

# **ANALISIS PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARTAWAN PADA CV SINAR BANUA MANDIRI BANJARMASIN**

Wavi Abdi

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

E-mail: [mwafiabdi.app@gmail.com](mailto:mwafiabdi.app@gmail.com)

## **ABSTRAK**

**Wavi Abdi, 2022, Analisis Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Banua Mandiri Banjarmasin, Pembimbing I : Hj Farida Yulianti, Pembimbing II : Hairul.**

Penelitian ini bermaksud untuk mengukur: (1) dalam menyelesaikan masalah pada pengelolaan dan mengembangkan SDM dan pekerja supaya bisa mengembangkan keterampilan kualitas kerja pegawai, (2) untuk meninjau fungsi SDM yang dimaksud adalah pegawai, (3) peneliti berkehendak menyalurkan peran baik dalam bentuk saran guna bahan dalam mempertimbangkan permasalahan yang ada pada industri utamanya pada pengembangan SDM/pegawai.

Metode penelitian di gunakan yaitu teknik kualitatif dengan pengamatan, dialog dan dokumentasi dengan data primer yakni hasil dialog dan observasi serta data sekunder yakni kajian pustaka yang dilaksanakan atas buku, dokumen yang berkaitan dengan studi dan jaringan internet.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) pengelolaan dan pengembangan SDM berdampak pada peningkatan kualitas kerja pegawai, (2) pengalokasian pegawai, sosialisasi, evaluasi pegawai dan memberikan penghargaan berdampak pada upaya mengembangkan semangat bekerja pegawai, (3) optimal dalam mengelola dan mengembangkan SDM yang terdapat dalam industri untuk mengembangkan kualitas kerja pegawai.

**Kata kunci : Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Wavi Abdi, 2022, Analysis of Human Resource Management and Development to Improve Employee performance at CV, Sinar Banua Mandiri Banjarmasin, Supervisor I : Hj Farida, Supervisor II : Hairul***

*This study aims to measure: (1) in solving problems in the management and development of human resources and workers so that they can develop the skills of the quality of work of employees, (2) to review the function of human resources in question are employees, (3) researchers want to channel good roles in the form of material in considering the problems that exist in the industry, especially in the development of human resources/employees. The research method used is qualitative technique with observation, dialogue and documentation with primary data, namely the results of dialogue and observation, and secondary data, namely literature review conducted on books, documents related to studies and internet networks. The results of the study show: (1) HR management and development has an impact on improving the quality of employee work, (2) employee allocation, socialization, employee evaluation and*

*giving awards to employee development efforts, (3) optimally managing and developing human resources in the industry for develop employee quality.*

***Keywords : Managemen and Development of Human Resource, Employee performance***

## **I. PENDAHULUAN**

SDM adalah sebuah modal utama industri, dikarenakan hal itu mutu SDM wajib terus ditingkatkan dan dialokasikan supaya bisa mewujudkan harapan industri. SDM menjadi hal yang amat utama dan harus menjadi fokusnya manajerial yang dikarenakan bagaimanapun pesatnya perkembangan digitalisasi masa ini aspek mausia selalu mendapatkan eran utama untuk kesuksesan sebuah kelompok. SDM seelu menjadi hal utama pada sebuah industri perusahaan, dan saat ini fungsinya jadi lebih utama dalam mengembangkan kemampuan bersaing industri.

Manajemen SDM adalah sebuah tabungan untuk industri dikarenakan membutuhkan harga dalam mendorong hal itu, akan tetapi sesuai dengan demikian itu, kebermanfaatan yang diperoleh industri sebanding dikarenakan adanya pegawai yang mempunyai kemampuan dan andal pada saat berkeja.

Manajemen SDM dengan memegang peranan akan bisa mewujudkan harapan industri. Baik dengan operasional, maksud kelompok meliputi tujuan masyarakat, kehendak kelompok, kehendak peran, dan kehendak secara pribadi.

Sehingga manajemen SDM menjadi parameter kesuksesan pada sebuah industri utamanya pada masa perkembangan teknologi yang semakin pesat yang mana pesaing tidak hanya dari dalam namun juga dari luar negeri yang bergabung dalam melakukan kompetisi untuk menarik ketertarikan pelanggan.

Persaingan yang makin marak ini mengharuskan pengusaha mempunyai SDM yang bermutu pada industrinya dan mempunyai tahapan produksi yang optimal. Proses produksi umumnya berhubungan dengan produktivitas yang mana jika produktivitas mengalami kenaikan sehingga akan dibarengi dengan meningkatnya kualitas kerja industri.

Sehingga tahapan manajemen SDM adalah sebuah hal yang amat penting untuk mencapai keberhasilan industri supaya bisa mengembangkan daya saing dari industri tersebut dan mengembangkan merek dari industrinya.

Suatu dapertemen SDM wajib mempunyai keterampilan dalam meningkatkan, menggunakan dan menjaga SDM agar peran industri bisa beroperasi dengan optimal.

