

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM USAHA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA CV. BERKAH BERSAMA
PELAIHARI**

ABSTRAK

Nelly Aina Shelzha¹, Hairul², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0410

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 069 908 141

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 061 510 810

Email : nellyselsha@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk memecahkan permasalahan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja agar dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan, (2) Untuk melihat peranan sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan (3) Penulis mencoba memberi kontribusi berupa saran sebagai pertimbangan terhadap masalah yang dihadapi oleh perusahaan terutama dalam hal peningkatan sumber daya manusia.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara dan pengamatan serta dan studi dokumentasi dengan sumber data primer yaitu hasil wawancara dan pengamatan serta data sekunder yaitu studi literatur yang dilakukan terhadap buku, catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian dan situs internet.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (2) Pengarahan Karyawan, Pelatihan, Evaluasi Karyawan dan Pemberian Kompensasi sangat berpengaruh dalam usaha meningkatkan prestasi kerja (3) Memaksimalkan pengembangan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) To solve problems in the development of Human Resources and Labor in order to improve employee performance capabilities, (2) To see the role of human resources in this case are employees (3) The author tries to contribute in the form of suggestions as a consideration of the problems faced by the company, especially in terms of improving human resources.

The research method used is a qualitative research method through observation, interviews and observations and documentation studies with primary data sources, namely the results of interviews and observations and secondary data, namely literature studies conducted on books, records related to research and internet sites.

The results of the study show (1) Human resource development has an effect on employee performance (2) Employee Direction, Training, Employee Evaluation and Compensation are very influential in efforts to improve work performance (3) maximize the development of existing human resources in the company in order to improve performance work

Keywords: Human Resource Development, Work Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan di segala sektor usaha semakin ketat. Dengan perkembangan paradigma baru, dunia usaha tidak terlepas dari perubahan lingkungan bisnis yang berorientasi pada kecepatan dan ketepatan.

Dimana konsumen semakin cerdas dan banyak menuntut, konsumen tidak hanya puas dengan produk berkualitas dengan harga bersaing namun mereka juga menuntut kecepatan pelayanan, perlakuan khusus dan Fleksibilitas. Hal ini mendorong setiap badan usaha untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki.

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, pegawai/karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan.

Untuk itu, setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin

diri, dan semangat kerja yang tinggi. Jadi, jika kinerja karyawan perusahaan baik, kinerja karyawan perusahaan juga akan meningkat menuju pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. (Wahdiniawati, Ma'arif, & Dirjosupartito, 2014, p. 94).

Untuk mewujudkan dan mempertahankan nilai-nilai ekonomi suatu usaha, maka tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia sebagai pelaku dan pengguna dari sentra-sentra ekonomi. Oleh karena itu perlunya upaya dalam meningkatkan pengamanan kondisi sosial serta meningkatkan pemanfaatan serta optimal sumber daya manusia dalam bentuk peningkatan pembinaan melalui suatu program pengembangan sumber daya manusia.

Seberapa majunya teknologi, canggihnya metode-metode kerja baru, manusia tetap memiliki kedudukan yang paling sentral dan menentukan, dalam suatu organisasi. Semua tetap memerlukan

intervansi manusia yang mengendalikannya sebab tidak akan bermanfaat jika manusianya mendapat perhatian lebih khusus dari faktor-faktor lainnya. Dengan demikian manusia bisa menjadi pusat persoalan organisasi manakala tidak dikembangkan dan tidak ditingkatkan potensi-potensinya (Moses,2011, p.63).

Dengan mempertahankan sumber daya manusia 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 dan menjadi andalan untuk pemicu pertumbuhan ekonomi daerah. Karena ekonomi kerakyatan sesungguhnya bersandar pada basis sumber daya alam dan sumber daya manusia sebagai keunggulan komperatif dan kompetitif yang baik, akan menjadi modal dasar pembangunan. Meskipun suatu negara mempunyai sumber daya alam yang melimpah , namun apabila tenaga kerja yang mengolahnya (Sumber Daya Manusia) kurang produktif dan Kualitasnya rendah maka sumber daya alam yang tersedia tersebut kurang memberikan manfaat dalam pembangunan. Dan apabila suatu negara yang tidak begitu banyak memiliki tenaga kerja (Sumber

Daya Manusia) yang produktif dan berkualitas maka sudah tentu akan berpengaruh terhadap majunya pertumbuhan negara.

