

ANALISIS PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA CV.TUNGGAL PRATAMA BANJARBARU

NIKEN YULIA SARASWATI

Mahasiswa Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin
Fakultas Ekonomi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya yang dilakukan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia, Hambatan – hambatan apakah yang di hadapi faktor internal, faktor eksternal CV. Tunggal Pratama Banjarbaru dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan upaya yang harus dilakukan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru dalam mengatasi hambatan tersebut.

Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yaitu mendeskripsikan fenomena fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia, berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Penelitian dilakukan dan dilakukan selama 3 (tiga) bulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama ini CV. Tunggal Pratama Banjarbaru belum maksimal dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia karena CV. Tunggal Pratama Banjarbaru hanya terbiasa bekerja setelah ada pekerjaan tidak merumuskan rencana dan strategi kerja kedepan, hambatan yang terjadi juga karena tidak dilakukannya pengembangan sumber daya manusia yaitu tidak dilatihnya karyawan dan pekerja untuk kesiapan dalam bekerja, kedepannya CV. Tunggal Pratama Banjarbaru harus melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang meliputi aspek internal yaitu perumusan Misi dan Tujuan Organisasi, Strategi Pencapaian Tujuan, Sifat dan Jenis Kegiatan dan Jenis Teknologi yang digunakan serta pada aspek eksternal Kebijakan Pemerintah, Sosio-budaya Masyarakat dan Perkembangan Ilmu Pegetahuan terutama dalam pemberian pelatihan dan pendidikan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia dari perusahaan yang baik, pemberian pelatihan secara berkala untuk mendukung pembekalan dalam pekerjaan di perusahaan dan pemberian dukungan kepada karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan ke jejang yang lebih tinggi lagi.

Kata kunci : *Faktor Internal, Faktor Eksternal, Kualitas Sumber Daya Manusia.*

The purpose of this study is for research conducted by CV. Tunggal Pratama Banjarbaru in the Quality Development of Human Resources, barriers - constraints faced by internal factors, external factors CV. Tunggal Pratama Banjarbaru in the Development of Quality Human Resources and efforts that must be made by CV. Tunggal Pratama Banjarbaru in overcoming these obstacles.

The method used is descriptive qualitative describing the phenomena that exist, both natural phenomena and man-made phenomena, consisting of forms,

activities, characteristics, changes, relationships, relationships, and differences in phenomena from one another. The study was conducted and carried out for 3 (three) months.

The results of the study showed that CV. Tunggal Pratama Banjarbaru was not optimal in developing the quality of human resources because CV. Tunggal Pratama Banjarbaru can only work after there is work that does not formulate plans and future strategy work, challenges that occur also because it does not require the development of human resources which are not drilled by workers and workers for work readiness in the future, CV. Tunggal Pratama Banjarbaru must develop human resources that are complemented by internal resources, formulation of Mission and Organizational Goals, Achievement Strategies, Types and Types of Activities and Types of Technology that are used as well as in external fields of Government Policy, Socio-community in training and education assistance for resource development human resources of a good company, providing training to support the provision of work in the company and providing support for companies that want to increase education to higher levels.

Keywords : *Internal Factors, External Factors, Quality of Human Resources.*

PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pada CV. Tunggal Pratama Banjarbaru perusahaan yang bergerak di bidang penjualan barang dan jasa konstruksi bangunan yang ada di Kota Banjarbaru dimana dalam penelitian ini penulis lebih memfokuskan penelitian pada pengembangan kualitas sumber daya manusianya karena saat ini dunia konstruksi bangunan terus bergembang baik dari segi desain maupun teknik bangunan yang juga harus diikuti dengan pembembangan kualitas sumber daya manusia dari CV. Tunggal Pratama Banjarbaru.

Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi karyawan adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dirasa perlu melakukan penelitian lanjutan dengan judul Analisis Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia CV. Tunggal Pratama Banjarbaru

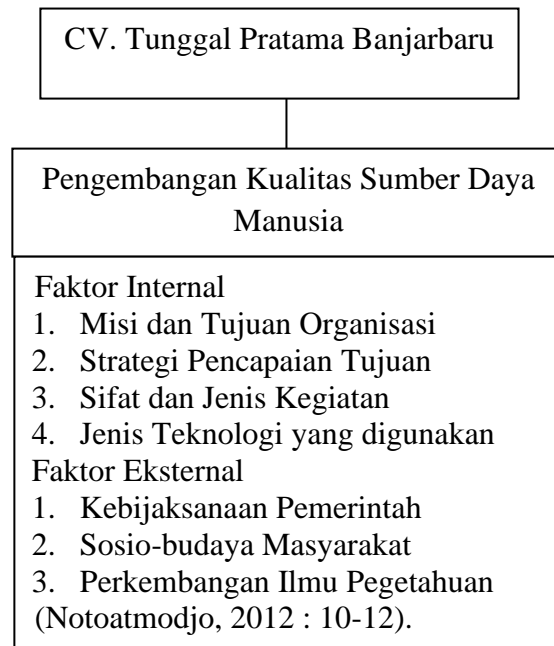
Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah upaya yang dilakukan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru dalam Faktor Internal, Faktor Eksternal Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia ?

