
Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kota Kendari

Kasmawati lasinggi¹, Jopang² dan Sitti Hairani Idrus³

¹Mahasiswa dan ^{2,3}Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara, Indonesia

[\(Kasmawatilasinggi209@gmail.com\)](mailto:Kasmawatilasinggi209@gmail.com)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of human resource development in improving employee performance at the State Logistics Agency of Kendari City.

The data collection techniques used in this study are field research in the form of direct interviews with informants as many as 6 people, then the data and information obtained from informants will be processed and analyzed descriptively qualitatively by reducing the data first, doing the data presentation and then pulling a general conclusion to answer the problem in research.

Based on the description of the results of this study, it can be concluded that human resource development provides a fairly good assessment which means providing opportunities for employees to attend training, after education and training the employees are re-evaluated in order to ensure the progress of the individual is progressing. Education and training of employees will be able to deal with all changes in both the internal and external environment because it has been equipped with education and training. In general, BULOG employees agree that their employees' performance can be seen from their loyalty, work performance, honesty, work discipline, and responsibility for their work.

Keywords: Development, Human Resources and Employee Performance

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia industry menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan produktivitasnya agar dapat unggul dalam persaingan global. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi. Perkembangan yang semakin pesat, berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurang pahaman para karyawan terhadap perubahan tersebut.

Salah satu caranya, yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan. Namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak dapat langsung selama pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah ada perubahan atau tidak. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia

harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan pengembangan sumber daya manusia adalah Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (PERUM BULOG) yang bergerak di bidang logistik pangan yang hasil produksinya di jual untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri. Untuk itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan agar mereka dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Pengembangan yang dilakukan oleh Perusahaan umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Kota Kendari Meliputi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Perum BULOG yaitu diklat manajerial, diklat infografis dan diklat milenial. Pengembangan yang dilakukan oleh Perum Bulog belum merata, ini ditandai dengan masih ada karyawan yang belum mengikuti program tersebut dapat dilihat pada data berikut.

Berikut adalah uraian data jumlah karyawan Perum BULOG Kota Kendari yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan tahun 2017. Pada bagian SDM dan Keuangan jumlah karyawannya 14 orang, yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berjumlah 6 orang dan yang belum mengikuti sebanyak 8 orang, Pada bagian Komersial jumlah karyawannya sebanyak 10 orang, yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebanyak 3 orang, dan jumlah karyawan yang belum mengikuti sebanyak 7 orang, serta pada bagian pengadaan & operasional jumlah karyawannya 12 orang, yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berjumlah 4 Orang dan jumlah karyawan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan 8 orang. Jadi jumlah keseluruhan pada bagian SDM dan Keuangan, bagian Komersial serta bagian Pengadaan & operasional 36 Orang, yang mengikuti pendidikan dan pelatihan jumlah keseluruhannya yaitu 13 orang serta yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan jumlah keseluruhannya yaitu 23 orang.

Dari data diatas didapat informasi mengenai jumlah karyawan Perum BULOG Kota Kendari yang telah mengikuti dan yang belum mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang diadakan tahun 2017. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan ini akan membantu karyawan dalam mempermudah melakukan pengembangan kariernya. Para karyawan yang ingin meningkatkan kariernya otomatis harus meningkatkan kinerjanya pada perusahaan. Sesuai pengamatan awal penulis, kinerja karyawan Perum Bulog belum maksimal karena pihak Perum Bulog masih kurang dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan agar karyawan lebih meningkatkan kemampuannya dari segi pengetahuan dan keterampilan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2000: 8) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui

pendidikan dan pelatihan dan menurut Bella yang dikutip oleh Hasibuan (2000:69) pengembangan dapat dilakukan dengan dua hal yaitu pendidikan dan pelatihan yang merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *Why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Veithzal Rivai (2004:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

1. Cost-effectiveness (efektivitas biaya).
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan (Mondy, 2008: 213).

Menurut Tohardi (2008 : 70) tujuan pengembangan adalah:

1. Produktivitas. Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan akan semakin baik.
2. Efisiensi. Pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin kecil.
3. Kerusakan. Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kecelakaan. Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
5. Pelayanan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

c. Jenis-Jenis Pengembangan

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal (Mangkunegara, 2007: 67)

1. *Pengembangan secara informal*, yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari

buku- buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.

2. *Pengembangan secara formal*, yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan.

d. Peserta Pengembangan

Peserta yang akan mengikuti pengembangan dari suatu perusahaan adalah karyawan baru dan lama, baik dia tenaga operasional atau karyawan manajerial.

1. *Karyawan baru*, yaitu karyawan yang baru diterima bekerja pada perusahaan. Mereka diberi pengembangan agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif pada jabatan/pekerjaannya. Pengembangan karyawan baru perlu dilaksanakan secara baik dalam pekerjaan.
2. *Karyawan lama*, yaitu karyawan lama oleh perusahaan ditugaskan untuk mengikuti pengembangan, seperti pada balai pusat pelatihan kerja, pengembangan karyawan lama dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan perusahaan, penggantian mesin lama dengan mesin baru, pembaruan metode kerja, serta persiapan untuk promosi. Jelasnya pengembangan karyawan lama perlu dilaksanakan agar para karyawan semakin memahami *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, dan *managerial skill*, supaya moral kerja dan prestasi kerjanya meningkat.

e. Kendala-Kendala Pengembangan

Kendala-kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih/ instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan.

