalah menetapkan subyek latihan. Subyek yang akan dibicarakan dalam latihan harus berhubungan dengan usaha untuk merealisasikan tujuan dari latihan tersebut. Untuk menetapkan subyek yang paling tepat yang akan dibahas dalam kegiatan latihan atau pendidikan terlebih dahulu dilakukan penelitian atau survey terhadap organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Dari hasil survey dapat ditentukan topik atau apa yang paling tepat dibahas untuk perusahaan yang bersangkutan.

Setelah diperoleh gambaran tentang subyek latihan dan pendidikan selanjutnya ditetapkan jadwal pelaksanaan latihan dan pendidikan tersebut. Untuk menetapkan jadwal harus dipilih waktu yang tepat agar diperoleh keefektifan suatu program latihan. Sebagai contoh menetapkan waktu latihan pada jam-jam istirahat adalah kurang tepat, karena pada waktu istirahat tersebut produktivitas para karyawan sudah menurun. Dengan menetapkan jadwal yang tepat diharapkan hasil yang diperoleh dalam latihan dan pendidikan ini akan menjadi semaksimal mungkin. Jadwal yang tepat tanpa didukung oleh tempat yang tepat tidak akan menjamin keefektifan program latihan ini. Karena itu harus ditetapkan tempat yang tepat dimana peserta akan merasa nyaman dan dapat berkonsentrasi penuh pada kegiatan latihan yang dilaksanakan.

Kegiatan terakhir dalam rangkaian perencanaan latihan adalah menentukan instruktur latihan yang tepat. Pelatih atau instruktur memegang

peranan penting sebagai salah satu variable untuk mencapai efektivitas suatu latihan. Kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap pelatih adalah memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai topic, memahami berbagai latihan dan mempunyai keinginan untuk mengajar atau melatih. Dan diharapkan latihan yang diberikan harus dilakukan secara dinamis sehingga untuk itu perusahaan yang bersangkutan melakukan evaluasi secara terus-menerus. Dengan adanya evaluasi tersebut perusahaan dapat mengukur hasil yang telah dicapai dengan jalan membandingkan sebelum dan sesudah dilaksanakan latihan.

(2) **Metode Latihan Yang Disarankan**

Metode merupakan salah satu faktor yang turut menentukan dalam mencapai efektivitas suatu program latihan, metode latihan haruslah sesuai dengan jenis latihan dan pendidikan yang diberikan karena itu dalam program pendidikan harus pula diperhatikan metode pendidikan yang harus dipakai dalam pelaksanaan latihan dan pendidikan tersebut. Menurut pengamatan penulis metode yang tepat untuk kegiatan pendidikan dan latihan bagi karyawan pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) adalah pendidikan khusus pelayaran dan stock file batubara..

(3) **Sistem Magang**

Sistem ini merupakan cara yang paling sederhana dan baik karena dalam sistem ini para peserta terjun langsung kelapangan sesuai dengan prinsip bekerja sambil belajar. Sistem magang ini mempunyai kelebihan, yaitu biayanya murah, memerlukan manajemen yang sederhana dan loyalitas kerja yang lebih tinggi.

(4) **Sistem Peragaan**

Sistem ini digunakan untuk keterampilan-keterampilan tertentu dengan melihat secara langsung oleh para instruktur untuk bekerja pada bagian operasional sistem ini sangat sesuai karena para karyawan pada umumnya memilih latar belakang pendidikan relative kurang tinggi dapat melihat langsung sebagaimana seterusnya pekerjaan itu dilakukan tanpa banyak melampaui teori.

(5) **Sistem Bimbingan**

Sistem ini mengajak kepada peserta tentang pengetahuan untuk memahami secara mendalam tentang pendidikan mental, cara menghadapi suatu pekerjaan dan bagaimana agar loyalitas kerja tetap tinggi.