- 2) Hambatan – hambatan apakah yang di hadapi CV. Tunggal Pratama Banjarbaru dalam Faktor Internal, Faktor Eksternal Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia ?
- 3) Apakah upaya yang harus dilakukan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru dalam Faktor Internal, Faktor Eksternal mengatasi hambatan tersebut?

KERANGKA BERPIKIR



METODE PENELITIAN

- 1) Jenis Penelitian
 Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif Umar (2013:31). Peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis. Oleh sebab itu penelitian ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu keadaan atau peristiwa subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (fact finding).
- 2) Lokasi Penelitian
 CV. Tunggal Pratama Beralamat Di Jalan Raya Scorpio No. 37 RT.040 RW.008 Kelurahan Sungai Besar Kecamatan Banjarbaru Selatan Kota Banjarbaru.

PEMBAHASAN

Upaya Yang Dilakukan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.

(1) Faktor Internal

(1.1) Misi dan Tujuan Organisasi

Selama ini CV. Tunggal Pratama Banjarbaru telah menetapkan tujuan perusahaan yaitu bekerja secara professional terhadap semua pekerjaan yang akan dikerjakan dengan pihak lain. Dalam hal ini semua karyawan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru dituntut dapat bekerja secara professional dan jujur serta selalu berkoordinasi dalam memecahkan masalah dan program kerja secara bersama – sama. Dalam pekerjaan yang di kerjakan saat ini dari karyawan yang ada pendidikan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan selama ini namun masih minim dalam pemberian pelatihan kepada karyawan oleh perusahaan.

(1.2) Strategi Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan perusahaan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru yaitu mendapatkan pekerjaan serta laba perusahaan sebanyak-banyaknya sesuai kemampuan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru dalam mengerjakan proyek pekerjaan, dalam hal ini semua karyawan dituntut dapat bekerja dengan baik, serius dan efektif dalam bekerja sesuai dengan tugas dan urain kerjanya masing-masing.

(1.3) Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan dalam perusahaan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru, semua karyawan dituntut memaparkan rencana kerja dan inovasi dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Saat ini dalam pengembangan sumber daya manusia agar karyawan dapat berkembang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan belum di fasilitasi perusahaan seperti pemberian pelatihan dan bimbingan teknis dalam menunjang pekerjaan, pelatihan hanya pernah diikuti oleh direktur perusahaan sebagai peserta yang diselenggarakan perusahaan semen.

(1.4) Jenis Teknologi yang digunakan

Teknologi yang digunakan saat ini karyawan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru bebas bekerja dimana saja namun sesekali berkumpul di kantor untuk melakukan koordinasi dalam pekerjaan, pekerjaan dilakukan dirumah masing-masing dengan urusan tugas masing-masing dengan peralatan kerja yang dimiliki karyawan sendiri.

(2) Faktor Eksternal

(2.1) Kebijakan Pemerintah

Perusahaan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru saat ini belum melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia secara mandiri, CV. Tunggal Pratama Banjarbaru masih mengharapkan peran pemerintah baik daerah maupun pusat untuk mendapatkan pelatihan dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia CV. Tunggal Pratama Banjarbaru, karena keterbatasan modal perusahaan

jika harus memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan dan pekerja pada perusahaan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru.

(2.2) Sosio-budaya Masyarakat

CV. Tunggal Pratama Banjarbaru dalam sosio-budaya masyarakat terutama dalam pekerjaan yang menyangkut masyarakat, CV. Tunggal Pratama Banjarbaru selalu terlebih dahulu meminta ijin kepada ketua kelompok masyarakat seperti RT, RW serta tokoh masyarakat serta memasang papan informasi pekerjaan agar bisa dimengerti masyarakat apa yang sedang dikerjakan perusahaan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru.

