

PELAKSANAAN PENGADAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA SANGGAR KERAMIK NUR BANJARNEGARA

Oleh :
Titi Haryanti
STMIK Amikom Purwokerto
titiharyanti@yahoo.co.id

ABSTRAK

Pada masa sekarang ini perkembangan perusahaan semakin pesat, yang akan menimbulkan semakin meningkat pula perusahaan tersebut, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Hal itu di sebabkan banyaknya kebutuhan hidup manusia. Dengan demikian maka dapat dijadikan sebagai peluang untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar potensial. Sehingga bagi perusahaan yang baru saja berkembang akan mampu meningkatkan volume penjualan dan produktivitas perusahaan.

Disamping itu, peranan pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia juga merupakan kunci sukses dari suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan untuk memperoleh banyak keuntungan tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan. Sedangkan apabila terjadi kesalahan dalam hal pengadaan sumber daya manusia ini, maka perusahaan akan merasa di rugikan sebab akan timbul adanya pemborosan-pemborosan biaya dan waktu dari pengguna sumber daya manusia itu sendiri.

Oleh karena itu pembinaan sumber daya manusia mempunyai arti sangat luas dan mencakup segala aspek kesehatan, pendidikan, peningkatan pengetahuan, semua usaha untuk meningkatkan agar orang mudah di tempatkan dalam pekerjaan, semua usaha kesejahteraan dan jaminan sosial termasuk penyediaan fasilitas perumahan dan pengangkutan.

PENDAHULUAN

Menurut Suroto dalam bukunya setrategi “Pembangunan dan Perencanaan kesempatan kerja”, yang dimaksud dengan pembinaan atau pengembangan sumber daya manusia adalah usaha untuk memperbesar kemampuan berproduksi seorang atau masyarakat, baik dalam pekerjaan, seni, dan lain-lain kegiatan yang dapat memperbaiki taraf hidup bagi diri sendiri atau orang lain. 1)

Bahkan pada saat ini supaya penciptaan kesempatan kerja telah disetujui sebagai salah satu usaha pengembangan sumber daya manusia yang dipandang sangat penting. Pendeknya, istilah ini meliputi semua usaha yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan berproduksi masyarakat atau orang. Sebaiknya ruang lingkupnya dipilih pada aspek atau bidang yang masih dalam batas jangkauan pengelolaan. Hal itu untuk menjaga agar maksud dan pengertiannya tidak menjadi terlalu keluar batas kepraktisan.

Misalnya dalam bidang pekerjaan. Bahwa pekerjaan yang dimaksudkan disini adalah setiap kegiatan yang menghasilkan barang bagi diri sendiri dan orang lain, baik itu orang yang melakukan dibayar ataupun tidak. Pada jaman sekarang ini yang memberikan kesejahteraan kepada keluarga adalah terutama pendapatan yang diperoleh dari kehidupan diluar rumah tangga. Oleh karena itu, maka pengertian pekerjaan dibatasi pada kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa untuk dijual kepada orang lain diluar rumahtangganya atau

Kebijaksanaan tenaga kerja dalam bidang ekonomi mencakup semua keputusan masyarakat yang secara sengaja dimaksudkan untuk mempengaruhi dua hal, yaitu :

1. Penggunaan tenaga kerja manusia sebagai faktor produksi dalam pasar kerja.
2. Kesempatan bagi orang dan kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan yang memberi pendapatan dan kepuasan dalam pekerjaan.

Secara sederhana produktivitas diartikan sebagai ratio antara keluaran (out put) terhadap masukan (input). Input merupakan semua hal yang berguna dan bermanfaat di dalam menciptakan, menghasilkan, dan memasarkan satu produk tertentu. Misalnya tenaga kerja, modal dan kewiraswastaan. Sedangkan output adalah barang atau jasa yang dihasilkan dalam proses produksi. Itu berarti bahwa produktivitas merupakan fungsi dari faktor produksi.

