

PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PADA PT. PELINDO III CABANG BANJARMASIN

ABSTRAK

Astuty Wahidah¹, Hadini², Dwi Wahyu Artaningsih³.

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan M A B
Email : astutiwahidah053@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : peranan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja pada PT. Pelindo III cabang Banjarmasin dan peranan manajemen sumber daya manusia yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja pada PT. Pelindo III cabang Banjarmasin

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang di tujukan untuk mrnggambarkan fenomena- fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau.

Hasil penelitian menunjukan (1) Perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa angkutan umum yang berlokasi pada pelabuhan trisakti local (daerah sendiri dan dari luar Daerah) . (2) Sebagian Karyawan pada perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin masih terdapat kurangnya semangat kerja dan disiplin kerja serta kurangnya keterampilan yang memadai, hal ini disebabkan belum terlaksananya pelatihan secara intensif bagi karyawan. (3) Perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin ini belum pernah 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 oleh keterampilan para karyawan dirasakan kurang, hal ini disebabkan dasar pengetahuan kerja yang belum mereka miliki. (5) Evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dicapai oleh karayawan yang belum pernah dilakukan, sehingga kelebihan dan kekurangan prestasi kerja tersebut tidak diketahui pasti oleh perusahaan.

Kata Kunci:Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas kerja

ABSTRACT

This study aims to determine: the role of human resource management is carried out to improve the quality of work at PT. Pelindo III Banjarmasin branch? the role of human resource management that should be done to improve the quality of work at PT. Pelindo III Banjarmasin branch

This study uses a descriptive qualitative research design that is a research method aimed at describing the phenomena that exist, which take place now or in the past.

The results showed (1) PT. Pelindo III Banjarmasin Branch is a company engaged in the field of public transportation services, which is located at the local trisakti port (the region itself and from outside the Region). (2) Some of the employees at PT. Pelindo III Banjarmasin Branch still lacks enthusiasm for work and work discipline as well as lack of adequate skills, this is due to not having carried out intensive training for employees. (3) PT. Pelindo III Banjarmasin Branch has never included or conducted training for its employees. companies assume that the experience they have is enough to overcome 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 by the skills of employees is felt to be lacking, this is due to the basic work knowledge they do not yet have. (5) Evaluation of work that has been achieved by employees who have never been done, so that the strengths and weaknesses of work performance are not known for sure by the company.

Keywords: Human Resource Management, Quality of work

PENDAHULUAN

Ekonomi nasional dan industri umumnya diarahkan pada penguatan dan pendalaman struktur industri untuk meningkatkan efisiensi, daya saing menuju kemandirian dan barang yang makin bermutu dan keterkaitan dengan sektor lainnya. Saat ini pemerintahan giat berusaha untuk memberi dorongan dan bantuan kepada perkembangan industri dengan misi agar dapat memperluas kesempatan kerja dengan penumbuhan ekonomi daerah dan dapat ikut serta dalam era perdagangan bebas.

Sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia dan dilihat dari jumlah penduduk Indonesia yang semakin bertambah banyak yang harus diiringi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia potensial akan menjadi andalan untuk menjadi pemicu pertumbuhan ekonomi daerah, karena ekonomi kerakyatan sesungguhnya bersandar pada basis sumber daya alam dan sumber daya manusia sehingga keunggulan komparatif dan kompetitif yang baik akan menjadi modal dasar pembangunan, meskipun suatu Negara mempunyai sumber daya yang melimpah ruah namun jika tenaga kerja yang mengelolanya (sumber daya manusia) kurang produktif dan kualitasnya rendah maka sumber daya alam yang tersedia tersebut kurang member manfaat dalam pembangunan, begitu juga bila suatu negara yang tidak begitu banyak memiliki tenaga kerja (sumber daya manusia) yang produktif dan berkualitas maka sudah tentu pertumbuhan negaranya akan maju, negara kita mempunyai jumlah tenaga yang banyak, namun masalah yang perlu segera dipecahkan adalah bagaimana mencetak tenaga kerja yang berkualitas, karena tingkat pendidikan rata-rata masih relative rendah, kurang disiplin dan lain-lain.

Oleh sebab itu, berapa besar kemampuan dan seberapa tinggi tingkat pendidikan para karyawan suatu organisasi, tidak akan dapat mengikuti tuntutan perkembangan, tanpa mengembangkan diri secara terus menerus.

Pengembangan karir dan pemanfaatan sumber daya manusia merupakan kepentingan organisasi/perusahaan, menyatakan bahwa karyawan mereka merupakan aset yang paling penting dan berharga. Meskipun demikian karyawan yang ditempatkan di posisi yang tidak tepat dan mengalami masalah untuk mengembangkan karir akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Maka dari itu dalam suatu organisasi para karyawan mengharapkan suatu strategi untuk kemajuan berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Apalagi seorang karyawan menginginkan sebuah kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian dan harapan mereka.

Perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin selalu memperhatikan bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang ada agar tujuan perusahaannya dapat tercapai, sebab tenaga kerja yang ada di perusahaan ini merupakan aset yang harus dikembangkan dan ditingkatkan. Dengan demikian terciptanya suatu keterkaitan antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama yaitu ingin memperoleh keuntungan, selain pihak karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya. Disisi lain bila perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin berusaha meningkatkan kualitas pekerjaannya maka tidak akan lepas juga dari pemberian motivasi agar dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja, juga pekerjaan dikerjakan lebih cepat serta lebih baik. dengan adanya peranan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas kerja pada perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin saat ini dapat ditingkatkan dengan mutu yang standart dan dapat terhindar dari kesalahan serta dapat menciptakan suasana yang harmonis dalam lingkungan perusahaan sehingga tercapai etos kerja di perusahaan.

Metode Penelitian

Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif.

Analisis dan Pembahasan

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang perlu diperhatikan pimpinan atau perusahaan. Mengingat kualitas suatu perusahaan yang berkaitan erat dengan masalah kepuasan pelanggan terhadap jasa yang di berikan maka hal tersebut akan selalu diingat oleh konsumen. Dengan kesimpulan hasil penelitian maka peneliti memaparkan Manajemen sumber daya manusia yang benar dan sudah seharusnya ditetapkan pada perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin sebagai salah satu perusahaan yang besar dan perusahaan yang bergerak dalam bidang akutan umum.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang benar dan seharusnya di terapkan oleh perusaan sebagai berikut :

1) Pengadaan karyawan

Dalam hal pengadaan karyawan perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin perlu mempunyai perencanaan secara khusus.

Dalam perencanaanpengadaan 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 ahli, tenaga bororngan, 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 memberimotivasi kerja sehingga orang atau karyawan yang bersangkutan dapat bekerja dengan lebih baik. jadi pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya secara khusus, baik melalui pperintah maupun petunjuk atau arahan-arahan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dapat waktu sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan. seorang karyawan bila yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka ia akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan disiplin dan penuh rasa tanggung jawab.dengan motivasi kerja karyawan yang tinggi, maka produksi perusahaan akan dapat dicapai dengan lebih maksimal, efesien dan efektif.

3) Pengembangan karyawan

Dalam rangka pengembangan karywan pada perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin perlu dilaksanakan pendidikan dan latihan bagi karyawan. baik yang diadakan langsung oleh perusahaan maupun dengan mengikut sertakan untuk mengikuti pendidikan dan latihan pada institute atau perusahaan lain.

Melalui pelatihan dan pendidikan baik bagi keryawan dapat memperlancar kegiatan dalam pelaksanaan proses meningkatkan kualitas kerja. para karyawan akan mampu mengatasi dan menyelesaikan sedniri pekerjaan yang disaraskan kepadanya karena adanya bekal pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dengan

lancarnya kegiatan produksi maka diharapkan juga dapat memperlancar kegiatan perusahaan dibidang pemasaran atau penjualan.

Dengan ada 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 nya 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 menimbulkan 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. Pelindo III Cabang Banjarmasin perlu dipikirkan untuk menetapkan 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 akan diangkat menjadi kepala tukang.

5) Pengawasan karyawan

Dalam hal pengawasan pada perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin juga perlu melaksanakannya secara tetap dan 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. Pelindo III Cabang Banjarmasin juga perlu melakukan evaluasi terhadap eksistensi atau keberadaan karyawan. evaluasi ini perlu dilakukan tergantung kondisi perusahaan. apakah melakukan evaluasi karyawan secara bulann 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 pelatihan, apakah berupa tambahan upah, bonus atau bentuk perhatian lainnya, sedangkan bagi karyawan yang tidak menunjukkan peningkatan prestasi perlu diberikan motivasi agar dapat meningkatkan prestasi dan kemampuannya.

7) Pemberhentian Karyawan

Untuk perhatian pegawai pada perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin sebaiknya ada mempunyai konsep atau rancangan sebagai acuan bagi karyawan. dengan adanya pedoman atau ketentuan yang jelas mengenai pemberhentian karyawan, maka bila dikebudian 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) Perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa angkutan

umum yang berlokasi pada pelabuhan trisakti local (daerah sendiri dan dari luar Daerah). Terdapat beberapa masalah dalam penerapan sumber daya manusia yang sudah dilakukan oleh perusahaan.

- 2) Sebagian Karyawan pada perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin masih terdapat kurangnya semangat kerja dan disiplin kerja serta kurangnya keterampilan yang memadai, hal ini disebabkan belum terlaksananya pelatihan secara intensif bagi karyawan.
- 3) Perusahaan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin ini belum pernah 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 oleh keterampilan para karyawan dirasakan kurang, hal ini disebabkan dasar pengetahuan kerja yang belum mereka miliki.
- 5) Evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan yang belum pernah dilakukan, sehingga kelebihan dan kekurangan prestasi kerja tersebut tidak diketahui pasti oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2000. *Perilaku Struktur Organisasi 2*. Terjemahan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gitosudarmo, I. 2001. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: BPFE
- Greenhaus, Jeffrey H, Gerard AC, Veronica MG. 2000. *Career Management*. Orlando: Harcourt College Publishers.
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto. J. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Jhon Soeprihantoro. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: Edisi-1 BPFE.
- Kotler dan Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi ke 13 Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. Robert. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.
- Muchlisin, Riadi. (2013). *Strenghts, Weakness, Opportunities, Threats (SWOT)*. Retrieved