(2.3) Perkembangan Ilmu Pegetahuan

Dalam perkembangan ilmu pengetahuan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru mengarahkan kepada masing-masing karyawan untuk selalu mempelajari perkembangan ilmu pengetahuan yang sedang berkembang yang terkait dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Selama ini CV. Tunggal Pratama Banjarbaru tidak pernah mengikutsertakan karyawannya baik dalam pelatihan maupun pendidikan lanjutan seperti program magister, namun apabila ada karyawan yang mengikuti pendidikan lanjutan diberikan ijin sepanjang tidak berbenturan jadwal perkuliahan dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan serta tidak ada arahan atau anjuran dari perusahaan untuk mengambil jurusan yang berjenjang atau sesuai dengan pekerjaan karena biaya pendidikan merupakan tanggungan sendiri karyawan.

Hambatan – Hambatan Yang Di Hadapi CV. Tunggal Pratama Banjarbaru dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.

(1) Faktor Internal

(1.1) Misi dan Tujuan Organisasi

Selama ini perusahaan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru tidak memiliki visi, misi dan tujuan organisasi karena perusahaan ini berjalan ketika ada pekerjaan dari pihak ketiga sedangkan jika tidak ada pekerjaan karyawan juga tidak diperkerjakan sehingga tidak ada tujuan dan misi organisasi.

(1.2) Strategi Pencapaian Tujuan

Seiring dengan misi dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan juga tidak dirumuskan dalam perusahaan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru, perusahaan hanya melakukan pekerjaan jika telah mendapatkan kontrak kerjasama perusahaan jika tidak ada maka tidak ada juga pekerjaan yang dilakukan.

(1.3) Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan pekerjaan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru dalam pengembangan sumber daya manusia tidak dilakukan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru seperti dalam pekerjaan perusahaan tidak menyeleksi pekerjaannya, pekerja yang mau bekerja diperusahaan saat proyek pekerjaan ada diarahkan oleh perusahaan dalam bekerja sehingga berganti-ganti pekerja bisa aja kualitas pekerjaan berbeda ada yang bagus dan ada yang tidak.

(1.4) Jenis Teknologi yang digunakan

Teknologi yang dikerjakan dalam bekerja tidak semuanya milik perusahaan ada juga milik pekerja sedangkan untuk karyawan tetap administrasi dan keuangan semua fasilitas kerja merupakan milik pribadi dari karyawan.

(2) Faktor Eksternal

(2.1) Kebijakan Pemerintah

Selama ini pemerintah lebih fokus dalam usaha pengembangan usaha Usaha mikro kecil menengah atau (UMKM) dan menganggap usaha kontraktor merupakan usaha yang sudah mapan dan memiliki banyak keuntungan sehingga tidak diberikan perhatian dalam mengembangkan sumber daya manusianya hanya pada perkumpulan dan produsen yang memberikan pelatihan dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia.

(2.2) Sosio-budaya Masyarakat

Dalam hal ini tidak begitu menjadi kendala karena selama ini perusahaan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya yaitu bekerja untuk fasilitas dan kepentingan masyarakat sehingga hal ini selalu menjadi perhatian perusahaan.

(2.3) Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Dalam usaha perkembangan ilmu pengetahuan perusahaan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru tidak pernah memberikan pelatihan dan bimbingan kepada semua karyawan dan pekerja, semua karyawan dan pekerja dituntut bisa mempelajari perkembangan ilmu pengetahuan dalam bekerja sesuai dengan arahan perusahaan dalam bekerja serta tidak ada dukungan dari perusahaan kepada karyawan yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi.

Upaya Yang Harus Dilakukan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru Dalam Mengatasi Hambatan Tersebut.

(1) Faktor Internal

(1.1) Misi dan Tujuan Organisasi

Seharusnya kedepannya perusahaan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru membuat misi dan tujuan organisasi dengan implementasi dan perencanaan yang baik dari perusahaan agar perusahaan dan kemampuan sumber daya manusia perusahaan terus meningkat.

(1.2) Strategi Pencapaian Tujuan

Seharusnya kedepannya perusahaan juga merumuskan strategi perusahaan dalam mencapai tujuan seperti memiliki standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja serta merumuskan strategi yang berbeda dengan perusahaan lain yang lebih baik dan efektif serta pemberian pelatihan dan bimbingan teknis sebagai pembekalan dalam pekerjaan terus diberikan perusahaan secara berkala kepada semua karyawan.

(1.3) Sifat dan Jenis Kegiatan

Kedepannya perusahaan wajib mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan memberikan pelatihan secara berkala kepada semua karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing selain itu membuat data base bagi pekerja dan memberikan penilaian dalam pekerjaan pekerja jika pekerja yang sudah

memberikan kualitas pekerjaan yang baik bisa dijadikan rekomendasi untuk pekerjaan yang akan datang serta memberikan pelatihan dan bimbingan pekerjaan sebelum melaksanakan pekerjaan dilapangan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan efektif.