Setiap perusahaan tentunya mempunyai harapan-harapan dalam melakukan kegiatan usahanya, seperti pemanfaatan sumber daya secara efektif, mendapatkan laba, menghasilkan produk berkualitas tinggi, dan sebagainya. Untuk dapat

memenuhi harapan tersebut, salah satunya melalui pemanfaatan faktor tenaga kerja secara efektif dan efisien. Dari bermacam-macam faktor produksi, faktor manusia merupakan faktor yang paling penting. Berhasil tidaknya suatu proses produksi, tergantung dari kesungguhan tenaga kerja atau karyawan. Berdasarkan pengertian yang mendalam inilah penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pelaksanaan Pengadaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Produktivitas Kerja," pada Sanggar Keramik "NUR " di Klampok Banjar Negara.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah perusahaan Sanggar Keramik Nur di Desa Karangjati, kecamatan Susukan, Kabupaten Banjarnegara.

2. Data yang Diperlukan

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari pengamatan sendiri, baik wawancara maupun pengamatan langsung pada Sanggar Keramik Nur sebagai objek penelitian secara langsung.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dengan mempelajari literatur, majalah, arsip, dan buku-buku yang berkaitan dengan objek penelitian.

3. Metode Pengambilan Sampel

Banyaknya responden yang akan di gunakan sebagai objek penelitian adalah 35 responden yaitu tenaga kerja pada Perusahaan Sanggar Keramik Nur. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah " Simple Random Sampling", mengingat bahwa kondisi sampel relatif homogen dilihat dari keadaan sosial ekonominya, maupun pendapatan yang diterimanya .

2. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Interview

Adalah metode pengumpulan data dengan mengadakan wawancara atau tanya jawab langsung kepada pimpinan perusahaan maupun stafnya yang di anggap mengetahui permasalahan yang diteliti.

b. Metode Questioner

Adalah Metode pengumpulan data yang di peroleh dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis pada responden untuk dijawab. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengadaan tenaga kerja dan pengembangan karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan prduktivitas kerja karyawan.

Adapun katagori peniliannya :

Nilai jawaban a : mempunyai skor 4

Nilai jawaban b : mempunyai skor 3

Nilai jawaban c : mempunyai skor 2

Nilai jawaban d : mempunyai skor 1

c. Metode Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian untuk mendapatkan gambaran sesungguhnya terhadap kasus yang diteliti

d. Studi Pustaka

Yaitu data yang dapat diperoleh dari buku-buku perpustakaan maupun dari dokumen lain yang tersedia di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur Pengadaan Tenaga Kerja

Menurut pendapat Edwin B. Flippo, yang dikutip oleh John Soeprihantotentang prosedur penarikan atau pemilihan tenaga kerja adalah sebagai berikut : 13)

1. Wawancara Pendahuluan

Dalam wawancara ini biasanya ditanyakan mengapa memilih atau melamar ekerjaan, tentang pengalaman, gaji yang dikehendaki, dan fasilitas.

2. Pengisian Blanko Lamaran

Yang harus di isi biasanya meliputi :

a. Identifikasi pelamar

Nama, tempat tanggal lahir, pria/wanita, kawin/belum.

b. Riwayat Pendidikan

Dari SD hingga pendidikan terakhir disertai tahun ijazah.

c. Riwayat Pekerjaan

Pengalaman kerja, jenis dan tempat kerja, jabatan dan tahun bekeja.

d. Refrensi Pribadi

Keterangan dari orang-orang/perusahaan yang memberi rekomendasi.

e. Lain-Lain, seperti organisasi sosial, politik.

3. Pemeriksaan Referensi

Pada umumnya referensi yang digunakan adalah referensi tentang karakter, pekerjaan, dan sekolah.

4. Test Psikologi

Tujuan utama dari test psikologi adalah meramalkan sikap, kemampuan mental karyawan, tingkah laku, serta kemampuan fisik calon karyawan dimasa depan.

5. Wawancara

Wawancara bertujuan memperoleh informasi tentang diri pelamar.

6. Persetujuan Oleh Supervisor

Seorang pelamar bisa diterima apabila sudah disetujui atasan langsung (Supervisor).