1. Peserta
Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama/heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena adanya daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang di berikan berbeda.
2. Pelatih/Instruktur
Pelatih/instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta pelatihan dan pendidikan sulit didapat, akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif/*teaching skill*nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.
3. Fasilitas pengembangan
Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang/tidak baik. Misalnya, buku-buku,

alat-alat dan mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktek kurang/tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.

4. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan didasarkan kurang serasi/menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan/jabatan peserta bersangkutan yang tepat sangat sulit.

5. Dana pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. Tindak lanjut pengembangan adalah penilaian prestasi kerja karyawan oleh manajer personalia dan atasan langsung karyawan bersangkutan oleh manajer personalia dan atasan langsung karyawan bersangkutan.

2. Konsep Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Wibowo (2007: 7) kinerja berasal dari kata *Perfomence*, adapula yang mengartikan *perfomence* sebagai hasil kerja/ prestasi kerja. Namum sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut Mangkunegara (2007: 67) tolak ukur kinerja pegawai (Birokrasi) ada 5 (lima) tolak ukur yaitu:

1. Kesetian

Kesetian, yaitu pengukur kesetian karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetian ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja, yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. tanggung jawab

Tanggung jawab, yaitu kesedian karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta prilakunya kerjanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:113) menyatakan bahwa ada tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja, yaitu:

1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan
- 3) Dukungan organisasi

c. Penilaian Kinerja

Menurut Gomes (2003:136) terdapat kurang lebih 2 (dua) syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu

- 1) Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif ;
- 2) Adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

d. Mamfaat Dan Tujuan Penilaian Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai mamfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemilihan sistem dan dokumntasi (Belarmino:2013,62-63).

e. Indikator Kinerja

Menurut Moeheriono (2009:80) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini :

1. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
2. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
3. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

f. Penggunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Robert dan Jakcson (2002: 81) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

B. Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perum Bulog Kota Kendari yang terletak di Jl. Drs. Abdullah Silondae No.1 Kendari Sulawesi Tenggara. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 1 (satu) bulan di mulai pada saat pengambilan data pertama mengenai sejarah dan gambaran umum tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pertimbangan bahwa kinerja karyawan di Perum Bulog masih belum maksimal sehingga penulis melakukan penelitian berkaitan dengan hal tersebut.

B. Informan penelitian

Informan penelitian dipilih secara purposive sampling. Informan penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa informan penelitian dapat memberikan informasi yang selengkap-lengkapya dan relevan dengan tujuan penelitian. Informan penelitian yaitu 6 (enam) orang yang terdiri dari kepala seksi sumber daya manusia, staf pengurusan sumber daya manusia dan 4 (empat) orang karyawan Perum Bulog Kota Kendari.

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif, yaitu suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen, dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif.

D. Sumber Data

Dalam penelitian ini data diperoleh antara lain sebagai berikut, yaitu:

1. Data Primer
2. Data sekunder

E. Teknik pengambilan data

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan 3 (tiga) macam metode yaitu metode observasi/pengamatan, wawancara, dan dokumentasi.

F. Teknik Analisa Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, dimana data dikumpulkan, disusun, diinterpretasikan, dan dianalisis sehingga memberikan keterangan yang lengkap bagi masalah yang dihadapi sehubungan peranan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Perum Bulog.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perum BULOG

Perum BULOG dibentuk pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No. 39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan

kemudian direvisi kembali melalui Keppres No 39 tahun 1987, untuk menyongsong tugas BULOG dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab BULOG mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan.

Pada tahun 1995, keluar Keppres No 50, untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran BULOG. Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No 19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, Pemerintah mengembalikan tugas BULOG seperti Keppres No 39 tahun 1968. Selanjutnya melalui Keppres No 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani BULOG kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF. Dalam Keppres tersebut, tugas pokok BULOG dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Sedangkan komoditas lain yang dikelola selama ini dilepaskan ke mekanisme pasar. Pemerintah mendorong BULOG menuju suatu bentuk badan usaha mulai terlihat dengan terbitnya keppres No. 29 tahun 2000, dimana di dalamnya tersirat BOLOG sebagai organisasi transisi menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik disamping masih menangani tugas tradisionalnya. Pada keppers No. 29 tahun 2000 tersebut tugas pokok BULOG adalah melaksanakan tugas Pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arah perubahan tersebut semakin kuat dengan keluarnya Keppres No 166 tahun 2000, yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No. 103/2000. Kemudian diubah lagi dengan Keppres No. 03 tahun 2002 tanggal 7 Januari 2002 dimana tugas pokok BULOG masih sama dengan ketentuan dalam Keppers No 29 tahun 2000, tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan tahun 2003. Akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI no. 7 tahun 2003 BULOG resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG.