(1.4) Jenis Teknologi yang digunakan

Kedepannya perusahaan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru juga harus memiliki aset perusahaan berupa teknologi yang canggih yang berkembang saat ini seperti pada alat operasional pekerjaan dilapangan jika memungkinkan perusahaan bisa membeli tanpa harus terus menyewa dan kedepannya alat bisa disewakan sehingga banyak aset dan perkembangan usaha yang dimiliki perusahaan.

(2) Faktor Eksternal

(2.1) Kebijakan Pemerintah

Kedepannya CV. Tunggal Pratama Banjarbaru tidak harus bergantung pada peran pemerintah, perusahaan harus berinisiatif mengembangkan sumber daya manusia namun juga bekerja sama dengan pemerintah seperti dalam tahapan pembuatan kontrak serta administrasi setelah pekerjaan karena pekerjaan CV. Tunggal Pratama Banjarbaru lebih banyak dipemerintahkan maka CV. Tunggal Pratama Banjarbaru bisa menyelenggarakan pelatihan dengan nara sumber dari pemerintah serta mengikutsertakan dalam pelatihan teknik yang diselenggarakan perkulan jasa kontruksi atau produsen perusahaan.

(2.2) Sosio-budaya Masyarakat

Kedepannya pekerja dan karyawan harus benar-benar memiliki jiwa peduli terhadap masyarakat yaitu dengan mengerjakan pekerjaan proyek proyek pemerintah yang lebih banyak untuk kepentingan masyarakat dengan sebaik baiknya tanpa mengurangi takaran spek yang sudah ditetapkan pada kontrak dengan tujuan keuntungan yang lebih besar untuk perusahaan.

(2.3) Perkembangan Ilmu Pegetahuan

Kedepannya saat ini perkembangan ilmu pengetahuan yang sudah cukup maju maka harus bisa diikuti dan diimbangi perusahaan hal ini dikarenakan sudah banyak proyek pekerjaan yang nilainya diatas 200 (dua ratus) juta yang bersifat lelang dimenangkan perusahaan luar daerah karena perusahaan diluar daerah sudah mengikuti kemajuan teknologi, kedepannya bisa memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan serta merekrut karyawan yang ahli di bidang-bidang yang diperlukan dalam pekerjaan selain itu juga diberikan dukungan kepada karyawan yang berinisiatif melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi lagi seperti dukungan perusahaan serta arahan perusahaan untuk melanjutkan ke jenjang yang sejalan dengan pekerjaan, jika tidak bisa memberikan biaya perkuliahan sepenuhnya setidaknya ada subsidi atau bantuan sebagai bentuk dukungan perusahaan kepada karyawan yang melanjutkan pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyan dan Rosidah . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Amstrong .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Sofyan. Cikmat dan Haryono. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Andrew E. Sikula . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Antonio Giangreco,2009. *Conseptualisation and Operationalisation of Resistance to Change*.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Benyamin . 2012. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kedua belas, Jilid 1, PT. Indeks. Jakarta.
- Chusway . 2012. *Human Resource Management*, Penerbit: Gramedia, Jakarta
- Dessler, Gary.2012. *Manajemen Personalia*. Prehalindo. Jakarta.
- Fadel .2011. *Industrialisasi dan Wiraswasta*. PT Gramedia. Pustaka Utama. Jakarta.
- Gibson .2011. *Perilaku organisasi*”. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. H .2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. .2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*”,. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara .2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Mathis .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mondy 2008. *Human Resource Management Eleventh Edition.*: Prentice Hall. New. Jersey.
- Notoatmodjo, 2012. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka. Cipta. Jakarta
- Oemar Humalik . 2011. *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta .
- Sastradipoera .2012. *Manajemen Marketing; Suatu Pendekatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ilham Jaya. Bandung.
- Siagian, Sondang. P .2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta; STIE. YKPN.Jakarta
- Singarimbun, Masri.2012. *Metode Penelititan Survei*. LP3S, Jakarta.
- Soeprihanto .2011. *Manajemen Modal Kerja*, BPFE: Yogyakarta.
- Sritua, Arief . 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. UI Press. Jakarta.
- Sugiyono, .2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Sularso,2012. *Buku Pelengkap Metode Penelitian Akuntansi: Sebuah Pendekatan Replikasi*. BPFE. Yogyakarta.
- Supomo:2012. *Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi Dan Manajemen*”, Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*”, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Werner dan Desimone .2012. *Pengembangan sumber daya manusia*. Gramedia. Jakarta.