7. Pemeriksaan Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan dimaksudkan untuk mencegah terhadap kemungkinan memperoleh karyawan yang sering sakit, buta warna, pendengaran kurang normal.

8. Pengenalan dan Penyesuaian

Adalah tahap pengenalan kepada lingkungan baru agar bisa menyesuaikan dirinya.

Teknik-Teknik Latihan Dan Pengembangan

Program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja.

1. Metode Praktis (On the job training)

Teknik ini merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung sebagai pelatih yang berpengalaman.

Berbagai macam metode ini :

a. Rotasi jabatan

Pengetahuan kepada karyawan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial.

b. Latihan Instruksi Pekerjaan

Memberikan petunjuk-petunjuk secara langsung pada pekerjaan dan digunakan untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

c. Magang (Apprenticeships)

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang berpengalaman.

d. Coaching

Atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

- e. Penugasan sementara
Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan
2. Metode Simulasi dan Teknik Presentasi Informasi (Off the job training)
Metode-metode simulasi terdiri dari :
 - a. Metode study kasus
Suatu tipe latihan untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi, dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif.
 - b. Role Playing
Suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan untuk memainkan peran yang beda.
 - c. Business Game
Suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata.

ANALISA DATA

Dalam menentukan pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia, terlebih dahulu di ketahui tentang cara menentukan tingkat absensi. Di dalam menentukan tingkat absensi terdapat beberapa hal yang harus di ketahui, antara lain hari karyawan masuk kerja, hari karyawan tidak bekerja, maupun hari kerja yang hilang selama periode tertentu. Untuk menganalisa sumber daya manusia ini perlu memperhatikan jumlah tenaga kerja yang telah di tentukan dalam analisa beban kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran tenaga kerja.

A. TINGKAT ABSENSI

Apabila seorang karyawan tidak hadir di tempat kerjanya, maka ia di katakan absen. Tingkat absen merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja. Tingginya tingkat absensi akan dapat merugikan perusahaan walaupun seandainya karyawan tersebut tidak di bayar

sewaktu ia masuk kerja. Kerugian ini terjadi karena jadwal karyawan tertunda, mutu barang cenderung berkurang, dan jaminan sosial juga tetap di bayarkan. Oleh karena itu perusahaan akan berusaha untuk menekan tingkat absensi ini dengan mengetahui sebab-sebabnya yaitu:

1. Mencatat nama karyawan yang absen

Sering kali terjadi bahwa tingkat absensi yang tinggi di sebabkan oleh kelompok karyawan yang sering tidak masuk kerja. Untuk itu langkah yang harus di tempuh adalah melakukan tindakan pendisiplinan.

2. Mencatat sebab- sebab ketidak hadiran

Faktor sakit adalah merupakan alasan yang sering terjadi. Alasan lainnya adalah karena ada keperluan pribadi, menjaga anak-anak dan sebagainya. Untuk mengatasi alasan sakit, perusahaan bisa memberi fasilitas kesehatan pada karyawan.

3. Memperhatikan umur yang sering absen

4. Kelompok jenis kelamin

5. Hari-hari sering tidak masuk kerja

Hari-hari seperti ini biasanya terjadi sesudah hari gajian atau sesudah hari libur

6. kondisi kerja

Tingginya tingkat absensi di sebabkan karena kondisi kerja yang buruk, pekerjaan yang membosankan, atau rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Berikut ini data jumlah tenaga kerja seharusnya ada berdasar analisis dari tahun 1991-1995.