Tenaga kerja yang dimiliki negara kita sangat banyak, namun masalah yang akan dipecahkan adalah bagaimana cara membuat tenaga kerja yang berkualitas, dikarenakan tingkat pendidikan rata-rata masih *relative* rendah, kurang disiplin dan lainnya. Seorang karyawan yang memiliki tenaga kerja tinggi dan baik dapat menjunjung tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik. Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Setiap perusahaan pada dasarnya selalu memerlukan faktor-faktor produksi agar aktivitas usahanya dapat berjalan dengan lancar, seperti tenaga kerja, mesin, bahan-bahan dan modal. Dalam hal ini faktor tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi yang penting.

Pada CV. Berkah Bersama dalam upaya meningkatkan produksinya, selalu memperhatikan bagaimana mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar tujuan perusahaannya dapat tercapai, sebab tenaga kerja yang ada di

perusahaan ini merupakan asset yang harus dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya. Dengan demikian tercapainya suatu keterkaitan antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama yaitu memperoleh keuntungan, dilain pihak karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Oleh karena itu CV. Berkah Bersama dalam usaha meningkatkan sumber daya manusianya maka tidak lepas dari pengarahan oleh pimpinan, Pelatihan yang diberikan, Evaluasi Karyawan dan pemberian Kompensasi agar dapat meningkatkan semangat kegairahan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih maksimal dan baik, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang ada pada perusahaan.

Dengan adanya peranan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pada CV. Berkah Bersama maka penulis akan dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa dengan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di CV. Berkah Bersama saat ini, maka produksi dapat ditingkatkan dengan mutu yang standar dan dapat terhindar dari kesalahan serta dapat menciptakan suasana yang humoris dalam lingkungan perusahaan sehingga tercapai etos kerja di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, berupa pengumpulan dan penyusunan data, serta analisis dan penafsiran data yang telah diperoleh. Melalui penelitian deskriptif, penelitian ini berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian berupa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Kemudian diinterpretasikan dan dideskripsikan dalam bentuk narasi lalu ditarik suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan metode wawancara secara langsung kepada pimpinan dan salah satu perwakilan karyawan dari CV. Berkah Bersama Pelaihari. Dalam wawancara ini peneliti mengajukan pertanyaan seputar pengembangan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan oleh CV. Berkah bersama dalam usaha meningkatkan Prestasi kerja adalah : pengarahan, pengarahan yang diberikaan kepada karyawan hanya sesuai dengan

porsinya masing-masing tidak secara menyeluruh. Jadi pemimpin perusahaan tidak memotivasi karyawan secara keseluruhan, melainkan dengan cara memberikan tanggung jawab atas sebuah pekerjaan yang sesuai dengan skill dan porsinya masing-masing untuk sama-sama mencapai tujuan perusahaan agar menjadi lebih maksimal.

Pelatihan, para karyawan disini sebelumnya sudah dibekali ilmu dan tata cara dalam sebuah pekerjaan sebelum ia terjun langsung dalam dunia perusahaan yang sesuai dengan kebijakan yang ada dalam perusahaan. Pemimpin perusahaan menganggap bahwa karyawan sudah cukup berpengalaman, sehingga dirasakan tidak terlalu memfokuskan karyawan untuk melaksanakan pelatihan.

Evaluasi Karyawan, pemimpin jarang melakukan evaluasi secara khusus ataupun berjadwal. Hal ini mengakibatkan kelalaian dari karyawan sehingga kurang bersemangat untuk berprestasi.