(6) **Sistem Praktek**

Sistem ini para peserta diarahkan untuk melakukan suatu keterampilan yang diajarkan dalam program latihan, diharapkan sistem ini para peserta dapat langsung bekerja.

(7) **Sistem Kombinasi**

Sistem ini pada dasarnya tergantung pada sasaran yang akan dicapai oleh suatu perusahaan yang melaksanakan latihan dan pendidikan, sistem ini lebih fleksibel karena akan mempercepat pencapaian tujuan program latihan yang dilaksanakan.

4) Pemberian Kompensasi

Dalam hal kompensasi untuk karyawan pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) selama ini diberikan dengan sistem borongan. Jadi biasanya upah diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan yang bersangkutan. Bagi karyawan pemula upah diberikan secara harian. Sedangkan

bagi karyawan yang dianggap sudah punya cukup keahlian diberikan per satuan produksi.

5) Pengawasan Karyawan

Dalam hal pengawasan pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) selama ini tidak dilakukan secara khusus. Pengawasan yang ada sifatnya lebih kepada target kuantitas (jumlah produksi) dibanding kualitas produksi. Berdasarkan pengamatan penulis salah satu kurangnya pengawasan terhadap karyawan ini merupakan satu kelemahan pimpinan. Terlebih lagi bila pimpinan pergi ke luar kota untuk waktu yang cukup lama, maka otomatis pengawasan terhadap karyawan akan semakin lemah.

6) Evaluasi Karyawan

Dalam hal evaluasi karyawan pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) selama ini tidak pernah dilakukan. Jadi perusahaan tidak pernah mengevaluasi atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini mengakibatkan seorang karyawan kurang bersemangat untuk berprestasi dalam produksi perusahaan. Karena karyawan merasa tidak ada juga nilai tambah yang akan mereka dapatkan atas prestasi yang mereka capai tersebut.

7) Pemberhentian Karyawan

Untuk memberhentikan pegawai pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) selama ini yang terjadi adalah karena karyawan yang bersangkutan mengundurkan diri atau ingin berhenti sendiri berhubung yang bersangkutan mendapat pekerjaan lain. Atas berhentinya karyawan ini perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) tidak ada memberikan pesangon khusus, paling pimpinan perusahaan memberikan pesangon seadanya. Yang jelas pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) masalah berhentinya seorang karyawan tidak diatur secara khusus.

Dengan alasan diatas maka untuk menganalisis pengelolaan kualitas manajemn sumber daya manusia dalam uvaya meningkatkan kinerja karyawan, sebagai unsur penyebab yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja karyawan, nampaknya sangat relevan dengan visi yang telah dikeluarkan oleh PT. Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu yaitu : “Menjadi perusahaan terbaik dibidang industri pelabuhan khususnya hasil tambang”. Untuk menjadikan perusahaan yang dikenal sudah tentu membutuhkan pengelolaan SDM yang baik, dan handal yang berani berkompetensi dengan perusahaan lainnya, salah satunya adalah mengelola sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak kepada kualitas kinerja karyawan. Jika dicermati lebih jauh, kualitas sumber daya manusia yang sering disebut sebagai karyawan yang berkualitas mempunyai tugas pokok yang penting dalam mewujudkan pelayanan tambang batubara yang terbaik bagi pelanggan atau konsumennya, tapi harus diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan yang berkualitas pula.

Tugas pokok bagi karyawan yang mempunyai kualitas sumber daya manusia adalah memberikan pelayanan yang terbaik dan profesional bagi pelanggannya, terutama dalam era reformasi dewasa ini, tuntutan masyarakat dan dunia usaha terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia semakin kuat, karyawanyang mempunyai kualitas sumber daya manusia dalam uvaya meningkatkan kinerja karyawan, merupakan sebagai pelaku utama dalam pelaksanaan peningkatan kemajuan perusahaan, tapi harus diiringi dengan peran yang aktif pula ikut membantu mengelola perusahaan. Untuk itu perlu didukung dengan terciptanya iklim usaha yang kondusif, yang ditandai dengan kondisi

