

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI MEUBEL ANEKA BAROKAH DI KOTABARU

Dwi Susandi

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad

Arsyad Al-Banjari

Email: susandidwi@gmail.com

ABSTRAK

Dwi Susandi 2021, Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru.

Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru merupakan sebuah perusahaan perseorangan yang bergerak dibidang permeubelan yang didirikan pada tahun 1997. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di lapangan, bahwa masalah yang timbul pada Industri Meubel Aneka Barokah di Kotabaru adalah kurangnya pengetahuan pemilik perusahaan itu sendiri mengenai pentingnya sebuah perencanaan. Di dalam perusahaan tersebut terlihat dengan jelas bahwa sistem yang dipakai dalam menjalankan aktivitas perusahaan masih menggunakan cara-cara tradisional, baik itu dari segi pengelolaan dan penggunaan ataupun penempatan sumber daya manusianya.

Dalam hal ini Pimpinan perusahaan merasa bahwa perencanaan tidaklah penting untuk diterapkan dengan khusus, padahal perencanaan itu sendiri sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Dari pengamatan ini terlihat bahwa perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai perencanaan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat, sehingga terjadi kemunduran di dalam perusahaan tersebut.

Permasalahan yang timbul pada Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru pada dasarnya bertitik tolak pada belum melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai perencanaan serta kebutuhan atau penyediaan sumber daya manusianya yang baik dan profesional dibidang permeubelan, mengingat Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru tersebut memiliki 5 orang tenaga kerja terlatih dan 2 orang tenaga yang kurang terlatih, beberapa karyawan lainnya belum mendapatkan pelatihan ketenagakerjaan atau bukan tenaga ahli dibidang permeubelan. Di samping itu proses pemenuhan permintaanpun mengalami keterlambatan waktu, hal ini disebabkan jumlah karyawan yang sedikit dan sebagian besarnya kurang berpengalaman dan kurang terlatih. Keadaan inilah yang menghambat kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

Diciptakannya kerjasama antara Perusahaan Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru dengan Pihak Balai Latihan Kerja (BLK) melalui Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi untuk melatih para karyawannya, sehingga para karyawan lebih banyak lagi memiliki pengalaman dan keterampilan dibidang permeubelan. Disamping itu dengan terjalannya kerjasama, Balai Latihan Kerja juga dapat memperkenalkan teknologi permeubelan yang baru yaitu teknologi tepat guna untuk lebih memudahkan karyawan dalam bekerja, sehingga dengan menggunakan teknologi tepat guna hasil yang dicapai akan lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci : Analisis, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Dwi Susandi 2021, Analysis of human resources development in furniture industry Aneka Barokah Kotabaru.

Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru is a personal company engaged in the field of Permeubelan established in the year 1997. From the observations that the author did in the field, that the problems arising in the industry of the Aneka Barokah furniture in Kotabaru is a lack of knowledge of the company owner itself about the importance of a planning. In the company it is clearly seen that the system used in running the company's activities still use traditional ways, both in terms of management and use or the placement of its human resources.

In this case the chairman of the company felt that planning is not important to be applied specifically, when the planning itself is very significant in increasing the progress of the company. From this observation it appears that the company does not implement policies on the planning and needs or provision of human resources well and precisely, so there is a decline in the company.

The problems that arise in Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru is essentially a starting point on not yet implementing policies on the planning and the needs or provision of human resources are good and professional in the field of Permeubelan, considering that industrial furniture El Aneka Barokah Kotabaru has 5 people trained workers and 2 people who are less trained, some other employees have not received training of employment or not experts in the field of Permeubelan. In addition, the process of fulfilling demand is a delay in time, because the number of employees are few and the majority are less experienced and less well trained. This situation that inhibits the smooth operation of the company.

Created cooperation between the industrial company Meubel Aneka Barokah Kotabaru with the Department of work Training (BLK) through the industry of trade and cooperatives to train its employees, so that the employees have more experience and skills in the field of Permeubelan. In addition to the cooperation, the training center also can introduce new Permeubelan technology that is appropriate technology to better facilitate the employees in the work, so that using the appropriate technology to achieve the results will be more effective and efficient.

