

ANALISIS KEBIJAKSANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN MEUBEL HALIZA BANJARMASIN

Mahmud

UNISKA

E-mail: xamuett@gmail.com/085821170076

ABSTRAK

Perusahaan Meubel Haliza Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pengolahan meubel. Dengan semakin ketatnya persaingan yang dihadapi oleh perusahaan Meubel Haliza Banjarmasin, maka para karyawan diuntut harus bekerja keras, penuh tanggung jawab dalam bekerja, bergerak dinamis dan tepat dalam setiap langkah. Adapun masalah yang dihadapi oleh perusahaan Meubel Haliza adalah kurangnya semangat dan gairah kerja, kurangnya pengetahuan karyawan dan yang terakhir kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk menambah wawasan yang membawa pengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia dan pengaruh terhadap hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan Meubel Haliza Banjarmasin. Untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mengatasi masalah diatas, salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan serta meningkatkan semangat kerja bagi karyawan sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang diperlukan perusahaan dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul diperusahaan dan perkembangan globalisasi yang sangat kompetitif serta mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian, ternyata kebijaksanaan perusahaan yang ditetapkan rnengacu kepada perkembangan kualitas sumber daya manusia, untuk itu di perlukan peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan cara melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan, sehingga di harapkan produktivitas karyawan dapat lebih di tingkatkan lagi serta kesalahan yang telah dilakukan perusahaan dapat diperbaiki dimasa yang akan datang.

Kata Kunci: produksi pengolahan, Meubel Haliza

ABSTRACT

Haliza Banjarmasin Furniture Company is a company engaged in the production of furniture processing. With the increasingly intense competition faced by the company Haliza Banjarmasin Furniture, the employees are required to work hard, full of responsibility in working, moving dynamically and precisely in every step. The problems faced by the Haliza Furniture company are the lack of enthusiasm and passion for work, lack of knowledge of employees and the last lack of opportunities for employees to add insight that influences the quality of human resources and the influence of the production hash produced by Meubel Haliza Banjarmasin. To support the success of the company in overcoming the above problems, one of them is by improving the quality of human resources by conducting education and training and increasing morale for employees so as to produce quality and professional human resources needed by the company in dealing with problems that arise in the company and the development of globalization that is very competitive and accelerates the achievement of corporate objectives. From the results of the study, it turns out that the company's policies are determined referring to the development of the quality of human resources, for that it requires an increase in employee productivity by conducting education and training activities, so that employee productivity can be further improved and the mistakes made by the company can be repaired in the future.

Keywords: processing production, Meubel Haliza

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam pembangunan Nasional dan industri umumnya di arahkan pada penguatan dan pendalaman struktur industri untuk terus meningkatkan efisiensi , daya saing menuju kemandirian dan barang yang makin bermutu dan keterkaitan dengan sektor lainnya saat ini pemerintah 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.

Dengan memperhatikan sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia dan dilihat dari jumlah Penduduk Indonesia yang semakin bertambah banyak , yang hams diiringi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia pontesial akan menjadi andalan untuk menjadi pemicu pertumbuhan ekonomi daerah.karena ekonomi daerah yang sesungguhnya bersandar pada basis sumber daya alam dan sumber daya manusia sebangai unggulan komratif dan kompetitif, yang akan baik menjadi modal dasar pembangunan.

2. Penjelasan Judul

Untuk lebih memudahkan memahami suatu masalah yang akan dibahas serta untuk menghindari adariya suatu kesalahan pengertian karena perbedaan penafsiran tentang maksud dan arti judul skripsi ini. Adapun judul dari skripsi ini adalah "ANALISIS KEBIJAKSANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN MEUBEL HALIZA BANJARMASIN.

Untuk menjelaskan maksud dan judul skripsi ini penulisan menjadi tiga bagian kalimat, yaitu kalimat yang pertama adalah peranan manajemen sumber daya manusia, bagian kalimat yang kedua adalah produksi dan bagian kalimat yang ketiga adalah perusahaan Meubel Haliza Banjarmasin.