pelayanan yang cepat, pasti, aman, layak dan dapat dipertanggungjawabkan. Pelayanan yang cepat kepada pelanggan tercermin dalam berbagai bentuk, diantaranya kualitas sumber daya manusia yang ada, peningkatan kinerja karyawan yang dapat menghadapi tantangan, untuk mendapatkan itu semua, manajemen perusahaan harus memberikan peraturan, disiplin, pembinaan, bimbingan, penyediaan fasilitas, memberikab jasa yang dilaksanakan oleh perusahaan atau organisasi yang berkompeten dalam hal tersebut. Bentuk aktivitas tersebut dapat bersifat kegiatan administrasi, kegiatan berupa penyediaan barang ataupun penyediaan jasa serta penyediaan pemberian fasilitas, seperti yang ada pada PT Dua Samudera Perkasa (DSP) ini. Penyelenggaraan kualitas sumber daya manusia dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pembeli, atau pelanggan, yang dianggap merupakan proses penerahan kualitas sumber daya meliputi sistem manajemen, sarana/prasarana, dan personil. Pada kenyataannya kondisi pelayanan penjualan batubara kepada pelanggan atau pengusaha dewasa ini masih dirasakan banyak kelemahan, banyak dikeluhkan dan masih kurang memuaskan keinginan pembeli atau konsumen, misalnya mengenai prosedur yang berbelit-belit, tidak adanya kepastian waktu dan tarif pelayanan, kurang transparan, sikap petugas yang kurang responsif dan lain sebagainya, yang semuanya berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia yang sebaiknya diterapkan perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu

1) Pengadaan Karyawan

Dalam hal pengadaan karyawan perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) perlu mempunyai perencanaan secara khusus. Dalam perencanaan pengadaan pegawai ini ditetapkan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan, bagaimana kualifikasinya serta syarat-syaratnya. Untuk pengadaan karyawan ini perlu disesuaikan dengan volume atau target produksi perusahaan. Jenis karyawan yang dibutuhkan juga harus ditetapkan apakah tenaga ahli, tenaga borongan, tenaga tetap atau tenaga kontrak dalam jangka waktu tertentu.

2) Pengarahan Karyawan

Pengarahan karyawan dalam manajemen dikenal dengan istilah *actuating* atau *motivating*, yakni bagaimana bila menggerakkan seseorang dan memberikan motivasi kerja sehingga orang atau karyawan yang bersangkutan dapat bekerja dengan lebih baik. Jadi pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya secara khusus, baik melalui perintah maupun petunjuk atau arahan-arahan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan bila yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka ia akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan disiplin dan penuh rasa tanggung jawab. Dengan motivasi kerja karyawan yang tinggi, maka produksi perusahaan akan dapat dicapai dengan lebih maksimal, efisien dan efektif.

3) Pengembangan Karyawan

Dalam rangka pengembangan karyawan pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) perlu dilaksanakan pendidikan dan latihan bagi karyawan. Baik yang diadakan langsung oleh perusahaan maupun dengan mengikut sertakan karyawan untuk mengikuti pendidikan dan latihan pada institute atau perusahaan lain.

Melalui pelatihan dan pendidikan baik bagi karyawan dapat memperlancar kegiatan dalam pelaksanaan proses produksi. Para karyawan akan mampu mengatasi dan menyelesaikan sendiri pekerjaan yang diserahkan kepadanya

karena adanya bekal pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dengan lancarnya kegiatan produksi maka diharapkan juga dapat memperlancar kegiatan perusahaan di bidang pemasaran atau penjualan.

Dengan adanya pendidikan dan latihan karyawan diharapkan tidak saja dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tetapi juga dapat menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi serta menambah wawasan dan penyegaran terhadap ide-ide yang baru sehingga dapat mendidik mental, hubungan yang harmonis diantara sesama atau selama bekerja.