B. Hasil Dan Penelitian

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu rangkaian kegiatan organisasi atau institusi yang dilaksanakan dalam interval waktu tertentu dan di desain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian karyawan sehingga mereka mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggungjawabnya di masa depan. Pengembangan sumber daya manusia biasanya terkait dengan upaya upgrade kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerja sehingga menjadi lebih baik lagi. Pengembangan ini dilandaskan pada kenyataan bahwa setiap karyawan

memerlukan pengetahuan, kompetensi, dan kebutuhan untuk berkembang supaya bisa bekerja dengan baik dan dapat meniti karir ke jenjang yang lebih tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Perusahaan umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Kota Kendari Meliputi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan. Sehingga untuk melihat orientasi peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat ditentukan pada pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan pihak PERUM BULOG melalui pendidikan diklat.

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha-usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan sumber daya manusia melalui bimbingan, pengajaran dan/atau latihan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Dilakukannya pendidikan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti diklat agar dapat dilihat orientasi peningkatan pengetahuan karyawan sehingga karyawan yang telah mengikuti diklat dapat menambah pengetahuan yang lebih baik untuk keperluan perusahaan.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses membantu peserta pelatihan untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas tertentu melalui pengembangan proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan.

Dalam melakukan pelatihan dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti diklat sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar orientasi peningkatan keterampilan karyawan dapat dilihat setelah karyawan mengikuti diklat sehingga setelah diklat karyawan dievaluasi kembali guna melihat peningkatan keterampilannya ada atau bertambah untuk mencapai keperluan perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

a. Kesetian

Kesetian yaitu pengukur kesetian karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetian ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan

membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Bahwa dalam perusahaan pasti menginginkan adanya sikap kesetiaan karyawan dimana sikap keastian dilihat tidak hanya merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan uraian tugas, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan tersebut.

b. Prestasi kerja

Prestasi Kerja yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

Prestasi kerja dapat dilihat dengan penilaian individu pada masing-masing bidang dan menerapkan standar operasional prosedur (SOP) untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja paling efektif dalam perusahaan.

c. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

sikap kejujuran sangat diperlukan untuk karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada atasan dan melakukan tindakan-tindakan yang menguntungkan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tercapainya perusahaan.

d. Kedisiplinan

Disiplin adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Bahwa dalam setiap perusahaan memiliki peraturan yang ketat salah satunya Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik memiliki kedisiplinan yang ketat jika karyawannya melanggar maka diberikan sanksi yang seberat-beratnya dan melakukan inpresensi bagi karyawan yang telat datang untuk menciptakan suatu tenaga kerja yang baik dan maksimal dalam perusahaan tersebut.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Bahwa dalam perusahaan tersebut setiap karyawan memiliki tanggung jawab berat dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan terutama dalam melakukan pekerjaan harus dilaksanakan sesuai dengan perintah atasannya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka dapat di tarik kesimpulan yaitu Bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan penilaian yang cukup baik artinya pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti diklat, setelah pendidikan dan pelatihan para karyawan dievaluasi kembali guna memastikan prestasi dari individu tersebut ada kemajuan. Pendidikan dan pelatihan karyawan akan mampu menghadapi segala perubahan baik lingkungan internal dan eksternal karena telah dibekali pendidikan dan pelatihan yang mumpuni. Secara umum karyawan BULOG setuju kinerja karyawannya dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, disiplin kerja, dan tanggung jawab terhadap kerjanya.

B. Saran

Diharapkan bagi karyawan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bilson, Simamora, 2004. *Riset Pemasaran*, Gramedia Utama: Jakarta.
- Bungin, B, 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Pustaka Media: Jakarta
- Fitriana, 2008, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Bagian Produksi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Utusan Intergrafika Pers Pekanbaru*, UIN SUSKA, Skripsi tidak dipublikasi
- Games Cardoso Fausino, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keTiga, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Melayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- _____, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mondy, Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke sepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga: Jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robert, Mathis.L dan Jackson, John H, 2002, *Management Resosuse: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat: Jakarta
- Ruky, Achmad S, 2006, *Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Real Pemdekatan Praktis Untuk Memproleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Rivai. *Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan*, Pada Pt. Hasrat Abadi Manado. Jurna Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Unsrat Vol.1 No.3 tahun 2013.

- Saydam, Gouzali, 2006, *Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme Sumberdaya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Sondang P, Siagian, 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2001, *Metodologi Penelitian*, Alfa Beta, Jakarta
- Supranto, J., 2001, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Usman, Husaini dan Akbar, S Purnomo, 2008, *Metodelogi Penelitian Sosial*. Edisi Kedua, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Umar, Husien, 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Veithzal rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetak pertama, jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Febri, 2009, *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. PLN Wilayah Riau Cabang Pekanbaru*, UIN SUSKA, Skripsi tidak dipubliksi
- Widarjono, Agus, 2005. *Ekonometrika Teori dan Terapan (Untuk Ekonomi dan Bisnis)*, Ekonisia: Yogyakarta