METODE

1) Teknik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah dalam analisis pembahasan dalam penyusunan skripsi ini, penulisan menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Adapun metode-metode adalah sebagai berikut :

- (1) Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu teknik pengumpulan data yang berorientasi pada sumber-sumber dari literatur, buku-buku dan laporan-laporan yang mempunyai hubungan erat dalam penulisan skripsi ini dan dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang terdarat dalam penelitian
- (2) Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu pengamatan langsung ke lapangan terhadap obyek penelitian yang dilakukan dengan beberapa cara yaitu :
 - a. Wawancara, Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung kepada pimpinan dan atau karyawan perusahaan.
 - b. Observasi, Yaitu pengamatan lapangan, hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum perusahaan, letak *lay out* ruangan, fasilitas yang dimiliki dan lain sebagainya.
 - c. *Questionnaire*, Adalah pengumpulan data dengan terlebih dahulu menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden sehingga arah penelitian atau data-data yang dibutuhkan lebih terarah dan sistematis.

2) Analisis Data

Data yang diperoleh dilapangan akan dianalisis dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh di lapangan dengan teori, prinsip dan gagasan yang terkumpul pada penelitian kepustakaan. Kemudian diklasifikasikan, diteliti dan ditelaah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan secara deskriptif kualitatif dan selanjutnya di rangkum dalam suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

TINGKAT PENDIDIKAN, JUMLAH KARYAWAN DAN KETERAMPILAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL HALIZA BANJARMASIN TAHUN 2015

No	Tingkat Pendidikan	Keterangan/Tugas	Banyaknya tenaga
----	--------------------	------------------	------------------

			kerja
1.	SMA	Pimpinan	1 Orang
2.	SMA	Penjualan	17 Orang
3.	SMA	Bahan Baku	2 Orang
4.	SMA	Tukang	23 Orang
5.	SMP	Tukang	5 Orang
6.	SD	Tukang	8 Orang
Jumlah			56 Orang

Sumber : Meubel Haliza Banjarmasin

Berdasarkan permasalahan perusahaan perlu mengambil langkah terhadap pengembangan sumber daya manusia yang ada misalnya, melatih keterampilan sesuai bidang dan pekerjaannya, mendidik mental dan mendidik disiplin. Sikap mental disini maksudnya karyawan di tuntut selalu jujur, mempunyai rasa tanggung jawab pada pekerjaan, selalu teliti dan tekun. Sehubungan dengan itu maka dapat ditarik suatu perumusan masalah sebagai berikut : "Bagaimana upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia (Tenaga kerja) agar dapat meningkatkan kemampuan kerja para karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1) Perusahaan Meubel Haliza Banjarmasin adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pengolahan meubel yang bahan bakunya keseluruhannya berasal dari local (daerah sendiri).
- 2) Sebagian karyawan pada Perusahaan Meubel Haliza Banjarmasin ini 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 Meubel HalizaBanjarmasin ini belum pernah mengikut sertakan atau melaksanakan pelatihan bagi para karyawannya. Perusahaan beranggapan bahwa dengan pengalaman yang mereka miliki sudah cukup untuk mengatasi permasalahan yang ada. Tetapi kenyataannya dalam melakukan pekerjaan masih terdapat kesalahankesalahan 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.

2. Saran-Saran

- 1) Perusahaan hendaknya menyusun suatu rencana atau memprogramkan pelatihan bagi para karyawannya, baik yang lama maupun karyawan yang baru.
- 2) Pelaksanaan latihan sebaiknya dilaksanakan secara continue, konsisten minimal satu kali dalam setahun secara bergiliran.
- 3) Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang dapat memacu untuk meningkatkan semangat kerja. Penghargaan ini bisa juga berupa bonus, tunjangan dan lain- lain.
- 4) Pelaksanaan latihan sebaiknya dibarengi dengan evahlasi terhadap kerja paling tidak tiga bulan sekali untuk melihat seberapa jauh efektivitas kerja yang dilakukan setelah mengikuti latihan.

REFERENSI

Alex S. Nitisemeto, 2005, *Manajemen Personalia*. Jakarta Penerbit Ghalia Indonesia.

Basu Swasta, 2005, *Azas-azas Manajemen Modern*. Yogyakarta. Penerbit Liberty

Departemen Tenaga Kerja RI, 2004. *Motivasi Disiplin Etos Kerja*, Jakarta.Penerbit Direktorat Bina Produksi Tenaga Kerja,

- Eugene Mc. Kenna & Nic Beech, 2002, *Esensi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Flipo, Edwin B, 2004, *Manajemen Personalia*, Diterjemahkan oleh Moh. Mas'ud, , Jakarta. Penerbit Erlangga
- Heidjrahman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta. Penerbit BPFE-UGM,
- Manullang, 2001, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Payama J. Simanjuntak, 2005, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Susilo Martoyo. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- T. Hari Handoko, 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Winardi, 2006, *Manajemen Personalia*, Bandung. Penerbit Sinar Baru