Keywords : Analysis, development, human resources

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat potensial untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga banyak perusahaan yang mengubah sistem manajemen sumber daya manusianya dari sistem yang tergantung peraturan dan prosedur menjadi suatu sistem yang mengacu pada kebutuhan karyawan, sehingga dapat memberdayakan karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam setiap organisasi unsur manusia sebagai pelaksana merupakan faktor yang sangat menentukan.

Kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan, yang tinggi diyakini oleh para ahli akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi perusahaan. Dalam rangka peningkatan keahlian dan kompetensi karyawan ada beberapa metode yang dapat ditempuh, salah satu di antaranya adalah program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, maupun kegiatan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bidang peningkatan karir yang memberikan banyak kesempatan kepada para pelatih untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya. Banyak aneka ragam program dan teknik pengajarannya, mulai dari latihan dasar sampai pada tingkat lanjutan, karena banyaknya kegiatan yang terlibat dalam pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja. Dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam rangka peningkatan keahlian dan kompetensi karyawan ada beberapa metode yang dapat ditempuh, salah satu di antaranya adalah program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, maupun kegiatan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan organisasi.

Berbagai upaya yang ditawarkan oleh kebanyakan perusahaan adalah dengan kompensasi, promosi, gaji, program pelayanan kesejahteraan dan pelatihan. Namun semua hal tersebut kembali lagi kepada karyawan itu sendiri. Bagaimana dengan tanggapan karyawan terhadap upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi mereka. Untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja maka perusahaan dituntut untuk melakukan kegiatan pelatihan dengan cara memberikan pelatihan yang tepat pada tenaga kerja. Dengan cara ini diharapkan karyawan atau tenaga kerja bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan, sehingga akan lebih menguntungkan perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

METODE

Metode pengumpulan data Dalam mengadakan penelitian untuk mendapatkan data metode yang digunakan yaitu :

1. Library Research

Adalah melakukan penelitian kepustakaan atau studi literatur dengan mempelajari buku-buku ilmiah, atau tulisan-tulisan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

2. Field Research

Adalah merupakan penelitian dengan cara terjun langsung pada objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan Data yang digunakan dalam metode ini adalah :

1. Interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak bersangkutan untuk mendapatkan data atau keterangan yang diinginkan. Dalam hal ini yang menjadi objek antara lain adalah manajer personalia, bagian produksi, maupun beberapa pihak yang terkait di Industri Meubel Aneka Barokah di Kotabaru. Disitu akan didapatkan data yang diperlukan berhubungan dengan masalah pelatihan kerja.
2. Observasi (pengamatan) yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap subjek penelitian.
3. Dokumentasi dengan mempelajari catatan dan dokumen yang memuat data-data yang menunjang penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Data yang dapat dikumpulkan, ditabulasikan, dan dianalisis. Dalam menganalisis data, penulis mengadakan analisa terhadap penelitian karyawan dan perusahaan sehingga ditemukan solusi yang pada akhirnya ditemukan langkah-langkah strategis pelatihan karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Industri Meubel Aneka Barokah di Kotabaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian bahwa perencanaan ini sangat penting artinya pada sebuah perusahaan, agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Perencanaan itu antara lain dalam proses kegiatan, baik itu kegiatan produksi atau kegiatan yang berhubungan dengan penambahan sumber dayanya, agar dapat mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan. Sehingga sangatlah penting bagi Pimpinan Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru memahami arti pentingnya sebuah perencanaan. Selain itu perencanaan ini memungkinkan perusahaan untuk :

1. Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia, khususnya pada Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru. Jadi bagi karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dibidang permeubelan dapat lebih ditingkatkan lagi dan bagi karyawan yang kurang profesional bisa diarahkan dan diberikan latihan yang menunjang karir/tugasnya.
2. Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dengan tujuan-tujuan perusahaan diwaktu yang akan datang secara efisien.
3. Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis. Jika memungkinkan bagi Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru untuk menambah karyawan yang potensial dibidang permeubelan, maka pengadaan karyawan-karyawan baru ini dapat dilakukan secara ekonomis.
4. Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-kegiatan personalia dan unit-unit organisasi lainnya.
5. Membantu program penarikan dari pasar tenaga kerja secara sukses
6. Mengkoordinasi program-program manajemen personalia yang berbeda-beda, seperti rencana-rencana penarikan dan seleksi.

Selain itu untuk mengatasi berbagai macam permasalahan yang timbul pada Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru, penulis beranggapan perlu diadakan pelatihan bagi seluruh karyawan yang ada diperusahaan tersebut. Baik pada bagian keuangan, bagian pengawasan dan pengadaan bahan baku, bagian produksi, bagian transportasi dan penjualan ataupun sub-sub bagian lainnya. Jika seluruh karyawan Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru tersebut dilatih dengan baik, maka akan menimbulkan suatu kerjasama yang baik untuk menghasilkan barang yang diproduksi serta dapat mengatasi hal-hal yang sekiranya dapat merugikan perusahaan.

Dalam melaksanakan pelatihan ini, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, agar hasil dari latihan tersebut dapat digunakan secara efektif. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Perencanaan Latihan

Perencanaan latihan ini bertujuan agar pelaksanaan latihan tidak akan menyimpang dari arah dan tujuan semula. Yang perlu diperhatikan dalam perencanaan latihan adalah jumlah dana/biaya yang harus disediakan. Peserta yang dipilih harus melalui seleksi, harus ada jadwal kegiatan, menentukan tempat latihan yang tepat untuk kegiatan pelatihan, memilih instruktur yang tepat yang menguasai bidangnya dan harus komunikatif. Maksudnya instruktur tersebut harus mampu memberikan dan menyampaikan materi yang jelas dan bisa dimengerti oleh para peserta.

2. Metode Latihan

Menurut penulis, metode latihan yang tepat bagi karyawan Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru adalah sebagai berikut :

1) Sistem Magang

Sistem ini merupakan cara yang sangat sederhana dan relevan untuk pelatihan karyawan, karena dalam sistem ini para karyawan terjun langsung ke lapangan sesuai prinsip “ bekerja sambil belajar ”. Sistem magang ini dilaksanakan karena biayanya murah, manajemennya sederhana dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

2) Sistem Peragaan

Sistem ini digunakan untuk keterampilan –keterampilan tertentu, instruktur melihat secara langsung kegiatan yang dilakukan pada bagian operasional. Para karyawan pada umumnya rata-rata memiliki latar belakang pendidikan relatif kurang tinggi dan pekerjaan langsung dilakukan tanpa banyak teori. Jadi sistem ini sangat tepat untuk para karyawan.

3) Sistem Bimbingan

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

4) Sistem Praktek

Sistem ini mengarahkan karyawan untuk melakukan suatu keterampilan yang diajarkan dalam latihan. Sistem ini mengharapakan karyawan dapat langsung bekerja.

5) Sistem Kombinasi

Sistem ini tergantung pada sasaran yang akan dicapai oleh suatu perusahaan yang melaksanakan latihan. Sistem ini bersifat fleksibel, karena akan mempercepat tujuan program latihan yang dilaksanakan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian pada Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut :

1. Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru merupakan sebuah perusahaan perseorangan yang bergerak dibidang permeubelan yang didirikan pada tahun 1997.
2. Sebagian karyawan Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru ini masih kurang semangat kerjanya dan kurang terlatih. Hal ini disebabkan perusahaan tersebut belum melaksanakan pelatihan secara intensif bagi para karyawannya, akibatnya perusahaan sering terlambat pengiriman pesanan para konsumen dan produktivitas perusahaan kurang lancer
3. Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru ini hanya memiliki 7 orang tenaga kerja, yang terdiri dari 5 orang tenaga kerja yang terlatih dan 2 orang kurang terlatih. Oleh karenanya dalam melakukan pekerjaan, masih terdapat kesalahan-kesalahan serta tidak adanya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
4. Perkembangan pengetahuan dan keterampilan para karyawan perusahaan ini masih dirasakan lamban. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan yang berbeda dengan keahlian yang ditekuni dan dasar-dasar pengetahuan kerja yang kurang mereka miliki tentang permeubelan..
5. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di lapangan, bahwa masalah yang timbul pada Industri Meubel Aneka Barokah di Kotabaru adalah kurangnya pengetahuan pemilik perusahaan itu sendiri mengenai pentingnya sebuah perencanaan. Di dalam perusahaan tersebut terlihat dengan jelas bahwa sistem yang dipakai dalam menjalankan aktivitas perusahaan masih menggunakan cara-cara tradisional, baik itu dari segi pengelolaan dan penggunaan ataupun penempatan sumber daya manusianya. Dalam hal ini Pimpinan perusahaan merasa bahwa perencanaan tidaklah penting untuk diterapkan dengan khusus, padahal perencanaan itu sendiri sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Dari pengamatan ini terlihat bahwa perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai perencanaan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat , sehingga terjadi kemunduran di dalam perusahaan tersebut.
6. Permasalahan yang timbul pada Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru pada dasarnya bertitik tolak pada belum melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai perencanaan serta kebutuhan atau penyediaan sumber daya manusianya yang baik dan profesional dibidang permeubelan, mengingat Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru tersebut memiliki 5 orang tenaga kerja terlatih dan 2 orang tenaga yang kurang terlatih, beberapa karyawan lainnya belum mendapatkan pelatihan ketenaga-kerjaan atau bukan tenaga ahli dibidang permeubelan. Di samping itu proses pemenuhan permintaanpun mengalami keterlambatan waktu, hal ini disebabkan jumlah karyawan yang sedikit dan sebagian besarnya kurang berpengalaman dan kurang terlatih. Keadaan inilah yang menghambat kelancaran kegiatan operasional perusahaan.
7. Dalam rangka untuk mengembangkan kualitas karyawan Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru, maka perlunya pihak manajemen Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru mengikutsertakan karyawannya dalam berbagai pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah. Disamping itu pihak pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi harus selalu pro aktif melihat perkembangan industri secara umum dan kualitas sumber daya karyawan secara khusus mengingat perkembangan teknologi yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat. Apabila terjalin kerjasama yang baik antara pihak Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru dan Dinas Perindagkop terutama dalam pengembangan sumber daya karyawan, tentunya ini merupakan langkah yang sangat strategis dalam upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya karyawan Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru dimasa-masa yang akan datang, sehingga produktivitas perusahaan akan semakin meningkat.
8. Diciptakannya kerjasama antara Perusahaan Industri Meubel Aneka Barokah Kotabaru dengan Pihak Balai Latihan Kerja (BLK) melalui Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi untuk melatih para karyawannya, sehingga para karyawan lebih banyak lagi memiliki pengalaman dan keterampilan dibidang permeubelan. Disamping itu dengan terjalinnya kerjasama, Balai Latihan Kerja juga dapat memperkenalkan teknologi permeubelan yang baru yaitu teknologi tepat guna untuk lebih memudahkan karyawan dalam bekerja, sehingga dengan menggunakan teknologi tepat guna hasil yang dicapai akan lebih efektif dan efisien.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Bandung: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, LJohn M, et.al. 2002. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Diterjemahkan oleh Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koontz, Harold, O'Donnell, dan Wihrich Heinz. 2002. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Lawlor, Alan. 2003 *Manual Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: SIUP.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Siondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. & Rivianto J. 2000. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Seri Produktivitas Kerja II, Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Swastha, Basu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Wursanto, I.G. 2002. *Manajemen Kepegawaian 2*. Jakarta: Kanisius.