Pemberian kompensasi, Dalam hal kompensasi karyawan pada CV. Berkah Bersama selama ini diberikan dengan sistem bonus. Jadi biasanya upah diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan, kecepatan dan ketepatan karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan beberapa saran guna memaksimalkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan sehingga terciptanya prestasi kerja yang unggul. Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pengarahan oleh pimpinan kepada karyawan
Pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya secara khusus, baik melalui perintah maupun petunjuk arahan-arahan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.
2. Melakukan pengembangan Karyawan
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.
3. Melakukan Evaluasi karyawan
Pada CV. Berkah Bersama perlu evaluasi terhadap eksistensi keberadaan karyawan. Evaluasi ini

perlu dilakukan tergantung kondisi perusahaan. Apakah melakukan evaluasi karyawan secara bulanan atau tahunan. Dengan adanya evaluasi pimpinan perusahaan mengetahui perkembangan dan prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Bagi karyawan yang menunjukkan prestasi yang meningkat maka perlu adanya penghargaan dan pelatihan, apakah berupa upah, bonus atau bentuk perhatian yang lainnya. Sedangkan bagi karyawan yang tidak menunjukkan peningkatan prestasi perlu diberi motivasi agar dapat meningkatkan prestasi dan kemampuannya

4. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi

Dalam hal kompensasi untuk karyawan CV. Berkah Bersama perlu dipikirkan untuk menerapkan kompensasi berdasarkan prestasi. Jadi semakin tinggi prestasi seseorang karyawan maka semakin besar upah yang diterima serta adanya kesempatan untuk promosi jabatan Berdasarkan pengamatan penulis pemberian kompensasi tidak selalu terfokus dengan sistem bonus melainkan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti : pemberian

penghargaan, *reward* , pengakuan atas kinerja karyawan yang telah dicapainya.

5. Menjalin komunikasi yang baik terhadap karyawan

Bagi pimpinan komunikasi yang baik pada karyawan hal yang cukup sulit, hal ini dikarenakan adanya perbedaan watak dan sifat antar sesama. Sehingga dalam menjalin komunikasi yang baik hendaknya seseorang pimpinan harus lebih sering mengadakan pertemuan antar karyawan baik setiap minggu atau setiap bulan hal ini guna menciptakan keakraban antar karyawan yang ada dalam perusahaan. Lebih sering melakukan pendekatan terhadap karyawan agar antara pimpinan dan karyawan tidak merasa canggung dalam melakukan percakapan, menjadi lebih percaya diri serta dapat menimbulkan rasa hubungan keluarga yang membuat mereka merasa nyaman untuk melakukan pekerjaan serta loyalitas terhadap perusahaan yang semakin meningkat.

PENUTUP

1. CV. Berkah Bersama adalah perusahaan yang bergerak di bidang peternakan ayam broiler
2. Sebagian karyawan pada CV. Berkah Bersama masih kurang dalam disiplin

- dalam hal kebijaksanaan, hal ini dikarenakan belum terlaksananya pelatihan secara efektif bagi para karyawan
3. CV. Berkah Bersama belum pernah mengikut sertakan atau melaksanakan pelatihan bagi karyawannya. Perusahaan beranggapan bahwa pengalaman para karyawannya sudah cukup untuk mengatasi permasalahan yang nantinya dihadapi. Tetapi kenyataan dilapangan para karyawan masih melakukan kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
 4. Evaluasi terhadap pekerjaan jarang dilakukan, 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.
 5. Pengembangan sumber daya manusia baik itu dari pimpinan ataupun karyawan itu sendiri juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karena pada dasarnya prestasi kerja dapat tercipta apabila adanya dorongan serta dukungan dari pimpinan terhadap

karyawan, begitu juga karyawannya itu sendiri, apabila kualitas karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara baik dan benar maka juga akan menghasilkan prestasi kerja yang maksimal guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Krisdianto, Bayu dan Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (2), 85-97.
- Mashar, Widyawaty. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Rusminingsih, Diah. (2010). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 6 (1), 22-40.
- Silitonga, P. Eddy Sanusi. (2020). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan

Lingkungan Kerja. Yogyakarta :
Penebar Media Pustaka.

Suryani, Ni Kadek dan FoEh, John. (2019).

Manajemen Sumber Daya
Manusia: Tinjauan Praktis
Aplikatif. Jakarta : Nilacakra