(Sedarmayanti, 2020). Demikian terkait SDM yang wajib menjadi fokus oleh manajerial SDM yaitu dengan memfokuskan pada kemampuan pegawai, keterampilan pegawai, dan kemampuan manajerial dengan hubungannya pada pembentukan rencana SDM. Dengan memahami kemampuan dan kapabilitas pegawai maka sebuah industri bisa menetapkan tujuan rencana SDM.

Salah satu industri yang mengelola dan mengembangkan SDM pegawainya yaitu CV Sinar banua mandiri yang merupakan industri tranportasi travel dan rental mobil yang terdapat di kota banjarmasin.

Pada CV Sinar banua mandiri cara untuk dapat menghasilkan hasil yang maksimal dan meningkatkan kinerja kerja pegawainya yaitu dengan menetapkan langkah SDM dan mengelola SDM dengan metode yang lebih optimal.

Adapun cara untuk meningkatkan produktivitas kinerja kerja karyawan CV Sinar banua mandiri adalah terus fokus pada pengembangan SDM yang ada supaya maksud industri bisa diwujudkan, dikarenakan pegawainya adalah investasi yang wajib dikembangkan dan mengembangkan produktivitas. Sehingga terwujudnya sebuah hubungan antara industri dan pegawai dalam mewujudkan maksud yang sama yakni mendapatkan laba.

Adapun upaya tersebut dengan melakukan pelatihan, pembinaan, recruitment, memberikan motivasi, memberikan reward pada pegawai yang mempunyai capaian dengan khusus pada industri, memberikan pelayanan dan pemeriksaan kesehatan kepada karyawan, hal tersebut dilakukan agar perusahaan itu bisa memperlihatkan pengembangan pada faktor produktivitas pegawainya.

Peranan SDM pada usaha peningkatan produktivitas kinerja karyawan dan kenyamanan pada CV Sinar banua mandiri sehingga peneliti akan bisa menarik sebuah simpulan dengan pengelolaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Sinar banua mandiri saat ini. Maka produksi pelayanan kepada konsumen dan produktivitas kinerja karyawan bisa dikembangkan dengan kualitas yang sesuai dan bisa menghindari dari permasalahan serta bisa mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman pada industri dan bisa mencapai etos kerja pada industri.

Sesuai dengan jbaran tersebut dan memperhatikan utamanya pengelolaan dan pengembangan SDM supaya bisa mengembangkan mutu kerja pegawai, sehingga peneliti minat untuk melaksanakan riset yang berjudul “Analisis pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Sinar banua mandiri banjarmasin.”

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis penelitian**

Penelitian ini memanfaatkan teknik kualitatif. Teori yang menjadi landasan yang digunakan selaku acuan supaya konsentrasi riset dapat sesuai. Riset ini memanfaatkan pendekatan kualitatif deskriptif. Riset kualitatif merupakan riset deskriptif dan relatif memanfaatkan analisa. Tahapan dan pemaknaan menjadi hal penting pada studi fakta di lapangan.

Menurut sukmadinata (2021) penelitian kualitatif di tujukan untuk mengetahui peristiwa sosial dari padangan partisipan yakni seseorang yang diajak berdialog. Diminta menyalurkan informasi, asumsi, dan anggapannya.

Riset kualitatif meneliti anggapan partisipan dengan berbagai jenis pola yang interaktif misalnya pengamatan secara langsung, pengamatan partisipatif, dialog, dokumen pentin dan metode penyempurna lainnya.

### **2. Waktu dan tempat penelitian**

Riset ini dilaksanakan di CV Sinar banua mandiri, Jl. Meranti 7. No 003. Rt 035. Rw 003 Hasan Basri, Kel, Alalak Utara. Kec, Banjarmasin, Kota Banjarmasin, Prov, Kalimantan Selatan.

### **3. Teknik pengumpulan data**

Dalam mendapatkan data atau keterangan yang dibutuhkan pada studi ini, dibutuhkan metode sebuah pengumpulan data. Pada hal ini dilaksanakan pengemabilan data seperti dibawah ini:

- 1) Observasi dengan metode ini bisa langsung mengamati kegiatan yang sedang berlangsung di CV Sinar banua mandiri bagaimana pelayanan pemesanan berjalan.

- 2) Wawancara dengan metode ini bisa dapat informasi dengan bertanya langsung kepada pemilik atau kepada karyawan jasa transportasi untuk lebih detil dan lengkap tentang bagaimana pelayanan jasa transportasi.
- 3) Studi kepustakaan, studi kepustakaan adalah pengumpulan data atau informasi tentang masalah yang diteliti dengan cara mempelajari dan menelaah buku, jurnal, karya ilmiah dan tulisan yang relevan dengan masalah yang diteliti.

#### **4. Teknik analisis data**

Teknik analisis data metode kualitatif ada 3 komponen yaitu:

- 1) Reduksi data (data reduction). Reduksi data dilakukan untuk menyelesaikan data-data yang telah dihimpun dari lapangan sesuai dengan kebutuhan atau kategori-kategori yang telah ditentukan. Tujuan dari reduksi adalah untuk memperoleh informasi yang lebih terfokus dan memang dibutuhkan.
- 2) Penyajian data (data display). Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat.
- 3) Penarikan kesimpulan. Data yang telah disajikan, kemudian dideskripsikan untuk dapat ditarik sebuah kesimpulan dari data tersebut. Kesimpulan yang diperoleh dapat berupa kesimpulan tetap ataupun kesimpulan akhir, tergantung pada situasi apakah pada tahap awal, data-data yang dipaparkan sudah valid dan konsisten atau tidak.