Dengan pelaksanaan latihan tersebut diharapkan perusahaan dapat mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian pelaksanaan latihan yang efektif akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawannya. Dan para karyawan dapat mengembangkan dirinya, hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Keuntungan yang dirasakan dengan adanya latihan baik secara langsung maupun tidak langsung akan dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab serta harga diri para karyawan. Hal ini disebabkan rasa perhatian yang diberikan oleh pimpinan dan penghargaan terhadap dirinya untuk mengikuti pelatihan. Dengan demikian semangat dan kegairahan kerja karyawan akan bertambah, karena perusahaan tempat mereka bekerja dapat meningkatkan harga diri mereka. Latihan keterampilan juga mengajarkan bagaimana seharusnya kerjasama antara para karyawan akan ditingkatkan.

4) Pemberian Kompensasi

Dalam hal kompensasi untuk karyawan pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) perlu dipikirkan untuk menerapkan kompensasi karyawan berdasarkan prestasi. Jadi semakin tinggi prestasi seorang karyawan maka semakin besar upah yang diterima serta adanya kesempatan untuk promosi jabatan, misalnya asalnya tukang biasa tapi karena prestasinya baik ia dapat diangkat menjadi kepala tukang.

5) Pengawasan Karyawan

Dalam hal pengawasan pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) juga perlu melaksanakannya secara tetap dan kontinyu atau berkelanjutan. Adanya pengawasan yang baik tidak saja berguna untuk menemukan dan memperbaiki kesalahan yang ada tapi lebih dari itu pengawasan berguna untuk mengantisipasi atau menghindari terjadinya kesalahan atau kekeliruan kegiatan, baik dalam kegiatan produksi, pemasaran ataupun distribusi dan penjualan. Bila pimpinan perusahaan pergi ke luar kota untuk waktu yang cukup lama, maka sebaiknya ada pendelegasian wewenang untuk pelaksanaan pengawasan terhadap karyawan.

6) Evaluasi Karyawan

Pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) juga perlu melakukan evaluasi terhadap eksistensi atau keberadaan karyawan. Evaluasi ini perlu dilakukan tergantung kondisi perusahaan. Apakah melakukan evaluasi karyawan secara bulanan atau tahunan. Dengan evaluasi pimpinan perusahaan tidak pernah mengetahui perkembangan dan prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Bagi karyawan yang menunjukkan prestasi yang meningkat maka perlu adanya penghargaan atau perhatian, apakah berupa tambahan upah, bonus atau bentuk perhatian lainnya. Sedangkan bagi karyawan yang tidak menunjukkan peningkatan prestasi perlu diberi motivasi agar dapat meningkatkan prestasi dan kemampuannya.

7) Pemberhentian Karyawan

Untuk pemberhentian pegawai pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) sebaiknya ada mempunyai konsep atau rancangan sebagai acuan bagi karyawan. Dengan adanya pedoman atau ketentuan yang jelas mengenai pemberhentian karyawan, maka bila dikemudian hari ada karyawan yang berhenti maka akan mudah penyelesaiannya. Pedoman ini juga berguna untuk menghindari adanya tuntutan atau klaim dari karyawan.

