

ANALISIS KEBIJAKSANAAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN MEUBEL INDRA DI KOTABARU

Lili Julianti

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad

Arsyad Al-Banjari

Email: lilijulianti93@gmail.com

ABSTRAK

Lili Julianti 2021, Analisis Kebijakan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Meubel Indra di Kotabaru.

Perusahaan Meubel Indra Kotabaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang permeubelan, dimana perusahaan ini menjalankan usahanya bekerja sama dengan Instansi terkait dan usaha kecil menengah lainnya di Kotabaru sampai sekarang. Disamping ini kerja sama itu juga dilakukan oleh beberapa usaha kecil menengah lainnya di Kotabaru.

Hasil penelitian pada masalah skripsi ini dapat diungkapkan melalui sudut pandangan material dan eksternal. Tinjauan internal adalah hasil pelatihan yang pernah diberikan kepada para karyawan ternyata efektivitasnya masih diragukan. Hal ini berkenaan dengan proses pendidikan baik dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap aktivitas pendidikan yang belum memadai disamping waktu pendidikan yang relatif singkat, penyediaan alat-alat kelengkapan serta para pengajar/instruktur yang belum memadai sedangkan faktor eksternal antara lain berhubungan dengan situasi dan kondisi konsumen dan masyarakat. Langkah-langkah strategis adalah merupakan fokus dari pengelolaan pelatihan sumber daya manusia dalam pengertian ditunjukkan untuk pengembangan potensi, performance dan perilakunya. Langkah tersebut saling berkaitan yang merupakan area-area keberhasilan dalam proses pelatihan sumber daya manusia dalam organisasi Perusahaan Meubel Indra. Oleh karenanya pengelolaan yang bersifat strategi yang harus transfaran dengan program peningkatan usaha industri ditunjang sepenuhnya.

Untuk menjamin kelayakan hasil kerja pada bagian lain, maka tugas-tugas bagian kepegawaian disarankan untuk membuat anggaran tenaga kerja yang diperlukan menentukan nilai dari sumber tenaga kerja dan mengurus serta mengembangkan program pelatihan kerja.

Langkah-langkah strategis pelatihan karyawan disarankan : 1). Needs yaitu identifikasi kebutuhan pelatihan sehingga didapat temuan-temuan kebutuhan akan keterampilan nyata yang bersifat kritis, 2). Design yaitu perancangan program pelatihan ini dapat dikaji dengan penetapan tujuan yang jelas, singkat dan dimengerti, serta identifikasi atas area-area dalam bidang pekerjaan sebagai penentu keberhasilan, 3). Delivery yaitu penyajian/penyelenggaraan pelatihan dimana terdapat penentu keberhasilan dalam proses manajemen pelatihan, yakni faktor-faktor sistem pelatihan, instruktur dan metode pelatihan, 4). Evaluate yaitu akhir pelatihan dengan tujuan untuk menilai secara menyeluruh segenap elemen program pelatihan.

Kata Kunci : Analisis, Pelatihan, Produktivitas

ABSTRACT

Lili Julianti 2021, Analysis of Training Wisdom in Increasing Work Productivity at Indra Furniture Company in Kotabaru
Indra Kotabaru Furniture Company is a company engaged in the field of furniture, where the company runs its business in collaboration with related Agencies and other small and medium businesses in Kotabaru until now. Besides this cooperation was also carried out by several other small and medium businesses in Kotabaru.

The results of research on this thesis problem can be expressed through material and external perspectives. Internal review is the result of training that has been given to employees but its effectiveness is still in doubt. This relates to the educational process both from planning, implementation and supervision of inadequate educational activities in addition to the relatively short educational time, the provision of equipment and the inadequate instructors / instructors while external factors are related to the situation and condition of consumers and society. Strategic steps are the focus of the management of human resource training in the sense shown to develop potential, performance and behavior. These steps are interrelated which constitutes the success areas in the process of training human resources in the Indra Furniture Company organization. Therefore, management of a strategic nature that must be transfused with an industrial business improvement program is fully supported.

To ensure the feasibility of the work in other parts, the tasks of the personnel department are suggested to make the necessary labor budget to determine the value of labor resources and to take care of and develop work training programs.

Strategic steps for employee training are recommended: 1). Needs, namely the identification of training needs so that the findings of the need for real skills are critical, 2). Design, namely the design of this training program can be assessed by setting clear, concise and understandable goals, and identification of areas in the field of work as a determinant of success, 3). Delivery is the presentation / organization of training where there are determinants of success in the training management process, namely the factors of the training system, instructors and training methods, 4). Evaluate is the end of the training with the aim to assess thoroughly all elements of the training program.

The company should improve the quality of goods produced to be better, namely by improving the quality and quality.

Key word : Analysis, Training, Productivity

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 mengharapkan 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, L. John 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.