### **III. ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini peneliti melaksanakan penelitian dengan teknik dialog tatap muka dengan kepala dan perwakilan pegawai dari industri yang diteliti, pengkaji memberikan sejumlah persoalan terkait pengelolaan dan pengembangan SDM yang terdapat di industri tersebut.

Berdasarkan hasil yang didapatkan, Dalam suatu organisasi atau perusahaan pengelolaan dan peningkatan SDM sangat mempengaruhi sebagai upaya mengembangkan kualitas kerja dan capaian pegawai, hal ini juga dilakukan oleh CV. Sinar banua mandiri banjarmasin yang mana hal ini bertujuan untuk tercapainya segala target yang telah dibuat oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Adapun salah satu bentuk dari manajemen SDM yang diterapkan pada CV. Sinar banua mandiri banjarmasin dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan yaitu pengarahan dari pimpinan, melakukan evaluasi dan memberikan kompensasi. Pengarahan yang diberikan oleh pimpinan dapat membuat karyawan menjadi semangat dan termotivasi sehingga menjadi faktor penentu yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal pengevaluasian sangat berpengaruh dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan kerna apabila pimpinan selalu melakukan evaluasi kepada karyawannya maka kesalahan-kesalahan dapat segera teratasi dan dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi, pemberian kompensasi sangat berperan penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan bahkan dapat memberikan motivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja pada perusahaan dikarenakan apabila karyawan diberikan kompensasi baik dalam bentuk uang, penghargaan maupun bonus maka akan lebih bersemangat dan termotivasi sehingga terciptanya kinerja karyawan yang maksimal.

## IV. PENUTUP

### 1. kesimpulan

Sesuai dengan analisis yang sudah dilaksanakan dan bahasa yang telah dilakukan sehingga simpulan yang dapat diambil yaitu:

- 1) CV Sinar banua mandiri banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa teranportasi trivel dan rental mobil.
- 2) Kurangnya pengarahan pada karyawan yang dilakukan oleh pimpinan, sehingga tidak memberikan motivasi secara menyeluruh bagi para karyawan. Kerna pada dasarnya dengan adanya pengarahan dari pimpinan maka karyawan akan dapat dengan mudah melaksanakan pekerjaan dan akan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan benar secara maksimal.
- 3) Sebagian karyawan pada CV Sinar banua mandiri banjarmasih masih belum menerapkan kedisiplinan dengan baik pada hal kebijakan, demikian ini disebabkan belum dilakukannya sosialisasi dengan baik untuk pegawai yang dikarenakan kepala perusahaan berasumsi pengalaman pegawai telah mencukupi dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami namun kenyataan yang ada pegawai masih sering melaksanakan kesalahan yang sama pada saat berkeja dan minimnya rasa tanggung jawa atas kerja yang sudah diberikan.
- 4) Evaluasi atas kerja yang tidak dilakukan dengan terus menerus, demikian ini menyebabkan pegawai minim dorongan untuk melakukan capaian pada pekerjaan yang diberikan, dikarenakan pegawai merasa tidak terdapat value tambahan yang akan diperoleh atas capaian yang didapatkan.

### 2. Saran

Sesuai dengan hasil studi yang sudah dilaksanakan. Pengkaji ingin menyalurkan sejumlah saran yang bermanfaat untuk CV Sinar banua mandiri untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawannya serta mengembangkan bisnisnya, antara lain:

- 1) Pemberian pengarahan secara maksimal dan menyeluruh kepada semua para karyawan, baik yang lama maupun yang baru.
- 2) Menyusun rencana pelatihan bagi semua para karyawan, baik yang lama maupun yang baru.
- 3) Pelaksanaan pelatihan sebaiknya dilaksanakan secara kontinu dan konsisten minimal sekali dalam setahun secara bergiliran.
- 4) Pemberian evaluasi kepada karyawan yang bersifat memotivasi dan memberi semangat, serta diberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi baik berupa bonus ataupun yang lainnya.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- SEFITASARI, A., & EDDY, B, T. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketenagakerjaan) di PT. Chareon Pokphand Jaya Farm Purworejo, Jawa Tengah (Doctoral Pertanian Undip).
- Limawandoyo, E. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Agora*, 1(2), 884-894.
- <https://www.daya.id/usaha/artikel-daya/sumber-daya-manusia/pengelolaan-sumber-daya-manusia-yang-tepat-untuk-perusahaan>
- Pengelolaan dan pengembangan SDM di sampoerna. Retrieved: 10 April 2012 .from: <https://www.sampoerna.com/id-id/about-us/pages/our-employees.aspx>
- Sedarmayanti, S. (2020) Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Peraktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi pelayanan Publik*, 7(2) 1-16.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 143, 32-49.
- Sukmadinata, N, S. 31. *Jenis, pendekatan dan spesifikasi penelitian* (2021).