Dalam pedoman pemberhentian pegawai perlu diatur hak-hak yang akan diperoleh karyawan yang berhenti, dan sebaliknya juga dicantumkan apa kewajiban-kewajiban perusahaan termasuk dalam hal pesangon. Dengan adanya hal ini maka akan dapat menghindari adanya perselisihan baik secara hubungan kerja maupun secara pribadi.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1) Perusahaan perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) Kabupaten Tanah Bumbu, harus mempunyai perencanaan khusus dalam pengadaan karyawan baru, karena sebaiknya seseorang karyawan yang di rekrut harus sesuai tempat kerja dan keahliannya, sehingga pekerjaan akan lebih efisien dengan hasil lebih baik.
- 2) Karyawan pada perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP), harus mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi serta harus mempunyai keterampilan yang memadai, hal ini disebabkan beban kerja tinggi dalam persaingan global dewasa ini, sehingga pelaksanaan pelatihan secara intensif bagi karyawan harus terus ditingkatkan.
- 3) Perusahaan PT Dua Samudera Perkasa (DSP), harus terus meningkatkan kualitas kerja karyawannya dengan mengikut sertakan atau melaksanakan pelatihan bagi karyawannya. Perusahaan beranggapan bahwa dengan pengalaman yang mereka miliki sudah cukup untuk mengatasi permasalahan yang ada. Tetapi kenyataannya dalam melakukan pekerjaan masih terdapat kesalahan-kesalahan serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
- 4) Perkembangan pengetahuan dalam keterampilan para karyawan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) dirasakan memang masih kurang, hal ini disebabkan dasar pengetahuan kerja yang belum mereka miliki.
- 5) Evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan PT Dua Samudera Perkasa (DSP) jarang sekali dilakukan, sehingga kelebihan dan kekurangan prestasi kerja tersebut tidak diketahui pasti oleh perusahaan.

2. Saran-saran

- 1) Perusahaan hendaknya menyusun suatu rencana atau memprogramkan pelatihan bagi para karyawannya, khususnya bagi karyawan baru, sehingga kualitas kerja dapat secepatnya meningkat pula.
- 2) Pelaksanaan latihan sebaiknya dilaksanakan secara *continue*, konsisten minimal satu kali dalam setahun secara bergiliran.
- 3) Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang dapat memacu untuk meningkatkan semangat kerja. Penghargaan ini bisa juga berupa bonus, tunjangan dan lain-lain.
- 4) Pelaksanaan latihan sebaiknya dibarengi dengan evaluasi terhadap kerja paling tidak tiga bulan sekali untuk melihat seberapa jauh efektivitas kerja yang dilakukan setelah mengikuti latihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, edisi Revisi V. Jakarta:Rineka Cipta.
- H. Koont & O.Donnell, et.al. 2003. *On High Performance Organization*. Jakarta : Elexmedia Komputindo.
- Hadari Nawawi, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press.
- Hasibuan, S.P, Malayu.2005.*Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta : Bumi Aksara Sunardi.
- Henry Fayol .2000. *General and Industrial Manajemen*. Yogyakarta : Andi Spencer & Spencer 2001. *Fundamental of Financial Management*. Buku 1 dan 2. Jakarta :
- Ir. Tom Genaars. 2003. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Ventura* vol VI No.1, April.
- Komaruddin Sastradipoera, *Menejemen Sumber Daya Manusia; Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, Kappa-sigma,Bandung, 2002
- Kotler, Philip dan Susanto, A.B. 2000. *Manajemen Pemasaran di Indonesia*.
- Lupiyoadi, Rambat. 2004. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta:Andi Moenir, A.S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara Milton Foyg. 2004. *Manajemen Jasa*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Manajemen Sumber Daya manusia,Bandung; CV. Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *MSDM Perusahaan.*, Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi. H. Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada U (niversity Press.
- Nirwana. 2004. *Prinsip-prinsip Pemasaran Jasa*. Malang : DiomaSingarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survai*, edisi revisi. Jakarta : Lp3ES.
- Notoatmodjo,Soekidjo.(2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Terj. Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat,Jakarta, 2001.
- S, Aldina. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam* : <http://elib.unikom.ac.id/salembaempat>.
- Sugiarto, Endar. 2009. *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfa Beta.
- Sulistiyani,Ambar,Teguh(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia.Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*.Yogyakarta:Graha Ilmu
- Sumarni, Murti. 2003. *Marketing Perbankan*. Yogyakarta : Liberty.
- Sustrisno,Edi.iswanto.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2000. *Research Methods In Finance and Banking*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widyasari,S.(2004). *Jurnal Fokus Ekonomi*.