Tabel 1
Jumlah Tenaga Kerja Yang seharusnya ada
Pada Perusahaan Keramik Nur
Tahun 1991-1995

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja Actual	Jumlah Tenaga Kerja	
		Keluar	Sekarang
1991	36	-	36
1992	41	-	41
1993	45	-	45
1994	52	1	51
1995	55	1	54

Sumber data : Perusahaan Keramik Nur

Untuk mempermudah perhitungan rata-rata pertahunnya, yang dihitung mulai dari tahun 1992. karena tahun 1991 merupakan masa awal berdiri pada bulan juli sehingga hanya 6 bulan saja. Berdasarkan data diatas, maka tingkat absensinya :

Tabel 2
Tingkat Absensi Karyawan pada
Perusahaan Keramik Nur
Tahun 1992-1995

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Hari Kerja x Jumlah Karyawan	Absensi	Hari Karyawan Bekerja
1992	312	41	12792	15	12777
1993	312	45	14040	20	14020
1994	312	51	15912	18	15894
1995	312	54	16848	21	16827

Sumber data : Perusahaan Keramik Nur

Perhitungan dapat di lihat sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Hari kerja yang hilang}}{\text{Hari karyawan + karyawan tak bekerja}} \times 100\%$$

16) John Soeprihanto, Op.cit, hal, 17

$$\text{Tahun 1992} = \frac{15}{12777 + 15} \times 100\% = 0,12\%$$

$$\text{Tahun 1993} = \frac{20}{14020 + 20} \times 100\% = 0,14\%$$

$$\text{Tahun 1994} = \frac{18}{15894 + 8} \times 100\% = 0,11\%$$

$$\text{Tahun 1995} = \frac{21}{16827 + 21} \times 100\% = 0,12\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat di ketahui tingkat absensinya yaitu antara 0,11%- 0,14%, ini berarti bahwa tingkat absensi perusahaan Sanggar Keramik Nur adalah rendah, yang artinya kerugian yang diderita perusahaan juga rendah.

KESIMPULAN

Setelah diperoleh data-data yang diperlukan pada perusahaan Sanggar Keramik Nur, khususnya mengenai peranan pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka penulis mencoba menyimpulkan berupa kesimpulan berdasarkan uraian-uraian bab sebelumnya. Dan walaupun jauh dari sempurna, semoga kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan penulis ini dapat bermanfaat serta kiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.

1. Ditinjau dari analisa data yang penulis lakukan, perusahaan Sanggar Keramik Nur mempunyai tingkat absensi yang rendah, yaitu antara 0,11% - 0,14%. Dengan tingkat absensi yang rendah, maka tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dapat terlaksana dengan baik.
2. Dilihat dari perputaran tenaga kerja, perusahaan Sanggar Keramik Nur menunjukkan tingkat perputaran yang rendah yaitu antara 0% - 1,96%. Ini berarti bahwa perusahaan tidak sering melakukan perputaran tenaga kerja. Dengan demikian pemborosan akibat biaya yang dikeluarkan perusahaan dapat dihindari.
3. Hasil perhitungan analisa data menunjukkan bahwa indeks produktivitas pada perusahaan Sanggar Keramik Nur selalu mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Ini berarti bahwa perusahaan tersebut selalu mengalami kemajuan baik dalam produksinya maupun meningkatnya produktivitas kerja.
4. Perhitungan korelasi sederhana baik antara pengadaan tenaga kerja maupun pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil perhitungan positif dengan keeratan yang cukup kuat. Dari hasil uji F-test masing-masing menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$. Hal ini menunjukkan baik antara pengadaan tenaga kerja maupun pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan terhadap hubungan positif. Artinya jika pengadaan tenaga kerja baik atau memuaskan dan pengembangan karyawan juga baik, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

5. Dari perhitungan korelasi berganda menunjukkan hasil yang positif dengan keeratan yang cukup kuat. Dari uji hipotesa menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, hal ini menunjukkan dari ketiga variabel (pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan dan produktivitas kerja) terdapat hubungan yang positif, Artinya jika tenaga kerja dan pengembangan karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fx. Suwanto, P.I. Dumatuhum dan Lilik Riyarto, Manajemen Personalia, Penerbit UAJY, 1989.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, Yogyakarta, BPFE, 1990.
- Soudang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I , Jakarta, Bumi Aksara, 1994.
- Sujana, Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga, Jilid II, Edisi Baru, Tarsito, Bandung, 1992.
- Suroto, Strategi Pembangunan Dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Edisi Kedua, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 1992.